

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-098

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 48
Nombre de conseillers titulaires absents : 13
dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 3

ADMINISTRATION GENERALE – Statuts – Définition des incidences liées à la restitution des compétences optionnelles et facultatives proposées et adoption des statuts mis à jour

1. Eléments de contexte

Il est rappelé qu'à la mise en œuvre de la fusion, les compétences de la CCCE sont issues de trois statuts différents s'articulant autour de trois types de compétences : obligatoires, optionnelles et facultatives. Seules les deux dernières sont concernées par la problématique de l'harmonisation.

Faute de délibération dans les délais légaux d'une année pour les premières et de deux années pour les secondes, la ComCom est réputée exercer, sur l'ensemble du territoire, toutes les compétences répertoriées dans les différents statuts initiaux.

Le Conseil Communautaire a délibéré le 19 décembre 2018, soit dans le délai imparti, pour adopter des statuts réécrits, intégrant toutes les évolutions prises depuis la fusion, sans rien ajouter aux compétences existantes mais en effectuant un toilettage, notamment en supprimant des mentions de dispositifs devenus obsolètes.

Avant d'en prendre connaissance, les services préfectoraux avaient préparé un arrêté, reprenant toutes les compétences répertoriées dans les statuts de départ, qui a été signé le 2 janvier 2019. Après avoir examiné notre délibération du 19 décembre, le contrôle de légalité considère que ce travail de réécriture concernait l'harmonisation des compétences mais aussi une actualisation des statuts. Les services préfectoraux considèrent que, dès lors, la procédure de droit commun devait s'appliquer, avec nécessité de saisir l'ensemble des conseils municipaux pour valider ces statuts.

Par courriel daté du 6 novembre dernier, les services préfectoraux ont confirmé que la procédure d'approbation des statuts -tels que actés par délibération du 18 décembre 2019- pouvait être retenue. Elle requiert la consultation des conseils municipaux des communes membres en vertu des dispositions de l'article L 5211-20 du CGCT.

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191224-2019-098-DE
Date de télétransmission : 24/12/2019
Date de réception préfecture : 24/12/2019

L'accord de la majorité qualifiée des communes membres devra être obtenu pour permettre au Préfet du Bas-Rhin de prendre l'arrêté portant modification des statuts.

Il est en outre précisé que, dans tous les cas, une délibération complémentaire est nécessaire pour lister les incidences ou pour constater l'absence d'incidences de la restitution des compétences optionnelles et facultatives listées en annexes 1 et 2 du courrier du 8 août 2019. Par ailleurs, si des compétences nouvelles ont éventuellement été intégrées dans les statuts, il faudra dans une délibération du conseil communautaire en faire état, en visant dans ce cas également, l'article L 5211-17 du CGCT.

Considérant que pour une meilleure lisibilité de l'action communautaire et afin de tenir au mieux compte des évolutions à venir, de nouvelles modifications et ajouts sont proposés. Ils sont portés en rouge sur le projet ci-après.

Certains ne sont que de pure forme (numérotation des items et des éléments en infra avec des lettres) ou de repositionnement suivant les préconisations du contrôle de légalité :

- la **compétence « Plan Climat-Air-Energie Territorial »** défini à l'article L. 229-26 du code de l'environnement initialement inscrite en compétence optionnelle sous le chapitre environnement figure désormais en compétence obligatoire (point 6)
- la **compétence « Contribution Eaux pluviales »** initialement rattachée à la compétence optionnelle « Voirie » est portée en compétences facultatives au point 6.

Les autres modifications, plus substantielles, sont explicitées dans un paragraphe suivant.

2. La procédure à suivre

A. Pour la prise de compétences nouvelles (hors intérêt communautaire)

A compter de la notification de la délibération de l'organe délibérant de l'EPCI au maire de chacune des communes membres, le conseil municipal de chaque commune dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer sur la modification envisagée et qu'à défaut de délibération dans ce délai, sa décision est réputée favorable.

La décision de modification est subordonnée à l'accord des conseils municipaux dans les conditions de majorité qualifiée requise pour la création de l'établissement ;

La décision de modification est prise par arrêté du représentant de l'Etat dans le département intéressé.

B. Pour l'actualisation/modification de l'intérêt communautaire des compétences existantes

L'intérêt communautaire s'analyse comme la ligne de partage, au sein d'une même compétence, entre les domaines d'action transférés à la communauté et ceux qui demeurent au niveau communal. Il constitue ainsi la clef de répartition dans l'exercice des compétences entre la communauté et ses communes membres.

Cet intérêt communautaire est déterminé par le seul conseil communautaire, à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés, sans qu'il soit besoin de consulter les conseils municipaux des communes membres.

En outre, l'intérêt communautaire est défini de plein droit dès que la délibération du conseil communautaire a acquis son caractère exécutoire, sans qu'une validation par arrêté préfectoral soit

nécessaire.

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191224-2019-098-DE
Date de télétransmission : 24/12/2019
Date de réception préfecture : 24/12/2019

Dans son courrier du 8 août 2019, le Préfet rappelait que l'intérêt communautaire n'a pas à figurer dans les statuts d'une communauté de communes.

Pour autant, pour des raisons de lisibilité et de bonne compréhension, il a été souhaité de maintenir - dans un document unique et de façon exhaustive- la réalité des compétences exercées dans leur globalité.

Bien évidemment, ce choix a pour conséquence que toute modification de l'intérêt communautaire, tel que repris dans la présente proposition de statuts, sera soumise à une procédure de modification statutaire et donc à l'approbation des communes membres.

3. Les compétences concernées par la mise à jour

A. Définition de l'intérêt communautaire des compétences optionnelles

- Point 2 Politique du logement et du cadre de vie

Ajout :

- d. **Aide financière aux porteurs de projets dans le cadre du dispositif de sauvegarde et de valorisation de l'habitat patrimonial du Département du Bas-Rhin"**

⇒ *Dispositif prévu dans la délibération du 26 juin 2019*

B. Compétences facultatives

- **Point 3 b) soutien à l'acquisition des matériels informatiques et des équipements complémentaires dans les écoles élémentaires et maternelles**

Compétence réduite (on passe du « financement » au « soutien ») avec restitution partielle aux communes (Délibération n°2018-189 du 27/09/2017 dont les incidences ont été prises en compte par la CLECT réunie le 07/11/2019).

- **Point 5 Déplacements et infrastructures**

Ajout :

- c. **Aménagement numérique : participation locale au Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique et contractualisation avec des opérateurs publics ou privés en vue du renforcement du réseau très haut-débit.**

⇒ *complément visant à confirmer la compétence dans des hypothèses d'opération de fait complémentaires au SDTAN (notamment réseaux privés sur financement propre)*

ooo0ooo

VU le code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment ses articles L.5211-17 et L.5211-20 ;

VU ensemble la délibération n°2018-127 du Conseil communautaire du 19 décembre 2018 relative à l'harmonisation des compétences et la nouvelle présentation des statuts et l'arrêté préfectoral du 2 janvier 2019 portant mise à jour des statuts et extension de compétences de la communauté de communes du canton d'Erstein ;

Vu les recommandations formulées par M. le Préfet dans son courrier du 8 août 2019 ;

Vu l'état annexé constatant, pour chacune des compétences optionnelles et facultatives telles que recensées en annexes 1 et 2 du courrier de M. le Préfet en date du 8 août 2019, l'absence ou la prise en compte d'incidences financières de la restitution desdites compétences ;

CONSIDERANT qu'au vu de l'évolution de la Communauté de communes du canton d'Erstein mais aussi des textes qui régissent son intervention, il a semblé opportun de réfléchir à une nouvelle mise à jour des statuts communautaires afin de faire coïncider la pratique quotidienne de nos compétences aux textes en vigueur et appréhender les évolutions à venir dans un souci de respect du principe de spécialité qui commande la régularité de l'intervention de notre établissement,

CONSIDERANT que les ajustements statutaires proposés s'inscrivent dans la procédure propre à la prise de compétences nouvelles telle que prévue à l'article L. 5211-20 du CGCT (statuts bruts annexés),

CONSIDERANT que les modifications statutaires envisagées n'engendrent aucun impact en termes de coûts ou de charges nouvelles pour les communs membres,

Il est proposé au Conseil communautaire,

- **d'approuver le contenu du rapport annexé (annexe 1) constatant, pour chacune des compétences optionnelles et facultatives, telles que recensées en annexes 1 et 2 du courrier de M. le Préfet en date du 8 août 2019, l'absence ou la prise en compte d'incidences financières de la restitution desdites compétences ;**
- **d'approuver l'intérêt communautaire pour la compétence optionnelle suivante :**
 - **Point 2 Politique du logement et du cadre de vie**
Ajout :
 - d. **Aide financière aux porteurs de projets dans le cadre du dispositif de sauvegarde et de valorisation de l'habitat patrimonial du Département du Bas-Rhin"**
- **de se prononcer favorablement sur la modification des statuts de la communauté de communes, comme proposés en annexe 2 ;**
- **d'autoriser le Président à notifier à chacune des communes membres la présente délibération aux fins d'adoption, par leur conseil municipal, d'une délibération concordante approuvant les nouveaux statuts de l'établissement ;**
- **d'autoriser le Président à demander à Monsieur le Préfet de bien vouloir prononcer par arrêté la modification statutaire envisagée.**

oooOooo

Après délibération, le Conseil Communautaire décide :

- d'approuver le contenu du rapport annexé (annexe 1) constatant, pour chacune des compétences optionnelles et facultatives, telles que recensées en annexes 1 et 2 du courrier de M. le Préfet en date du 8 août 2019, l'absence ou la prise en compte d'incidences financières de la restitution desdites compétences ;
- d'approuver l'intérêt communautaire pour la compétence optionnelle suivante :
 - Point 2 Politique du logement et du cadre de vie

Ajout :

 - e. Aide financière aux porteurs de projets dans le cadre du dispositif de sauvegarde et de valorisation de l'habitat patrimonial du Département du Bas-Rhin"
- de se prononcer favorablement sur la modification des statuts de la communauté de communes, comme proposés en annexe 2 ;
- d'autoriser le Président à notifier à chacune des communes membres la présente délibération aux fins d'adoption, par leur conseil municipal, d'une délibération concordante approuvant les nouveaux statuts de l'établissement ;
- d'autoriser le Président à demander à Monsieur le Préfet de bien vouloir prononcer par arrêté la modification statutaire envisagée.

Votes « pour » : 54

Abstentions : 2 (Mme Francine FROMENT et M. Patrick THIRION)

Pour extrait conforme au registre des délibérations du
Conseil Communautaire.



Fait à BENFELD le 22 décembre 2019
Le Président,

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191224-2019-098-DE
Date de télétransmission : 24/12/2019
Date de réception préfecture : 24/12/2019

Annexe 1

Rapport relatif aux incidences de la restitution
aux communes, des compétences optionnelles
et facultatives telles que recensées en
annexes 1 et 2 du courrier de M. le Préfet
en date du 8 août 2019

ANNEXE n°1.1		compétences optionnelles	
	Reprise intitulé courrier du 8 août 2019	Observation	Reprise/transfert de compétence
Au titre de la protection et mise en valeur de l'environnement, le cas échéant dans le cadre des schémas départementaux et soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie			
1	« Sont d'intérêt communautaire, les actions de mise en valeur paysagère et touristique par le nettoyage de l'ill. »		Compétence GEMAPI
2	« Entretien et aménagement des cours d'eau non domaniaux »		
3	« Assurer, à la demande d'une ou plusieurs communes membres, la maîtrise d'ouvrage déléguée en matière de cours d'eau, digues et tout ouvrage de protection dans le cadre de la loi 85-704 du 12 juillet 1985 relative à la maîtrise d'ouvrage publique et à ses rapports avec la maîtrise d'œuvre privée ».		
4	« Mettre en valeur toute étude favorisant la conservation, la protection et la mise en valeur du patrimoine naturel et urbain »	Repris dans le point 1 du chap. 1 des compétences optionnelles • Étude, mise en œuvre des outils de programmation et engagements d'actions dans le domaine de l'environnement, hors réserves naturelles	Compétence reprise par la nouvelle formulation de la compétence n°4 à laquelle se rajoute celle n°5.
5	Politique de mise en valeur du patrimoine bâti à l'intérieur des périmètres dits « anciens »	Proposition de rajout en compétence optionnelle Chap2 Politique du logement et du cadre de vie • " Aide financière aux porteurs de projets dans le cadre du dispositif de sauvegarde et de valorisation de l'habitat patrimonial du Département du Bas-Rhin"	
6	« Protéger le cadre environnemental et lutter contre les atteintes à celui-ci par des actions communautaires : élaboration d'un plan intercommunal de l'environnement. »	Repris dans le point 1 du chap. 1 des compétences optionnelles (cf supra)	Pas de restitution

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191224-2019-098-DE
Date de télétransmission : 24/12/2019
Date de réception préfecture : 24/12/2019

Création, aménagement et entretien de la voirie			
7	<p>Accès aux équipements intercommunaux</p> <p>La CC pourra se voir confier par une commune membre, en son nom et pour son compte et dans des conditions définies par convention, la maîtrise d'ouvrage pour les travaux suivants :</p> <p>-la création et l'aménagement de la voirie urbaine, à l'exclusion des travaux d'entretien, des travaux de voirie dans les lotissements, zones artisanales, commerciales ou industrielles communales et les zones non urbanisées</p>	<p>Ne constitue, pas en soit, une compétence mais une possibilité de prestation de service.</p> <p>Ancienne disposition de la CCR pour des travaux « sous convention de mandat ». N'a plus été mise en œuvre depuis 2008.</p>	Pas de restitution
<p>Construction, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire d'intérêt communautaire.</p>			
8	<p>« Création, entretien et fonctionnement des équipements scolaires à caractère intercommunal : aires d'évolutions extérieures. »</p>	<p>Inclus dans la liste des équipements d'intérêt communautaire – Chap. 5 Compétences optionnelles</p> <p>Les aires d'évolution extérieures sont, de fait, rattachées aux gymnases car elles en constituent un des équipements</p>	Pas de restitution
9	<p>mise en œuvre d'actions dans le domaine scolaire, sportif et culturel:</p> <p>-financement du matériel informatique nécessaire à la pédagogie dans les écoles élémentaires</p>	<p>Nouveau libellé en compétences facultatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien à l'acquisition de matériel informatique et des équipements complémentaires dans les écoles élémentaires et maternelles. 	<p>Restitution partielle aux communes. (Délibération n°2018-189 du 27/09/2017 dont les incidences ont été prises en compte par la CLECT réunie le 07/11/2019)</p>
10	<p>Soutien au festival du cinéma d'Erstein.</p>	<p>Il ne s'agit pas d'une compétence en tant que telle. Relève du soutien à la vie associative.</p>	Pas de restitution

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191224-2019-098-DE
Date de télétransmission : 24/12/2019
Date de réception préfecture : 24/12/2019

11	-participation aux manifestations d'envergure régionale organisées par les associations locales sur le territoire intercommunal	Nouveau libellé en compétences facultatives : Soutien à la vie associative • Accompagnement des initiatives visant le développement de la vie associative à l'échelle intercommunale	Pas de restitution
12	participation aux frais de sorties -piscines- des élèves des collèges en complément de la participation du conseil départemental.	Disposition CCPE devenue de fait caduque. Versement d'une dotation globale de fonctionnement annuelle aux collèges (10 € par élève) – Délibération du 28/06/2017 s'inscrivant dans le cadre de la <u>compétence facultative</u> « soutien annuel au profit du projet d'établissement des collèges »	Pas de restitution
13	« Études dans le domaine culturel »	Disposition CCR - Compétence jamais exercée.	Pas d'incidence financière
14	« Construction, aménagement, entretien et fonctionnement des bibliothèques. »	Plus de compétence générale mais par définition de l'intérêt communautaire – Chap. 4 des compétences optionnelles – Mention des bibliothèques concernées	Pas de restitution et d'incidence financière
15	« Construction, aménagement, entretien et fonctionnement des écoles de musique ».	Compétence réduite au fonctionnement de l'école de musique du Rhin , seule structure intercommunale au 31/12/2018. Les locaux accueillant l'école de musique du Rhin appartiennent à la commune.	Pas de restitution et d'incidence financière
16	« La communauté de communes pourra se voir confier par une commune membre, en son nom et pour son compte et dans des conditions définies par convention, la maîtrise d'ouvrage pour les travaux suivants : Création, l'aménagement et la gestion des piscines. Construction et l'aménagement de terrains de sport. »	Ne constitue pas de compétence en soit mais une possibilité de prestation de service. Disposition issue des statuts CCR mais faculté jamais mise en œuvre - Plus de compétence générale mais de façon énumérative par définition de l'intérêt communautaire	Pas de restitution et d'incidence financière

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191224-2019-098-DE
Date de télétransmission : 24/12/2019
Date de réception préfecture : 24/12/2019

17	Dans le cadre de ses compétences, la communauté de communes du Rhin se réserve la possibilité de participer à des projets et réalisations avec des structures intercommunales voisines dans le cadre d'une convention spécifique fixant les modalités pratiques pour chaque cas.	Ne constitue pas de compétence en soit. Disposition insérée dans les statuts de la CCR en 2006 pour permettre la réalisation de projets dans le cadre de la Conférence intercommunale.	Pas de restitution et d'incidence financière
18	« Acquisition et gestion de matériel à usage culturel, sportif et de signalisation routière, à usage intercommunal. »	Disposition reprise dans les <u>compétences facultatives</u> : <ul style="list-style-type: none"> • au chap. Soutien à la Vie associative <i>Mise à disposition aux associations de matériel acquis par la communauté de communes</i> • au chap. Relations de partenariat avec les collectivités locales <i>Création, gestion et entretien d'un parc de matériel ainsi que des locaux dédiés</i> 	Pas de restitution
19	«Gymnases des collèges et du lycée Marguerite Yourcenar»	Cités dans la définition de l'intérêt communautaire – Chap. 4 des compétences optionnelles	Pas de restitution

ANNEXE n°1. 2		compétences facultatives	
	Reprise intitulé courrier du 8 août 2019	Exercice de la compétente	Reprise/transfert de compétence
1	« La CC pourra se voir confier par une commune membre, en son nom et pour son compte et dans des conditions définies par convention, la maîtrise d'ouvrage pour les travaux suivants : - la création et l'aménagement de gymnases - les travaux de rénovation et d'aménagement effectués dans des bâtiments communaux. »	Ne constitue pas une compétence en soit mais une possibilité de prestation de service. Disposition issue des statuts CCR mais jamais mise en œuvre - Plus de compétence générale mais par définition de l'intérêt communautaire	Pas de restitution aux communes
2	« Sont d'intérêt communautaire, les études et actions de promotion et de cohésion sociale et/ou d'insertion économique ci-dessous énumérées : - portage de repas. - actions en faveur de l'insertion économique dans le cadre de l'adhésion et du soutien à l'association « Réagir » de Benfeld. »	Il s'agit d'actions énumérées et reconnues d'intérêt communautaire qui correspondait à la réalité de missions assumées par la CoCoBen en liaison avec d'autres partenaires locaux.	Pas de restitution et d'incidence financière
3	« Soutien aux actions favorisant la formation et l'insertion professionnelle. » et participation à toute action destinée à favoriser la création d'emplois, relais d'emploi d'Erstein et formation professionnelle	Nouveau libellé : Soutien aux politiques de l'emploi • Actions en faveur de l'emploi dans le cadre de l'adhésion aux Missions Locales	Pas de restitution aux communes
4	« Centre d'Aide par le Travail. » « Participation à toute action destinée à favoriser la création d'emplois, relais d'emploi d'Erstein et formation professionnelle. »	idem	Pas de restitution aux communes

5	« Prise en charge des coûts de transports des sorties scolaires pour les écoles préélémentaires et élémentaires à l'intérieur du périmètre communautaire. »	Concernait le périmètre Benfeld et Rhin	Restitution aux communes. Coût intégré dans les attributions de compensation définitives 2018
6	<p>« Réalisation des actions prévues dans le cadre du projet territorial pour la jeunesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge des frais de fonctionnement et de petit équipement liés aux actions en faveur des enfants et des adolescents dans le cadre des contrats souscrits avec le Conseil Départemental et la Caisse d'Allocations Familiales. - Convention avec la fédération des Maisons des Jeunes et de la Culture du Bas-Rhin (ou avec toute structure pouvant la remplacer) à laquelle les salaires et charges des animateurs en place sont remboursés par la CC, encadrement des animateurs. - Accompagnement ponctuel d'activités socioculturelles des établissements scolaires intéressant plusieurs communes du territoire intercommunal. » 	<p>Mention de dispositifs non reconduits ou devenus obsolètes</p> <p>Nouveau libellé : Petite enfance-jeunesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étude, création, construction et fonctionnement des services et entretien des équipements concernant la petite enfance (crèches, halte-garderies, réseau d'assistantes maternelles, multi-accueil) • Étude, création, construction et fonctionnement des services et entretien des équipements concernant l'accueil périscolaire (s'entendent par périscolaires, les actions qui sont immédiatement contiguës avec les heures scolaires : restauration scolaire, centre de loisirs-garderie matin, midi et soir, étude surveillée ou dirigée, soutien scolaire) 	Pas de restitution aux communes
7	<p>« Animation jeunesse socio-éducative: organisation d'animations pour l'ensemble du territoire intercommunal. gestion du Centre de loisirs ALSH « Espace Jeunes». coordination du Projet Territorial pour la Jeunesse. Mise en place et fonctionnement d'un relais d'assistantes maternelles (RAM) plans aînés en partenariat avec les associations locales et le Conseil Départemental. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de accueils de loisirs sans hébergement • Mise en œuvre d'une politique jeunesse globale et concertée. <p>Aînés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etude, participation à la réalisation de services et d'équipements en faveur des personnes âgées, en dehors des structures médicalisées. 	Pas de restitution aux communes

8	Organisation des sorties scolaires et des sorties piscines	Figure dans les compétences facultatives dans le chapitre Soutien aux établissements d'enseignement élémentaire et collèges <ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des sorties piscines des écoles élémentaires 	Restitution partielle intervenue par délibération n°2017-143 du 28/06/2017 dont les incidences ont été prises en compte par la CLECT réunie le 07/11/2018 (délib. CC 19/12/2018)
9	« Prise en charge de l'équipement logiciel dans le cadre de la dématérialisation des marchés publics. »	Ne constitue pas une compétence en soi mais une possibilité de prestation de service	
10	Informatique et nouvelles technologies Acquisition et mise à disposition de matériel informatique et des équipements complémentaires dans les écoles élémentaires et maternelles Maintenance et assurance de ce matériel ouverture de locaux informatiques au public « Accompagnement de la réalisation d'infrastructures dédiées au développement de nouvelles technologies de l'information et de la communication à l'échelle intercommunale. »	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien à l'acquisition de matériel informatique et des équipements complémentaires dans les écoles élémentaires et maternelles. • Aménagement numérique : participation locale au Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique + rajout : et contractualisation avec des opérateurs publics ou privés en vue du renforcement du réseau très haut-débit. 	Compétence réduite avec restitution partielle aux communes. (Délibération n°2018-189 du 27/09/2017 dont les incidences ont été prises en compte par la CLECT réunie le 07/11/2018).
11	Etablissements scolaires Participation à la construction et au fonctionnement des établissements d'enseignement du 1er cycle du 2ème degré	Ne constitue pas une compétence en soi. Une éventuelle participation interviendrait par fonds de concours de la Com Com, ce qui exclut -par principe- que ce soit une compétence intercommunale.	Pas de restitution aux communes

12	<p>« Aménagement, extension et fonctionnement du Centre de Secours à Boofzheim, en dehors de ce qui est contractuellement pris en charge par le SDIS, dans le cadre de la départementalisation des services de secours y compris la prise en charge de l'ensemble des contributions au SDIS, y compris l'allocation de vétérance. »</p> <p>« Acquisition et viabilisation de terrains en vue de leur mise à disposition au SDIS. »</p>	<p>Libellé en compétences facultatives sous le chapitre Sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centres de secours : <ul style="list-style-type: none"> o Participation obligatoire prévue dans la convention de transfert au service départemental d'incendie et de secours (SDIS), au titre des différents établissements d'intervention gérés par le SDIS o Financement du contingent incendie SDIS, des contributions de transfert, ainsi que de l'allocation vétérance dues par les communes membres. 	<p>Pas de restitution aux communes</p> <p>NB Le centre de secours de Boofzheim a été intégré dans la convention de transfert signée avec le SDIS 67. Il ne fait plus partie du patrimoine de la CCCE.</p>
13	<p>« Créer, animer et coordonner un conseil intercommunal local de sécurité et de prévention de la délinquance et participer à la mise en place du Contrat Intercommunal Local de Sécurité et Prévention de la délinquance et aux actions s'insérant dans ce dispositif. »</p>	<p>Mention dans le chap. Politique de la Ville – Compétence optionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Animation et coordination des dispositifs contractuels de développement urbain, de développement local et d'insertion économique et sociale ainsi que des dispositifs locaux de prévention de la délinquance 	<p>Pas de restitution aux communes</p>

***Proposition de statuts
soumise à l'examen du Conseil Communautaire
séance du 18 décembre 2019***

***Reprise des dispositions des statuts adoptés par
délibération du 19 décembre 2018***

avec nouveaux correctifs matérialisés en rouge



STATUTS DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

proposés à l'examen du Conseil communautaire
Séance du 18 décembre 2019

Article 1

Communes membres

Sont membres de la Communauté de Communes du canton d'Erstein les communes de :

Benfeld	Gerstheim	Kogenheim	Rossfeld
Bolsenheim	Herbsheim	Limersheim	Sand
Boofzheim	Hindisheim	Matzenheim	Schaeffersheim
Daubensand	Hipsheim	Nordhouse	Sermersheim
Diebolsheim	Huttenheim	Obenheim	Uttenheim
Erstein	Ichtratzheim	Osthouse	Westhouse
Friesenheim	Kertzfeld	Rhinau	Witternheim

Article 2

Nom et siège de la communauté

Le siège de la Communauté de Communes du canton d'Erstein est situé dans la commune de Benfeld au 1 rue des 11 communes.

Article 3

Compétences

I) COMPÉTENCES OBLIGATOIRES

La communauté de communes exerce de plein droit, au lieu et place des communes membres, les actions relevant de chacun des groupes suivants :

1) Aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaires ; schéma de cohérence territoriale et schéma de secteur ;

2) Développement économique dans les conditions prévues à l'article L4251-17 ;

a. création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire ;

b. politique locale du commerce et soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire :

relèvent de la politique locale du commerce d'intérêt communautaire les actions suivantes :

- Observation des dynamiques commerciales à l'échelle du territoire
- Opération de soutien au commerce et à l'artisanat, types : Opération Collective de Modernisation, Fisac
- Interface avec les chambres consulaires du territoire (CCI, CMA) et les partenaires institutionnels.

et relèvent du soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire les actions suivantes :

- Subvention pour les événements valorisant le commerce de proximité portés par les 3 associations de commerçants et artisans du territoire : la Fédération des Professionnels du Pays d'Erstein, Innovation Commerçants et Artisans du Rhin (ICAR), et l'Union des Commerçants et Artisans de Benfeld (UCAB)
- Assistance ponctuelle aux 3 associations sus citées
- Organisation d'ateliers sur les sujets intéressants les commerçants
- Accueil des porteurs de projet : relais d'information
- Participation aux actions de la CCI Alsace Eurométropole et de la Chambre des Métiers d'Alsace
- Accompagnement sur la fête des marchés pour les communes de moins de 5 000 habitants.

c. promotion du tourisme dont la création d'office de tourisme .

- 3) **Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI) dans les conditions prévues à l'article L 211-7 du Code de l'Environnement ;**
- 4) **Création, aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage et des terrains familiaux locatifs définis aux 1° à 3° du II de l'article 1er de la loi n°2000-614 du 5 juillet 2000 relative à l'accueil et à l'habitat des gens du voyage ;**
- 5) **Collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés.**
- 6) **Assainissement des eaux usées, dans les conditions prévues à l'article L2224-8, sans préjudice de l'article 1er de la loi n°2018-702 du 3 août 2018 relative à la mise en œuvre du transfert des compétences eaux et assainissement aux communautés de communes ;**
- 6) **Elaboration et adoption du plan climat-air-énergie territorial en application de l'article L.229-26 du code de l'environnement, en cohérence avec les objectifs nationaux en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, d'efficacité énergétique et de production d'énergie renouvelable.**
(précédemment en compétence optionnelle)

II) COMPÉTENCES OPTIONNELLES

La communauté de communes exerce, au lieu et place des communes pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire, les compétences relevant des groupes suivants :

1) **Protection et mise en valeur de l'environnement, le cas échéant dans le cadre des schémas départementaux et soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie**

- a. Étude, mise en œuvre des outils de programmation et engagements d'actions dans le domaine de l'environnement, hors réserves naturelles
- b. Développement des infrastructures de formation et de sensibilisation à la protection du patrimoine écologique local : soutien aux associations intervenant dans la protection de

- c. Mise en place d'une politique de protection visant à mettre en œuvre les moyens de gestion, de suivi et d'animation pour toute action visant à la conservation et au développement de l'espèce du grand hamster sur le territoire de la communauté de communes
- d. Soutien à la conservation et au développement des vergers traditionnels
- e. Lutte contre les moustiques par adhésion au syndicat mixte de lutte contre les moustiques du Bas-Rhin (au titre des communes de Diebolsheim et de Rhinau)
- f. Soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie

2) Politique du logement et du cadre de vie

- a. Définition et mise en œuvre d'une politique habitat (Plan local de l'habitat intercommunal) sur le territoire de la communauté de communes.
- b. Mise en œuvre des outils de programmation et d'études dans le domaine de l'habitat sur le territoire de la communauté de communes.
- c. Aide aux programmes de construction et de rénovation de logements sociaux visant à répondre aux besoins en logements et à une répartition équilibrée et diversifiée sur l'ensemble du territoire
- d. **Aide financière aux porteurs de projets dans le cadre du dispositif de sauvegarde et de valorisation de l'habitat patrimonial du Département du Bas-Rhin**

3) Politique de la Ville

- a. Elaboration du diagnostic du territoire et définition des orientations du contrat de ville
- b. Animation et coordination des dispositifs contractuels de développement urbain, de développement local et d'insertion économique et sociale ainsi que des dispositifs locaux de prévention de la délinquance
- c. Programmes d'actions définis dans le contrat de ville

4) Création, aménagement et entretien de la voirie

Sont reconnues d'intérêt communautaire, les voies suivantes :

commune	
Benfeld	Rue des 11 communes desservant l'ensemble MIS /multi-accueil/ atelier/parking gare soit la section intersection Rue des Escarpins et parking gare
Boofzheim	Chemin vicinal desservant le multi-accueil et la déchèterie sur la section située entre la rue de la caserne et l'intersection avec le chemin vicinal reliant Daubensand à Rhinau
Erstein	Voie d'accès à la déchèterie, au terrain d'accueil des gens du voyage et à la station d'épuration au droit de la RD 988 (Erstein-Krafft)

5) Construction, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire d'intérêt communautaire

Relèvent de l'intérêt communautaire la création, l'entretien et la gestion des équipements suivants :

- a. maison intercommunale des Associations à Benfeld
- b. cinéma REX à Benfeld
- c. médiathèque le Château à Benfeld
- d. médiathèque à Erstein
- e. bibliothèque à Rhinau et nouvelle bibliothèque à Gerstheim
- f. salle de billard à Benfeld
- g. gymnases du collège et des lycées d'Erstein
- h. salle spécialisée en sports de combat à Benfeld
- i. centre nautique à Erstein.
- j. atelier intercommunal jus de fruits/miellerie à Rossfeld

6) Assainissement (jusqu'au 31 décembre 2019)

Intégralité de la compétence assainissement des eaux usées comprenant l'assainissement collectif et l'assainissement non collectif au sens de l'article L 2224-8 du CGCT.

III) COMPÉTENCES FACULTATIVES

1. Petite enfance-jeunesse :

- a. Étude, création, construction et fonctionnement des services et entretien des équipements concernant la petite enfance (crèches, halte-garderies, réseau d'assistantes maternelles, multi-accueil)
- b. Étude, création, construction et fonctionnement des services et entretien des équipements concernant l'accueil périscolaire (s'entendent par périscolaires, les actions qui sont immédiatement contiguës avec les heures scolaires : restauration scolaire, centre de loisirs-garderie matin, midi et soir, étude surveillée ou dirigée, soutien scolaire)
- c. Organisation de accueils de loisirs sans hébergement
- d. Mise en œuvre d'une politique jeunesse globale et concertée.

2. Aînés

- Étude, participation à la réalisation de services et d'équipements en faveur des personnes âgées, en dehors des structures médicalisées.

3. Soutien aux établissements d'enseignement élémentaires et collèges

- a. Prise en charge des sorties piscines des écoles élémentaires
- b. **Soutien à l'acquisition** de matériel informatique et des équipements complémentaires dans les écoles élémentaires et maternelles.
- c. **Soutien au RASED** (réseau d'aide et de soutien aux enfants en difficulté) au profit du projet d'établissement des collèges

4. Culture

- a. Fonctionnement de l'école de musique du Rhin

5. Déplacements et infrastructures

- a. Transport à la demande par délégation de la Région
- b. Programmation, création et entretien des aménagements cyclables intercommunaux hors maîtrise d'ouvrage départementale
- c. Aménagement numérique : participation locale au Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique **et contractualisation avec des opérateurs publics ou privés en vue du renforcement du réseau très haut-débit.**
- d. Parcs de stationnement des gares ferroviaires d'Erstein et de Limersheim
- e. Etudes dans le domaine des transports visant à développer l'attractivité et l'accessibilité du territoire, notamment par la création d'une liaison de transport collectif en site propre depuis l'agglomération strasbourgeoise telle qu'inscrite dans le schéma de cohérence territoriale
- f. Réseaux – Desserte en gaz naturel (territoire Rhin)

6. Prise en charge de la contribution « Eaux pluviales »

(précédemment en compétence optionnelle « voirie »)

7. Soutien à la vie associative

- a. Accompagnement des initiatives visant le développement de la vie associative à l'échelle intercommunale.
- b. Mise à disposition aux associations de matériel acquis par la communauté de communes

8. Soutien aux politiques de l'emploi

Actions en faveur de l'emploi dans le cadre de l'adhésion aux Missions Locales

9. Sécurité

- a. Centres de secours :
 - o Participation obligatoire prévue dans la convention de transfert au service départemental d'incendie et de secours (SDIS), au titre des différents établissements d'intervention gérés par le Service départemental d'incendie et de secours
 - o Financement du contingent incendie SDIS, des contributions de transfert, ainsi que de l'allocation vétéranes dues par les communes membres.
- b. Caserne de Gendarmerie d'Erstein

10. Relations de partenariat avec les collectivités locales (Communes membres, Département, Région)

- a.** Exercice de compétences pour le compte du Département ou de la Région : en application de l'article 1^{er} de l'article L 5210-4 du code général des collectivités territoriales : la Communauté de Communes est expressément autorisée à exercer, dans le cadre d'une convention, au nom et pour le compte du Département ou de la Région, tout ou partie des compétences dévolues à l'une ou l'autre de ces collectivités.
- b.** Création, gestion et entretien d'un parc de matériel ainsi que des locaux dédiés
- c.** Mise en œuvre et gestion d'un système d'information géographique
- d.** Mise en place et gestion de la fourrière automobile.
- e.** Mise en place et gestion du traitement de la circulation et de la protection des données à caractère personnel dans le cadre du Règlement Général à la Protection des Données.

11. Coopération transfrontalière :

- a.** Adhésion au Groupement Européen de Coopération Transfrontalière « Eurodistrict Strasbourg-Ortenau ».
- b.** Adhésion au Groupement Local de Coopération Transfrontalière « vis-à-vis » pour :
 - * la réalisation d'études de faisabilité afin d'évaluer la possibilité de réaliser un pont sur le Rhin
 - * l'organisation de manifestations culturelles et sportives transfrontalières
 - * l'édition d'un calendrier des manifestations « vis-à-vis »
 - * la mise en place de liaisons de transports publics transfrontaliers en accord avec le département du Bas-Rhin
 - * la promotion des activités et échanges entre les établissements scolaires allemands et ceux des communes membres des communautés de communes
 - * la promotion des activités et échanges entre les associations allemandes et celles des communes membres des communautés de communes

Article 4

Durée d'institution

La Communauté de Communes du canton d'Erstein est instituée pour une durée illimitée. Elle peut être dissoute dans les conditions fixées par la loi.

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-099

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 48
Nombre de conseillers titulaires absents : 13 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 4

ADMINISTRATION GENERALE – Fonctionnement des instances – Conseil de développement – Charte de fonctionnement et fixation du terme du mandat des membres du Conseil au 31/12/2020.

La charte détermine les objectifs et missions du Conseil de Développement et les valeurs qui les fondent. Elle propose également des modalités de coordination avec les instances de la CCCE et ses différents acteurs.

Elle est susceptible d'être mise à jour ou modifiée au fur et à mesure de la vie du Conseil de Développement. Les membres du Conseil de Développement s'engagent, dans l'exercice de leur mandat, à respecter les principes énoncés dans cette charte.

Elle s'organise selon le plan suivant :

- 1- Introduction – Rappel législatif
- 2- Composition du Conseil de Développement et renouvellement de ses membres
- 3- Objectifs définis par la CCCE (délibération 2018-045 du 03/07/2018)
- 4- **Ambitions et valeurs affichées par le Conseil de Développement : le Conseil de Développement a défini, lors de sa séance plénière du 08/04/2019, les objectifs et la philosophie de son action :**
 - **Contribuer à la définition d'un projet pour le territoire de la CCCE porteur de sens et de valeurs et du bien vivre ensemble**
 - **Encourager les initiatives et les comportements favorables au développement d'une économie locale, responsable et durable**
 - **Encourager l'accès et le développement du numérique pour tous**
 - **Encourager les initiatives qui développent les liens et les synergies entre tous les acteurs de la Communauté de communes**
- 5- Protocole de partenariat avec la CCCE
- 6- Coordination avec les autres partenaires
- 7- Moyens
- 8- Publication et diffusion des travaux
- 9- Evolution de la présente charte

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-099-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Il est proposé au Conseil Communautaire

- d'adopter le projet de charte dans les termes proposés ;
- d'autoriser le Président à signer la charte avec le Président du Conseil de Développement ;
- de fixer au 31 décembre 2020 l'échéance du mandat des membres du Conseil de Développement.

ooo0ooo

Après délibération, le Conseil Communautaire décide, à l'unanimité :

- **d'adopter le projet de charte dans les termes proposés ;**
- **d'autoriser le Président à signer la charte avec le Président du Conseil de Développement ;**
- **de fixer au 31 décembre 2020 l'échéance du mandat des membres du Conseil de Développement.**

Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 20 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-100.1

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 48
Nombre de conseillers titulaires absents :
13 dont

- conseillers supplés : 0
- procurations : 8

**SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019**

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 5.1

PERSONNEL - Adoption du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de la filière administrative

Le Conseil,

Sur rapport de Monsieur le Président,

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 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 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,
- l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat),
- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- 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

VU l'avis du Comité Technique en date du 25 novembre 2019 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.

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

Le Président informe l'assemblée,

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 de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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

- o Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- o Valoriser l'expérience professionnelle ;
- o Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- o Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

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

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Attaché,
- Rédacteur,
- Adjoint administratif.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

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

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE) : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement 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 ;
- 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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

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 du :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)

- Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - Travailler en mode projet
 - Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
- Connaissance requise
 - Technicité / Niveau de difficulté
 - Champ d'application
 - Diplôme
 - Certification
 - Autonomie
 - Influence / Motivation d'autrui
 - Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
- Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risque de blessures
 - Itinérance/déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Horaires décalés
 - Contraintes météorologiques
 - Travail posté
 - Liberté de pose des congés
 - Obligation d'assister aux instances
 - Engagement de la responsabilité financière
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - Actualisation des connaissances

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
A1	✚ Attaché	✚ DGA	✚ 8 520 €
A2	✚ Attaché	✚ Responsable du service petite enfance, enfance, jeunesse et ainés	✚ 7 560 €
A2	✚ Attaché	✚ Responsable du service sports loisirs tourisme	✚ 7 560 €
A2	✚ Attaché	✚ Responsable gestion budgétaire et financière	✚ 7 560 €
A2	✚ Attaché	✚ Responsable du service juridique et marchés publics	✚ 7 560 €
A2	✚ Attaché	✚ Responsable adjointe gestion financière et comptable	✚ 7 560 €
A2	✚ Attaché	✚ Coordinateur du relai culturel	✚ 7 560 €
A2	✚ Attaché	✚ Responsable des infrastructures	✚ 7 560 €
A2	✚ Attaché	✚ Journaliste télévision	✚ 4 914 €
A2	✚ Attaché	✚ Responsable du service administration générale et aide à la population	✚ 7 560 €
A2	✚ Attaché	✚ Chargée de développement	✚ 1 814 €
A2	✚ Attaché	✚ Conseiller info énergie	✚ 7 560 €
A2	✚ Attaché	✚ Assistante du Maire et responsable du service	7 560 €

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_1-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

A2	✚ Attaché	✚ Responsable éducatif de secteur en charge de l'enfance, de l'éducation et des aînés	✚ 7 560 €
A3	✚ Attaché	✚ Juriste	✚ 6 000 €
B2	✚ Rédacteur	✚ Coordinateur enfance jeunesse	✚ 3 640 €
B2	✚ Rédacteur	✚ Secrétaire de mairie	✚ 3 640 €
B2	✚ Rédacteur	✚ Responsable opérationnel chargé de la petite enfance, jeunesse et structures déléguées du canton d'Erstein	✚ 3 640 €
B2	✚ Rédacteur	✚ Responsable Ressources Humaines	✚ 3 640 €
B2	✚ Rédacteur	✚ Chargée de l'attractivité	✚ 3 640 €
B2	✚ Rédacteur	✚ Responsable adjoint, agent d'état civil	✚ 3 640 €
B2	✚ Rédacteur	✚ Agent de gestion comptable	✚ 3 640 €
B2	✚ Rédacteur	✚ Assistante de la responsable du service culture patrimoine	✚ 3 640 €
B3	✚ Rédacteur	✚ Agent d'accueil et Etat civil	✚ 3 329 €
B3	✚ Rédacteur	✚ Juriste	✚ 3 329 €
B3	✚ Rédacteur	✚ Responsable adjointe Ressources Humaines	✚ 3 329 €
B3	✚ Rédacteur	✚ Gestionnaire RH	✚ 3 329 €
B3	✚ Rédacteur	✚ Gestionnaire CCAS, agent d'accueil	✚ 3 329 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Responsable de l'accueil du centre nautique	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Chargée de communication	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Agent de gestion comptable	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Secrétaire de mairie	✚ 720 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Gestionnaire CCAS, agent d'accueil	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Instructeur marchés publics	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Agent d'accueil et Etat civil	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Agent d'accueil	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Chargé de la facturation du service d'élimination des déchets et de l'accueil	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Assistante du DGS	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Chargée de gestion administrative, accueil et logistique	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Agent de gestion comptable / Agent de gestion des assurances	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Assistante administrative	✚ 2 280 €

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- Groupe 1 (A1) : Entre 150 et 205 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 2 (A2 ; B2 ; C2) : Entre 100 et 149 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 3 (A3 ; B3 ; C3) : Entre 65 et 99 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 4 : Entre 17 et 64 points obtenus à la cotation fonction.

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise 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 ;
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies ;

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction	Plafond Expertise
			(=85% du montant maximum annuel de l'IFSE)	(=15% du montant maximum annuel de l'IFSE)
A1	⬇ Attaché	⬇ DGA	⬇ 7 242 €	⬇ 1 278 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Responsable du service petite enfance, enfance, jeunesse et aînés	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Responsable du service sports loisirs tourisme	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Responsable gestion budgétaire et financière	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Responsable du service juridique et marchés publics	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Responsable adjointe gestion financière et comptable	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Coordinateur du relai culturel	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Responsable des infrastructures	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Journaliste télévision	⬇ 4 177 €	⬇ 737 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Responsable du service administration générale et aide à la population	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Chargée de développement	⬇ 1 542 €	⬇ 272 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Conseiller info énergie	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Assistante du Maire et responsable du service	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A2	⬇ Attaché	⬇ Responsable éducatif de secteur en charge de l'enfance, de l'éducation et des aînés	⬇ 6 426 €	⬇ 1 134 €
A3	⬇ Attaché	⬇ Juriste	⬇ 5 100 €	⬇ 900 €
B2	⬇ Rédacteur	⬇ Coordinateur enfance jeunesse	⬇ 3 094 €	⬇ 546 €
B2	⬇ Rédacteur	⬇ Secrétaire de mairie	⬇ 3 094 €	⬇ 546 €
B2	⬇ Rédacteur	⬇ Responsable opérationnel chargé de la petite enfance, jeunesse et structures déléguées du canton d'Erstein	⬇ 3 094 €	⬇ 546 €
B2	⬇ Rédacteur	⬇ Responsable Ressources Humaines	⬇ 3 094 €	⬇ 546 €
B2	⬇ Rédacteur	⬇ Chargée de l'attractivité	⬇ 3 094 €	⬇ 546 €
B2	⬇ Rédacteur	⬇ Responsable adjoint, agent d'état civil	⬇ 3 094 €	⬇ 546 €
B2	⬇ Rédacteur	⬇ Agent de gestion comptable	⬇ 3 094 €	⬇ 546 €
B2	⬇ Rédacteur	⬇ Assistante de la responsable du service culture patrimoine	⬇ 3 094 €	⬇ 546 €
B3	⬇ Rédacteur	⬇ Agent d'accueil et Etat civil	⬇ 2 830 €	⬇ 499 €
B3	⬇ Rédacteur	⬇ Juriste	⬇ 2 830 €	⬇ 499 €

B3	✚ Rédacteur	✚ Responsable adjoint Ressources Humaines	✚ 2 830 €	✚ 499 €
B3	✚ Rédacteur	✚ Gestionnaire RH	✚ 2 830 €	✚ 499 €
B3	✚ Rédacteur	✚ Gestionnaire CCAS, agent d'accueil	✚ 2 830 €	✚ 499 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Responsable de l'accueil du centre nautique	✚ 2 040 €	✚ 360 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Chargée de communication	✚ 2 040 €	✚ 360 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Agent de gestion comptable	✚ 2 040 €	✚ 360 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Secrétaire de mairie	✚ 612 €	✚ 108 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Gestionnaire CCAS, agent d'accueil	✚ 1 938 €	✚ 342 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Instructeur marchés publics	✚ 1 938 €	✚ 342 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Agent d'accueil et Etat civil	✚ 1 938 €	✚ 342 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Agent d'accueil	✚ 1 938 €	✚ 342 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Chargé de la facturation du service d'élimination des déchets et de l'accueil	✚ 1 938 €	✚ 342 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Assistante du DGS	✚ 1 938 €	✚ 342 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Chargée de gestion administrative, accueil et logistique	✚ 1 938 €	✚ 342 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Agent de gestion comptable / Agent de gestion des assurances	✚ 1 938 €	✚ 342 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Assistante administrative	✚ 1 938 €	✚ 342 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 205 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir**.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA sera maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

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

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels complément indemnitaire</i>
A1	↓ Attaché	↓ DGA	↓ 34 080 €
A2	↓ Attaché	↓ Responsable du service petite enfance, enfance, jeunesse et aînés	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Responsable du service sports loisirs tourisme	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Responsable gestion budgétaire et financière	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Responsable du service juridique et marchés publics	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Responsable adjointe gestion financière et comptable	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Coordinateur du relai culturel	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Responsable des infrastructures	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Journaliste télévision	↓ 19 656 €
A2	↓ Attaché	↓ Responsable du service administration générale et aide à la population	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Chargée de développement	↓ 7 258 €
A2	↓ Attaché	↓ Conseiller info énergie	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Assistante du Maire et responsable du service	↓ 30 240 €
A2	↓ Attaché	↓ Responsable éducatif de secteur en charge de l'enfance, de l'éducation et des aînés	↓ 30 240 €
A3	↓ Attaché	↓ Juriste	↓ 24 000 €
B2	↓ Rédacteur	↓ Coordinateur enfance jeunesse	↓ 14 560 €
B2	↓ Rédacteur	↓ Secrétaire de mairie	↓ 14 560 €
B2	↓ Rédacteur	↓ Responsable opérationnel chargé de la petite enfance, jeunesse et structures déléguées du canton d'Erstein	↓ 14 560 €
B2	↓ Rédacteur	↓ Responsable Ressources Humaines	↓ 14 560 €
B2	↓ Rédacteur	↓ Chargée de l'attractivité	↓ 14 560 €
B2	↓ Rédacteur	↓ Responsable adjoint, agent d'état civil	↓ 14 560 €
B2	↓ Rédacteur	↓ Agent de gestion comptable	↓ 14 560 €
B2	↓ Rédacteur	↓ Assistante de la responsable du service culture patrimoine	↓ 14 560 €
B3	↓ Rédacteur	↓ Agent d'accueil et Etat civil	↓ 13 316 €
B3	↓ Rédacteur	↓ Juriste	↓ 13 316 €
B3	↓ Rédacteur	↓ Responsable adjointe Ressources Humaines	↓ 13 316 €
B3	↓ Rédacteur	↓ Gestionnaire RH	↓ 13 316 €
B3	↓ Rédacteur	↓ Gestionnaire CCAS, agent d'accueil	13 316 €
C2	↓ Adjoint administratif	↓ Responsable de l'accueil du centre nautique	9 600 €
	↓ Adjoint administratif	↓ Chargée de communication	9 600 €

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_1-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

C2	Adjoint administratif	Agent de gestion comptable	9 600 €
C2	Adjoint administratif	Secrétaire de mairie	2 880 €
C3	Adjoint administratif	Gestionnaire CCAS, agent d'accueil	9 120 €
C3	Adjoint administratif	Instructeur marchés publics	9 120 €
C3	Adjoint administratif	Agent d'accueil et Etat civil	9 120 €
C3	Adjoint administratif	Agent d'accueil	9 120 €
C3	Adjoint administratif	Chargé de la facturation du service d'élimination des déchets et de l'accueil	9 120 €
C3	Adjoint administratif	Assistante du DGS	9 120 €
C3	Adjoint administratif	Chargée de gestion administrative, accueil et logistique	9 120 €
C3	Adjoint administratif	Agent de gestion comptable / Agent de gestion des assurances	9 120 €
C3	Adjoint administratif	Assistante administrative	9 120 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- 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.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Communautaire.

Visa de la Préfecture :

Fait à BENFELD le 20/12/2019,
Le Président,

Délibération rendue exécutoire par publication
et/ou notification à compter du 1^{er} janvier 2020

Le Président



Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_1-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Communauté de Communes du Canton d'Erstein							
Indicateur	Echelle d'évaluation						
	008	00A	Directeur	Responsable / Secrétaire de Mairie	Cadre intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution
Niveau hiérarchique	0	1	2	3	4	5	6
Nbr de collaborateurs supérieurs	0	1 à 5	6 à 10	11 à 30	31 à 75	76 à 350	
Type de collaborateurs supérieurs (conduites)	00A	Directeur	Responsable / Secrétaire de Mairie	Cadre intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de proximité	Coordination	Sans		
Niveau responsabilité liée aux missions (juridiques, financières, juridiques, politiques...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Coopératif	Partagé	Faible			
Travail en mode projet	OUI	NON					
Indicateur de sécurité	OUI	NON					
SP							N/A Total

Indicateur	Echelle d'évaluation						
	1	2	3	4	5	6	7
Compétences requises	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise			
Tenacité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage / décision				
Champ d'application	mono-matière/ moins sectoriel	Polymatière/ polysectoriel/ou à la limite de cette					
Diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)		
Contraintes	OUI	NON					
Flexibilité	restreinte	encadrée	large				
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible					
Portée de l'expertise	OUI	NON					
SA							N/A Total

Indicateur	Echelle d'évaluation						
	1	2	3	4	5	6	7
Profil des tâches / tâches (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestateurs extérieurs			
Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé					
Risque d'agression physique	faible	modéré	élevé				
Risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé				
Exposition aux risques de contagion	faible	modéré	élevé				
Risque de blessure	très grave	grave	léger	sans			
Interactions/interférences	fréquentes	ponctuelles	rare	sans			
variabilité des horaires	fréquentes	ponctuelles	rare	sans			
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné				
Contraintes hiérarchiques	fortes	faibles	sans objet				
Niveau poste	OUI	NON					
Écarte poste corrigé	encadrée	restreinte	imposée				
Exposition d'urgence aux incidents	rare	ponctuelle	récurrente				
Engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans			
Engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans			
Indispensable	nécessaire	encouragé					
SB							N/A Total

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100-1-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE)						
	Indicateur	Echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité					
	15	1	2	5	10	15
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	5	1	3	5		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maitrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	10	2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maitrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	2	3	4	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable	
10	10	3	-10	-25	0	
50						TOTAL

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN Complément Indemnitaire Annuel

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	10 points

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_1-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A1 – Fonction de « DGA ».

0 à 85 points : de 0 € à 26 999 €

86 à 100 points : de 27 000 € à 34 080 €

Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A2 – Fonctions de « Responsable du service petite enfance, enfance, jeunesse et aînés » ; « Responsable du service sports loisirs tourisme » ; « Responsable gestion budgétaire et financière » ; « Responsable du service juridique et marchés publics » ; « Responsable adjointe gestion financière et comptable » ; « Coordinateur du relai culturel » ; « Responsable des infrastructures » ; « Responsable du service administration générale et aide à la population » ; « Conseiller info énergie » ; « Assistante du Maire et responsable du service », « Responsable éducatif de secteur en charge de l'enfance, de l'éducation et des aînés ».

0 à 85 points : de 0 € à 23 999 €

86 à 100 points : de 24 000 € à 30 240 €

Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A2 – Fonction de « Journaliste télévision ».

0 à 85 points : de 0 € à 15 999 €

86 à 100 points : de 16 000 € à 19 656 €

Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A2 – Fonction de « Chargée de développement ».

0 à 85 points : de 0 € à 5 999 €

86 à 100 points : de 6 000 € à 7 258 €

Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A3 – Fonction de « Juriste ».

0 à 85 points : de 0 € à 18 999 €

86 à 100 points : de 19 000 € à 24 000 €

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B2 – Fonctions de « Coordinateur enfance jeunesse » ; « Secrétaire de mairie » ; « Responsable opérationnel chargé de la petite enfance, jeunesse et structures déléguées du canton d'Erstein » ; « Responsable Ressources Humaines » ; « Chargée de l'attractivité » ; « Responsable adjoint, agent d'état civil » ; « Agent de gestion comptable » ; « Assistante de la responsable du service culture patrimoine ».

0 à 85 points : de 0 € à 11 999 €

86 à 100 points : de 12 000 € à 14 560 €

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B3 – Fonctions de « Agent d'accueil et Etat civil » ; « Juriste » ; « Responsable adjointe Ressources Humaines » ; « Gestionnaire RH », « Gestionnaire CCAS, agent d'accueil ».

0 à 85 points : de 0 € à 10 999 €

86 à 100 points : de 11 000 € à 13 316 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonctions de « Responsable de l'accueil du centre nautique » ; « Chargée de communication » ; « Agent de gestion comptable ».

0 à 85 points : de 0 € à 7 999 €

86 à 100 points : de 8 000 € à 9 600 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Secrétaire de mairie ».

0 à 85 points : de 0 € à 2 299 €

86 à 100 points : de 2 300 € à 2 880 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonctions de « Gestionnaire CCAS, agent d'accueil » ; « Instructeur marchés publics » ; « Agent d'accueil et Etat civil » ; « Agent d'accueil » ; « Chargé de la facturation du service d'élimination des déchets et de l'accueil » ; « Assistante du DGS » ; « Chargée de gestion administrative, accueil et logistique » ; « Agent de gestion comptable / Agent de gestion des assurances » ; « Assistante administrative ».

0 à 85 points : de 0 € à 6 999 €

86 à 100 points : de 7 000 € à 9 120 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient

Accusé de réception en préfecture
067-20667924-20191218-2019-0011-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-100.2

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 48
Nombre de conseillers titulaires absents :
13 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

**SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019**

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 5.2

PERSONNEL - Adoption du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de la filière technique

Le Conseil,

Sur rapport de Monsieur le Président,

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 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 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,
- l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- 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

VU l'avis du Comité Technique en date du 25 novembre 2019 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.

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

Le Président informe l'assemblée,

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 de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Valoriser l'expérience professionnelle ;
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

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

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Ingénieur en chef,
- Agent de maîtrise,
- Adjoint technique.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

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

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE) : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement 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 ;
- 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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

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 du :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / Niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence / Motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion(s)
 - o Risque de blessures
 - o Itinérance/déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté de pose des congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Actualisation des connaissances

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

GRO UPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
A1	✚ Ingénieur en chef	✚ Directeur des Services Techniques	✚ 13 440 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Responsable équipe d'entretien et salubrité / assistant de prévention / adjoint au responsable des pôles	✚ 2 520 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable espaces verts	✚ 2 400 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable du parc véhicules et matériels	✚ 2 400 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable adjoint espaces verts	✚ 2 400 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable technique centre nautique	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Electricien	✚ 2 400 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Serrurier soudeur	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Sanitaire et chauffage	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Chargé de cinéma	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Référent service technique	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Aide en électricité bâtiments	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Chargé de la collecte des déchets et la communication environnement	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent technique	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Responsable entretien centre nautique	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent des espaces verts	✚ 2 400 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Conducteur de poids lourds	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent polyvalent en voirie et bâtiment	✚ 2 280 €
C3	✚ Agent de maîtrise	✚ Coordinateur funéraire	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Ouvrier polyvalent	✚ 980 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent de salubrité	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent de restauration	✚ 2 280 €
C3	✚ Agent de maîtrise	✚ Agent administratif polyvalent	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent administratif polyvalent	✚ 2 280 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent de déchetterie	✚ 2 280 €
C4	✚ Adjoint technique	✚ Agent de maintenance	✚ 2 200 €
C4	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 2 200 €

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- Groupe 1 (A1 ; C1) : Entre 150 et 205 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 2 (C2) : Entre 100 et 149 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 3 (C3) : Entre 65 et 99 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 4 (C4) : Entre 17 et 64 points obtenus à la cotation fonction.

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise 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 ;
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction (=85% du montant maximum annuel de l'IFSE)	Plafond Expertise (=15% du montant maximum annuel de l'IFSE)
A1	Ingénieur en chef	Directeur des Services Techniques	11 424 €	2 016 €
C1	Adjoint technique	Responsable équipe d'entretien et salubrité / assistant de prévention / adjoint au responsable des pôles	2 142 €	378 €
C2	Agent de maîtrise	Responsable espaces verts	2 040 €	360 €
C2	Agent de maîtrise	Responsable du parc véhicules et matériels	2 040 €	360 €
C2	Agent de maîtrise	Responsable adjoint espaces verts	2 040 €	360 €
C2	Agent de maîtrise	Responsable technique centre nautique	2 040 €	360 €
C2	Adjoint technique	Electricien	2 040 €	360 €
C2	Agent de maîtrise	Serrurier soudeur	2 040 €	360 €
C2	Adjoint technique	Sanitaire et chauffage	2 040 €	360 €
C2	Adjoint technique	Chargé de cinéma	2 040 €	360 €
C2	Adjoint technique	Réfèrent service technique	2 040 €	360 €
C2	Adjoint technique	Aide en électricité bâtiments	2 040 €	360 €
C2	Adjoint technique	Chargé de la collecte des déchets et la communication environnement	2 040 €	360 €
C2	Adjoint technique	Agent technique	2 040 €	360 €
C2	Adjoint technique	Responsable entretien centre nautique	2 040 €	360 €
C2	Adjoint technique	Agent des espaces verts	2 040 €	360 €
C3	Adjoint technique	Conducteur de poids lourds	1 938 €	342 €
C3	Adjoint technique	Agent polyvalent en voirie et bâtiment	1 938 €	342 €
C3	Agent de maîtrise	Coordinateur funéraire	1 938 €	342 €
C3	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent	833 €	147 €
C3	Adjoint technique	Agent de salubrité	1 938 €	342 €
C3	Adjoint technique	Agent de restauration	1 938 €	342 €
C3	Agent de maîtrise	Agent administratif polyvalent	1 938 €	342 €
C3	Adjoint technique	Agent administratif polyvalent	1 938 €	342 €
C3	Adjoint technique	Agent de déchetterie	1 938 €	342 €
C4	Adjoint technique	Agent de maintenance	1 870 €	330 €
C4	Adjoint technique	Agent d'entretien	1 870 €	330 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 205 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir**.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA sera maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;*
- *Compétences professionnelles et techniques ;*
- *Qualités relationnelles ;*
- *Capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.*

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels complément indemnitaire
A1	✚ Ingénieur en chef	✚ Directeur des Services Techniques	✚ 53 760 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Responsable équipe d'entretien et salubrité / assistant de prévention / adjoint au responsable des pôles	✚ 10 080 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable espaces verts	✚ 9 600 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable du parc véhicules et matériels	✚ 9 600 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable adjoint espaces verts	✚ 9 600 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Responsable technique centre nautique	✚ 9 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Electricien	✚ 9 600 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Serrurier soudeur	✚ 9 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Sanitaire et chauffage	✚ 9 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Chargé de cinéma	✚ 9 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Référent service technique	✚ 9 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Aide en électricité bâtiments	✚ 9 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Chargé de la collecte des déchets et la communication environnement	✚ 9 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent technique	✚ 9 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Responsable entretien centre nautique	✚ 9 600 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent des espaces verts	✚ 9 600 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Conducteur de poids lourds	✚ 9 120 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent polyvalent en voirie et bâtiment	✚ 9 120 €
C3	✚ Agent de maîtrise	✚ Coordinateur funéraire	✚ 9 120 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Ouvrier polyvalent	✚ 3 922 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent de salubrité	✚ 9 120 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent de restauration	✚ 9 120 €
C3	✚ Agent de maîtrise	✚ Agent administratif polyvalent	✚ 9 120 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent administratif polyvalent	✚ 9 120 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent de déchetterie	✚ 9 120 €
C4	✚ Adjoint technique	✚ Agent de maintenance	✚ 8 800 €
C4	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 8 800 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

DECIDE à l'UNANIMITÉ

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- 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.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Communautaire.

Fait à BENFELD le 22 décembre 2019
Le Président,

Visa de la Préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication
et/ou notification à compter du 1^{er} janvier 2020

Le Président



Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Communauté de Communes du Canton d'Erstein							
Indicateur	échelle d'évaluation						
Niveau hiérarchique	DOB	DOA	Directeur	Responsable / Secrétaire de Maire	Cadre intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution
70	70	0	2	3	4	5	7
Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 75	76 à 250	
70	0	3	5	8	10	15	
Type de collaborateurs encadrés (cumulable)	DOA	Directeur	Responsable / Secrétaire de Maire	Cadre intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun
0	1	2	3	4	5	6	7
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans		
70	1	2	3	4	5		
Niveau de responsabilité liée aux risques (juridique, financier, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans		
70	1	2	3	4	5		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Coopératif	Partagé	Faible			
70	1	2	3	4	5		
Travail en mode projet	OUI	NON					
0	1	2					
délégation de signature	OUI	NON					
7	1	0					
0							
09							Sur Total

Indicateur	échelle d'évaluation				
Compétence requise	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise	
0	1	2	3	4	5
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil / interprétation	Arbitrage / décision		
0	1	2	3	4	5
Champ d'application	mono métier / mono sectoriel	Poly-métier / polyvalent / pluridisciplinaire / multi-domaines de Cptc			
0	1	2	3	4	5
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / DEP)
0	1	2	3	4	5
certification	OUI	NON			
7	1	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large		
0	1	2	3	4	5
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
0	1	2	3	4	5
Rareté de l'expertise	Oui	non			
0	1	0			
04					Sur Total

Indicateur	échelle d'évaluation			
Relation externe / interne (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs
Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé		
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé	
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé	
Exposition aux risques de contagion	faible	modéré	élevé	
risque de blessure	très grave	grave	légère	sans
fréquence de placements	fréquente	ponctuelle	rare	sans
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	sans
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné	
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet	
travail posté	OUI	NON		
liberté prise congés	encadrée	restreinte	imposée	
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente	
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans
indispensable	indispensable	nécessaire	encouragée	
08				Sur Total

Accusé de réception en préfecture
067-20067924-20191218-2019-100_2-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE)							
	Indicateur	Echelle d'évaluation					
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans	
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité						
		15	1	2	5	10	15
	Expérience dans d'autres domaines		faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
		5	1	3	5		
	Connaissance de l'environnement de travail		basique	courant	approfondi	non évaluable	
		5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience		notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
		10	2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies		notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
		5	2	3	4	5	0
	Capacité à exercer les activités de la fonction		supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
		10	10	3	-10	-25	0
	50					TOTAL	

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN Complément Indemnitaire Annuel

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points	Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points	Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points	Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 points	Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	10 points

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_2-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A1 – Fonction de « Directeur des Services Techniques ».
0 à 85 points : de 0 € à 42 999 €
86 à 100 points : de 43 000 € à 53 760 €
Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonctions de « Responsable espaces verts » ; « Responsable du parc véhicules et matériels » ; « Responsable adjoint espaces verts » ; « Responsable technique centre nautique » ; « Electricien » ; « Serrurier soudeur » ; « Sanitaire et chauffage » ; « Chargé de cinéma » ; « Référent service technique » ; « Aide en électricité bâtiments » ; « Chargé de la collecte des déchets et la communication environnement » ; « Agent technique » ; « Responsable entretien centre nautique » ; « Agent des espaces verts ».
0 à 85 points : de 0 € à 7 999 €
86 à 100 points : de 8 000 € à 9 600 €
Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C1 – Fonction de « Responsable équipe d'entretien et salubrité / assistant de prévention / adjoint au responsable des pôles ».
0 à 85 points : de 0 € à 8 999 €
86 à 100 points : de 9 000 € à 10 080 €
Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonctions de « Conducteur de poids lourds » ; « Agent polyvalent en voirie et bâtiment » ; « Coordinateur funéraire » ; « Agent de salubrité » ; « Agent de restauration » ; « Agent administratif polyvalent » ; « Agent de déchetterie ».
0 à 85 points : de 0 € à 6 999 €
86 à 100 points : de 7 000 € à 9 120 €
Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonction d'« Ouvrier polyvalent ».
0 à 85 points : de 0 € à 3 099 €
86 à 100 points : de 3 100 € à 3 922 €
Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C4 – Fonctions d'« Agent de maintenance » ; « Agent d'entretien ».
0 à 85 points : de 0 € à 6 499 €
86 à 100 points : de 6 500 € à 8 800 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-100.3

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 48
Nombre de conseillers titulaires absents :
13 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

**SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019**

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 5.3

PERSONNEL - Adoption du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de la filière culturelle

Le Conseil,

Sur rapport de Monsieur le Président,

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 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 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,
- l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,
- l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- 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

VU l'avis du Comité Technique en date du 25 novembre 2019 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.

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

Le Président informe l'assemblée,

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 de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Valoriser l'expérience professionnelle ;
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

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

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Attaché de conservation du patrimoine,
- Bibliothécaire,
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Adjoint du patrimoine.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

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

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE) : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement 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 ;
- 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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

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 du :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Travailler en mode projet
 - o Délégation de signature

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / Niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence / Motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion(s)
 - o Risque de blessures
 - o Itinérance/déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté de pose des congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Actualisation des connaissances

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
A2	✚ Attaché de conservation du patrimoine	✚ Responsable du service culture et patrimoine	✚ 6 400 €
A2	✚ Bibliothécaire	✚ Responsable médiathèque	✚ 3 200 €
A2	✚ Attaché de conservation du patrimoine	✚ Responsable espace culturel	✚ 3 520 €
A2	✚ Attaché de conservation du patrimoine	✚ Responsable des archives municipales et conservation du patrimoine	✚ 3 200 €
B2	✚ Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	✚ Responsable adjoint médiathèque	✚ 3 400 €
C2	✚ Adjoint du patrimoine	✚ Responsable bibliothèque	✚ 1 400 €
C3	✚ Adjoint du patrimoine	✚ Agent de médiathèque	✚ 1 368 €

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- Groupe 1 : Entre 150 et 205 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 2 (A2 ; B2 ; C2) : Entre 100 et 149 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 3 (C3) : Entre 65 et 99 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 4 : Entre 17 et 64 points obtenus à la cotation fonction.

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise 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 ;
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction (=85% du montant maximum annuel de l'IFSE)	Plafond Expertise (=15% du montant maximum annuel de l'IFSE)
A2	✚ Attaché de conservation du patrimoine	✚ Responsable du service culture et patrimoine	✚ 5 440 €	✚ 960 €
A2	✚ Bibliothécaire	✚ Responsable médiathèque	✚ 2 720 €	✚ 480 €
A2	✚ Attaché de conservation du patrimoine	✚ Responsable espace culturel	✚ 2 992 €	✚ 528 €
A2	✚ Attaché de conservation du patrimoine	✚ Responsable des archives municipales et conservation du patrimoine	✚ 2 720 €	✚ 480 €
B2	✚ Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	✚ Responsable adjoint médiathèque	✚ 2 890 €	✚ 510 €
C2	✚ Adjoint du patrimoine	✚ Responsable bibliothèque	✚ 1 224 €	✚ 216 €
C3	✚ Adjoint du patrimoine	✚ Agent de médiathèque	✚ 1 163 €	✚ 205 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 205 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

**LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIEE A
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir**.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA sera maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

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

GROUPE	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels complément indemnitaire
A2	🚩 Attaché de conservation du patrimoine	🚩 Responsable du service culture et patrimoine	🚩 25 600 €
A2	🚩 Bibliothécaire	🚩 Responsable médiathèque	🚩 12 800 €
A2	🚩 Attaché de conservation du patrimoine	🚩 Responsable espace culturel	🚩 14 080 €
A2	🚩 Attaché de conservation du patrimoine	🚩 Responsable des archives municipales et conservation du patrimoine	🚩 12 800 €
B2	🚩 Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	🚩 Responsable adjoint médiathèque	🚩 13 600 €
C2	🚩 Adjoint du patrimoine	🚩 Responsable bibliothèque	🚩 5 760 €
C3	🚩 Adjoint du patrimoine	🚩 Agent de médiathèque	🚩 5 472 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

DECIDE à l'UNANIMITÉ

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- 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.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Pour extrait conforme au registre
des délibérations du Conseil Communautaire.

Benfeld, le 20 novembre 2019,

Le Président,
Jean-Marc WILLER



Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE)						
Indicateur	Echelle d'évaluation					
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	15	1	2	5	10	15
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	5	1	3	5		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	10	2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	2	3	4	5	0
	Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
	10	10	3	-10	-25	0
	50					

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN Complément Indemnitaire Annuel

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	10 points

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_3-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A2 – Fonction de « Responsable du service culture et patrimoine ».
0 à 85 points : de 0 € à 20 999 €
86 à 100 points : de 21 000 € à 25 600 €

Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A2 – Fonction de « Responsable espace culturel ».
0 à 85 points : de 0 € à 11 999 €
86 à 100 points : de 12 000 € à 14 080 €

Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A2 – Fonctions de « Responsable médiathèque » ; « Responsable des archives municipales et conservation du patrimoine ».
0 à 85 points : de 0 € à 10 999 €
86 à 100 points : de 11 000 € à 12 800 €

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B2 – Fonction de « Responsable adjoint médiathèque ».
0 à 85 points : de 0 € à 10 999 €
86 à 100 points : de 11 000 € à 13 600 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Responsable bibliothèque ».
0 à 85 points : de 0 € à 4 699 €
86 à 100 points : de 4 700 € à 5 760 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonction d'« Agent de médiathèque ».
0 à 85 points : de 0 € à 4 399 €
86 à 100 points : de 4 400 € à 5 472 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-100.4

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 48
Nombre de conseillers titulaires absents :
13 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

**SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019**

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 5.4

PERSONNEL - Adoption du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de la filière sociale

Le Conseil,

Sur rapport de Monsieur le Président,

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 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 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,
- l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- 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.

VU l'avis du Comité Technique en date du 25 novembre 2019 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.

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

Le Président informe l'assemblée,

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 de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Valoriser l'expérience professionnelle ;
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

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

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- ATSEM.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

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

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE) : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement 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 ;
- 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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

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 du :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Travailler en mode projet
 - o Délégation de signature

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / Niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence / Motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion(s)
 - o Risque de blessures
 - o Itinérance/déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté de pose des congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Actualisation des connaissances

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
C2	ATSEM	ATSEM et animateur	2 400 €
C3	ATSEM	ATSEM	912 €

Accusé de réception en préfecture
 067-200067924-20191218-2019-100_4-DE
 Date de télétransmission : 31/12/2019
 Date de réception préfecture : 31/12/2019

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- Groupe 1 : Entre 150 et 205 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 2 (C2) : Entre 100 et 149 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 3 (C3) : Entre 65 et 99 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 4 : Entre 17 et 64 points obtenus à la cotation fonction.

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise 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 ;
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

GROUPE	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction (=85% du montant maximum annuel de l'IFSE)	Plafond Expertise (=15% du montant maximum annuel de l'IFSE)
C2	↕ ATSEM	↕ ATSEM et animateur	↕ 2 040 €	↕ 360 €
C3	↕ ATSEM	↕ ATSEM	↕ 775 €	↕ 137 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 205 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir**.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA sera maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques ;

Qualités relationnelles ;

24 points sur 40 en cas d'agent ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels complément indemnitaire
C2	↓ ATSEM	↓ ATSEM et animateur	↓ 9 600 €
C3	↓ ATSEM	↓ ATSEM	↓ 3 648 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

DECIDE à l'UNANIMITÉ

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- 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.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Communautaire.

Visa de la Préfecture :

Fait à BENFELD
Le Président le 22 décembre 2019

Délibération rendue exécutoire par publication
et/ou notification à compter du 1^{er} janvier 2020

Le Président



Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_4-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Communauté de Communes du Canton d'Erstein							
Indicateur	Echelle d'évaluation						
niveau hiérarchique	DOA	DOA	Directeur	Responsable / Secrétaire de Mairie	Cadre Intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution
10	10	0	7	4	3	1	2
Nb de collaborateurs encadrés	0	1 à 5	6 à 10	11 à 30	31 à 70	70 à 100	
10	0	2	5	8	10		
Type de collaboration encadrée (renouvelable)	DOA	Directeur	Responsable / Secrétaire de Mairie	Cadre Intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun
0	7	7	7	7	7	7	0
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans		
10	10	8	5	7	0		
Niveau responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Moderé	Faible	Sans		
10	10	8	5	3	0		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Coopératif	Partagé	Faible			
10	10	8	5	0			
Travail en mode projet	OUI	NON					
0	0	0					
délégation de signature	OUI	NON					
1	1	0					
62							Sur Total

Indicateur	Echelle d'évaluation				
Compétence requise	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise	
0	1	3	4	5	
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil / interprétation	Arbitrage / décision		
0	1	3	5		
champ d'application	mono métier / mono sectoriel	Polymétier / polysectoriel / diversifié / domaine de	Opto		
3	1	3			
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)
0	5	4	3	2	1
certification	OUI	NON			
1	1	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large		
0	1	3	5		
Influence/motivation d'autrui	forte	Faible			
0	8	7			
Retat de l'expertise	OUI	non			
0	0	0			
64					Sur Total

Indicateur	Echelle d'évaluation			
Relation externe / interne (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Partenaires extérieurs
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé		
niveau d'agression physique	faible	modéré	élevé	
niveau d'agression verbale	faible	modéré	élevé	
Exposition aux risques de contagion	faible	modéré	élevé	
niveau de blessure	très grave	grave	légère	sans
fréquence de placements	fréquentes	ponctuelles	rare	sans
variabilité des horaires	fréquentes	ponctuelles	rare	sans
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné	
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet	
travail posté	OUI	NON		
liberté posté conçois	encadrée	restreinte	imposée	
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente	
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans
obligation de présence	indispensable	nécessaire	encouragé	
65				Sur Total

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_4-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE)						
Indicateur	Echelle d'évaluation					
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	<i>15</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>15</i>
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>5</i>		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	<i>10</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>0</i>
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>0</i>
	Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>3</i>	<i>-10</i>	<i>-25</i>	<i>0</i>
50						TOTAL

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN Complément Indemnitaire Annuel

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	10 points

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « ATSEM et animateur »
0 à 85 points : de 0 € à 7 999 €
86 à 100 points : de 8 000 € à 9 600 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonction d' « ATSEM »
0 à 85 points : de 0 € à 2 999 €
86 à 100 points : de 3 000 € à 3 648 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-100.5

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 48
Nombre de conseillers titulaires absents :
13 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

**SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019**

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 5.5

PERSONNEL - Adoption du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de la filière sportive

Le Conseil,

Sur rapport de Monsieur le Président,

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 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 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,
- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- 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

VU l'avis du Comité Technique en date du 25 novembre 2019 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.

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

Le Président informe l'assemblée,

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 de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Valoriser l'expérience professionnelle ;
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

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

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_5-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

- Educateur territorial des APS,
- Opérateur territorial des APS.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

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

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE) : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement 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 ;
- 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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire

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 du :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Travailler en mode projet
 - o Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / Niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie

o Influence / Motivation d'autrui

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion(s)
 - o Risque de blessures
 - o Itinérance/déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté de pose des congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Actualisation des connaissances

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
B1	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Responsable centre nautique	🚩 3 972 €
B2	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Chef de bassin	🚩 3 640 €
B2	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Chef de bassin adjoint	🚩 3 640 €
B2	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Maître-Nageur Sauveteur	🚩 3 640 €
B2	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Responsable espace fitness	🚩 3 640 €
C2	🚩 Opérateur territorial des APS	🚩 animateur et direction vacances	🚩 2 400 €

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- Groupe 1 (B1) : Entre 150 et 205 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 2 (B2 ; C2) : Entre 100 et 149 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 3 : Entre 65 et 99 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 4 : Entre 17 et 64 points obtenus à la cotation fonction.

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise 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 ;
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels complément indemnitaire</i>
B1	✚ Educateur territorial des APS	✚ Responsable centre nautique	✚ 15 888 €
B2	✚ Educateur territorial des APS	✚ Chef de bassin	✚ 14 560 €
B2	✚ Educateur territorial des APS	✚ Chef de bassin adjoint	✚ 14 560 €
B2	✚ Educateur territorial des APS	✚ Maître-Nageur Sauveteur	✚ 14 560 €
B2	✚ Educateur territorial des APS	✚ Responsable espace fitness	✚ 14 560 €
C2	✚ Opérateur territorial des APS	✚ animateur et direction vacances	✚ 9 600 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 205 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir**.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA sera maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction	Plafond Expertise
			(=85% du montant maximum annuel de l'IFSE)	(=15% du montant maximum annuel de l'IFSE)
B1	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Responsable centre nautique	🚩 3 376 €	🚩 596 €
B2	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Chef de bassin	🚩 3 094 €	🚩 546 €
B2	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Chef de bassin adjoint	🚩 3 094 €	🚩 546 €
B2	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Maître-Nageur Sauveteur	🚩 3 094 €	🚩 546 €
B2	🚩 Educateur territorial des APS	🚩 Responsable espace fitness	🚩 3 094 €	🚩 546 €
C2	🚩 Opérateur territorial des APS	🚩 animateur et direction vacances	🚩 2 040 €	🚩 360 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

DÉCIDE à l'UNANIMITÉ

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- 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.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Communautaire.

Visa de la Préfecture :

Fait à BENFELD le 23/12/2019
Le Président,

Délibération rendue exécutoire par publication
et/ou notification à compter du 1^{er} janvier 2020

Le Président

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_5-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019



Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Communauté de Communes du Canton d'Erstein							
Indicateur	échelle d'évaluation						
Niveau hiérarchique	DGS	DGA	Directeur	Responsable / Secrétaire de Mairie	Cadre intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution
10	10	0	7	0	4	3	2
Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 5	6 à 10	11 à 30	31 à 75	76 à 300	
10	0	3	6	8	0	10	
Type de collaborateurs encadrés (cumulable)	DGA	Directeur	Responsable / Secrétaire de Mairie	Cadre intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun
0	7	7	7	7	7	7	0
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans		
10	10	0	0	0	0		
Niveau responsabilité liée aux missions (Humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans		
10	10	8	6	4	0		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Coopératif	Partagé	Faible			
10	10	8	6	4			
Travail en mode projet	OUI	NON					
0	0	0					
délégation de signature	OUI	NON					
7	7	0					
62						86 Total	

Indicateur	échelle d'évaluation				
Connaissance requise	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise	
0	7	3	4	5	
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil / interprétation	Arbitrage / décision		
0	7	3	6		
champ d'application	mono métier / mono sectoriel	Polymétier / polysectoriel / plusieurs domaines de Cste			
0	7	3			
diplôme	I (BAC +0)	II (BAC +2)	III (BAC +3)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)
0	0	4	3	2	7
certification	OUI	NON			
7	7	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large		
0	7	3	6		
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
0	0	7			
Rareté de l'expertise	OUI	non			
0	0	0			
64					86 Total

Indicateur	échelle d'évaluation			
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Partenaires extérieurs
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé		
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé	
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé	
Exposition aux risques de contagions	faible	modéré	élevé	
risque de dissuade	très grave	grave	légère	sans
urgence/déplacements	fréquents	ponctuelle	rare	sans
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	sans
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné	
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet	
travail posté	OUI	NON		
liberté pose congés	encadrés	restreints	imposés	
obligation d'assister aux réunions	rare	ponctuelle	récurrente	
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans
indispensable	nécessaire	encouragée		
63				86 Total

Accusé de réception en préfecture
067-20067924-20191218-2019-100_5-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE)						
	Indicateur	Echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	15	1	2	5	10	15
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	5	1	3	5		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maitrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	10	2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maitrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	2	3	4	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable	
10	10	3	-10	-25	0	
50		TOTAL				

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN Complément Indemnitaire Annuel

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	10 points

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_5-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B1 – Fonction de « Responsable centre nautique ».
0 à 85 points : de 0 € à 12 999 €
86 à 100 points : de 13 000 € à 15 888 €

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B2 – Fonctions de « Chef de bassin » ; « Chef de bassin adjoint » ; « Maître-Nageur Sauveteur » ; « Responsable espace fitness ».
0 à 85 points : de 0 € à 11 999 €
86 à 100 points : de 12 000 € à 14 560 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d'« Animateur et direction vacances ».
0 à 85 points : de 0 € à 7 999 €
86 à 100 points : de 8 000 € à 9 600 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-100.6

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 48
Nombre de conseillers titulaires absents :
13 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

**SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019**

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 5.6

PERSONNEL - Adoption du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de la filière animation

Le Conseil,

Sur rapport de Monsieur le Président,

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 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 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,
- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- 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

VU l'avis du Comité Technique en date du 25 novembre 2019 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.

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

Le Président informe l'assemblée,

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 de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Valoriser l'expérience professionnelle ;
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

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

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Animateurs,
- Adjoints d'animation.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

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

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE) : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement 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 ;
- 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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

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 du :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Travailler en mode projet
 - o Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Champ d'application
 - Diplôme
 - Certification
 - Autonomie
 - Influence / Motivation d'autrui
 - Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
- Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risque de blessures
 - Itinérance/déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Horaires décalés
 - Contraintes météorologiques
 - Travail posté
 - Liberté de pose des congés
 - Obligation d'assister aux instances
 - Engagement de la responsabilité financière
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - Actualisation des connaissances

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
B2	✚ Animateur	✚ Responsable du conseil municipal des enfants et chargée de coordination des projets ville amie des enfants	✚ 3 640 €
B2	✚ Animateur	✚ Responsable éducatif de secteur en charge de l'enfance, de l'éducation et des aînés	✚ 3 640 €
B2	✚ Animateur	✚ Responsable éducatif de sites et direction vacances	✚ 3 640 €
B2	✚ Animateur	✚ Responsable éducatif de structures et direction vacances	✚ 2 184 €
B2	✚ Animateur	✚ Responsable éducatif adjoint de structures et direction vacances	✚ 1 638 €
C1	✚ Adjoint d'animation	✚ Responsable éducatif de secteur	✚ 2 520 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Responsable éducatif de structures (volant) et direction vacances	✚ 2 040 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Responsable éducatif des structures maternelles et direction vacances	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Responsable éducatif de structures CLAS et direction vacances	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Responsable éducatif de sites et direction vacances	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Responsable éducatif de structures et direction vacances	✚ 2 160 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Responsable éducatif adjoint de sites et direction vacances	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Responsable éducatif adjoint de structures CLAS – animateur et direction ALSH	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Responsable éducatif adjoint de structures et direction vacances	✚ 1 800 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Animateur et direction vacances	✚ 2 400 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Animateur	✚ 1 512 €

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- Groupe 1 : Entre 150 et 205 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 2 (B2 ; C2) : Entre 100 et 149 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 3 : Entre 65 et 99 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 4 : Entre 17 et 64 points obtenus à la cotation fonction.

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise 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 ;
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 205 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2)

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction <small>=85% du montant maximum annuel de l'IFSE)</small>	Plafond Expertise <small>=15% du montant maximum annuel de l'IFSE)</small>
B2	⬇️ Animateur	⬇️ Responsable du conseil municipal des enfants et chargée de coordination des projets ville amie des enfants	⬇️ 3 094 €	⬇️ 546 €
B2	⬇️ Animateur	⬇️ Responsable éducatif de secteur en charge de l'enfance, de l'éducation et des aînés	⬇️ 3 094 €	⬇️ 546 €
B2	⬇️ Animateur	⬇️ Responsable éducatif de sites et direction vacances	⬇️ 3 094 €	⬇️ 546 €
B2	⬇️ Animateur	⬇️ Responsable éducatif de structures et direction vacances	⬇️ 1 856 €	⬇️ 328 €
B2	⬇️ Animateur	⬇️ Responsable éducatif adjoint de structures et direction vacances	⬇️ 1 392 €	⬇️ 246 €
C1	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Responsable éducatif de secteur	⬇️ 2 142 €	⬇️ 378 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Responsable éducatif de structures (volant) et direction vacances	⬇️ 1 734 €	⬇️ 306 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Responsable éducatif des structures maternelles et direction vacances	⬇️ 2 040 €	⬇️ 360 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Responsable éducatif de structures CLAS et direction vacances	⬇️ 2 040 €	⬇️ 360 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Responsable éducatif de sites et direction vacances	⬇️ 2 040 €	⬇️ 360 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Responsable éducatif de structures et direction vacances	⬇️ 1 836 €	⬇️ 324 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Responsable éducatif adjoint de sites et direction vacances	⬇️ 2 040 €	⬇️ 360 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Responsable éducatif adjoint de structures CLAS – animateur et direction ALSH	⬇️ 2 040 €	⬇️ 360 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Responsable éducatif adjoint de structures et direction vacances	⬇️ 1 530 €	⬇️ 270 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Animateur et direction vacances	⬇️ 2 040 €	⬇️ 360 €
C2	⬇️ Adjoint d'animation	⬇️ Animateur	⬇️ 1 285 €	⬇️ 227 €

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA sera maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption, pour accident de service, pour maladie professionnelle, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie et en cas de congé de maladie ordinaire.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels complément indemnitaire
B2	⚡ Animateur	⚡ Responsable du conseil municipal des enfants et chargée de coordination des projets ville amie des enfants	⚡ 14 560 €
B2	⚡ Animateur	⚡ Responsable éducatif de secteur en charge de l'enfance, de l'éducation et des aînés	⚡ 14 560 €
B2	⚡ Animateur	⚡ Responsable éducatif de sites et direction vacances	⚡ 14 560 €
B2	⚡ Animateur	⚡ Responsable éducatif de structures et direction vacances	⚡ 8 736 €
B2	⚡ Animateur	⚡ Responsable éducatif adjoint de structures et direction vacances	⚡ 6 552 €
C1	⚡ Adjoint d'animation	⚡ Responsable éducatif de secteur	⚡ 10 080 €
C2	⚡ Adjoint d'animation	⚡ Responsable éducatif de structures (volant) et direction vacances	⚡ 8 160 €
C2	⚡ Adjoint d'animation	⚡ Responsable éducatif des structures maternelles et direction vacances	⚡ 9 600 €
C2	⚡ Adjoint d'animation	⚡ Responsable éducatif de structures CLAS et direction vacances	⚡ 9 600 €
C2	⚡ Adjoint d'animation	⚡ Responsable éducatif de sites et direction vacances	⚡ 9 600 €
C2	⚡ Adjoint d'animation	⚡ Responsable éducatif de structures et direction vacances	⚡ 8 640 €
C2	⚡ Adjoint d'animation	⚡ Responsable éducatif adjoint de sites et direction vacances	⚡ 9 600 €
C2	⚡ Adjoint d'animation	⚡ Responsable éducatif adjoint de structures CLAS – animateur et direction ALSH	⚡ 9 600 €

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_6-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

C2	Adjoint d'animation	Responsable éducatif adjoint de structures et direction vacances	7 200 €
C2	Adjoint d'animation	Animateur et direction vacances	9 600 €
C2	Adjoint d'animation	Animateur	6 048 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

DECIDE à l'UNANIMITÉ

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- 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.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Communautaire.

Fait à BENFELD le 22 décembre 2019
Le Président,

Visa de la Préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication
et/ou notification à compter du 1^{er} janvier 2020

Le Président



Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_6-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Communauté de Communes du Canton d'Erstein								
Indicateur	Echelle d'évaluation							
niveau hiérarchique	DOA	DOA	Directeur	Responsable / Secrétaire de Maire	Cadre intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	
10	10	10	7	11	14	17	17	
Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 5	6 à 10	11 à 30	31 à 75	76 à 300		
10	0	5	10	20	50	100		
Type de collaborateur encadré (cumulable)	DOA	Directeur	Responsable / Secrétaire de Maire	Cadre intermédiaire	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun	
0	1	1	1	1	1	1	11	
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans			
10	10	10	10	10	10			
Niveau de responsabilité liée aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans			
10	10	10	10	10	10			
Niveau d'influence sur les résultats obtenus	Déterminant	Coopératif	Partagé	Faible				
10	10	10	10	10				
Travail en mode projet	OUI	NON						
10	10	10						
délégation de signature	OUI	NON						
10	10	10						
62							62	

Indicateur	Echelle d'évaluation				
Connaissance requise	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise	
5	1	3	4	5	
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil / Interprétation	Arbitrage / décision		
5	1	3	5		
champ d'application	mono métier / mono sectoriel	Polymétier / polysectoriel / diversifié		à la demande de Cpte	
3	1	3			
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)
5	5	4	3	2	1
certification	OUI	NON			
1	1	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large		
5	1	3	5		
Influence/motivation d'autrui	Fort	Faible			
5	5	1			
Rareté de l'expertise	OUI	NON			
5	5	0			
64	64				

Indicateur	Echelle d'évaluation				
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Eus	Administrés	Partenaires institutionnels	Partenaires extérieurs	
Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
10	10	10			
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
10	10	10	10		
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
10	10	10	10		
Exposition aux risques de contagion	faible	modéré	élevé		
10	10	10	10		
risque de blessure	très grave	grave	légère	sans	
10	10	10	10	10	
absorptions/déplacements	fréquentes	ponctuelles	rare	sans	
10	10	10	10	10	
variabilité des horaires	fréquentes	ponctuelles	rare	sans	
10	10	10	10	10	
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
10	10	10	10		
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
10	10	10	10		
travail posté	OUI	NON			
10	10	10			
liberté pour congés	encadrée	restreinte	imposée		
10	10	10	10		
obligation d'assister aux réunions	rare	ponctuelle	récurrente		
10	10	10	10		
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans	
10	10	10	10	10	
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans	
10	10	10	10	10	
responsabilité	irresponsable	nécessaire	encouragée		
10	10	10	10		
120	120				

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-2019-1218-2019-100_6-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

maxi 206

TOTAL cotation du poste

Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE)						
	Indicateur	Echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	<i>15</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>15</i>
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>5</i>		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	<i>10</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>0</i>
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>0</i>
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable	
<i>10</i>	<i>10</i>	<i>3</i>	<i>-10</i>	<i>-25</i>	<i>0</i>	
	50					TOTAL

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN Complément Indemnitaire Annuel

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points	Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points	Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points	Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 points	Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	10 points

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-100_6-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B2 – Fonctions de « Responsable du conseil municipal des enfants chargée de coordination des projets ville amie des enfants » ; « Responsable éducatif de secteur en charge de l'enfance, de l'éducation et des aînés » ; « Responsable éducatif de sites et direction vacances ».

0 à 85 points : de 0 € à 11 999 €

86 à 100 points : de 12 000 € à 14 560 €

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B2 – Fonctions de « Responsable éducatif de structures et direction vacances ».

0 à 85 points : de 0 € à 6 999 €

86 à 100 points : de 7 000 € à 8 736 €

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B2 – Fonctions de « Responsable éducatif adjoint de structures et direction vacances ».

0 à 85 points : de 0 € à 5 299 €

86 à 100 points : de 5 300 € à 6 552 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C1 – Fonction de « Responsable éducatif de secteur ».

0 à 85 points : de 0 € à 7 999 €

86 à 100 points : de 8 000 € à 10 080 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Responsable éducatif de structures (volant) et direction vacances ».

0 à 85 points : de 0 € à 6 599 €

86 à 100 points : de 6 600 € à 8 160 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Responsable éducatif de structures et direction vacances ».

0 à 85 points : de 0 € à 6 899 €

86 à 100 points : de 6 900 € à 8 640 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonctions de « Responsable éducatif des structures maternelles et direction vacances » ; « Responsable éducatifs de structures CLAS et direction vacances » ; « Responsable éducatif de sites et direction vacances » ; « Responsable éducatif adjoint de sites et direction vacances » ; « Responsable éducatif adjoint de structures CLAS - animateur et direction ALSH » ; « Animateur et direction vacances ».
0 à 85 points : de 0 € à 7 699 €
86 à 100 points : de 7 700 € à 9 600 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Responsable éducatif adjoint de structures et direction vacances ».
0 à 85 points : de 0 € à 5 799 €
86 à 100 points : de 5 800 € à 7 200 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d'« Animateur ».
0 à 85 points : de 0 € à 4 999 €
86 à 100 points : de 5 000 € à 6 048 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

Suite à l'entretien d'évaluation annuel, le nouveau montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de l'année N sera fixé par l'autorité territoriale dans le respect des critères définis en Annexe 3. Dans l'hypothèse où la manière de servir de l'agent serait inférieure aux attentes, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de baisser la part du CIA de l'agent, cette diminution individuelle ne pouvant excéder 5% brut par rapport au montant de référence de l'année N-1.

Si une baisse de 5% brut maximum a été opérée sur le CIA de l'agent l'année N et que celui-ci redevient conforme aux attentes l'année N+1, il récupère le montant de CIA octroyé avant la baisse de 5% brut.

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-101

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 49
Nombre de conseillers titulaires absents : 12 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 6

PERSONNEL - Adoption du nouveau statut de l'agent - Approbation du protocole du temps de travail

A la suite de la création de la Communauté de communes du Canton d'Erstein au 1^{er} janvier 2017, la collectivité a engagé une démarche d'harmonisation des politiques de gestion des ressources humaines et d'élaboration du nouveau statut de l'agent intercommunal.

Dans ce cadre, la Communauté de communes a engagé un projet relatif à l'organisation et à la gestion du temps de travail, pour répondre à plusieurs objectifs :

- respecter l'obligation légale d'élaboration d'un nouveau protocole du temps de travail suite à la fusion des anciennes communautés de communes et à la création d'une nouvelle entité juridique ;
- harmoniser les règles d'organisation et de gestion du temps de travail de tous les agents de la Communauté de communes (y compris les agents relevant des services communs) ;
- mettre en conformité les règles internes de la Communauté de communes avec la réglementation en vigueur, en anticipant notamment les nouvelles obligations fixées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ;
- porter une réflexion sur la modernisation du temps de travail et le déploiement de nouveaux modes d'organisation du temps de travail pour améliorer la qualité de vie au travail des agents de la Communauté de communes.

Le projet de réorganisation du temps de travail s'est déroulé au cours de l'année 2019 avec l'appui d'un bureau d'études et a été organisé en trois phases successives.

Dans un premier temps, plusieurs réunions se sont tenues avec les acteurs concernés (comité de pilotage du projet, représentants du personnel, encadrants des services) pour les informer du lancement de la démarche, les sensibiliser aux enjeux du temps de travail dans la fonction publique territoriale et échanger sur leurs attentes dans le cadre de ce chantier RH.

La deuxième phase a consisté en un état des lieux exhaustif de l'organisation et de la gestion du temps de travail au sein des services de la Communauté de communes. Les encadrants des services et les représentants du personnel ont été à nouveau associés afin de dresser un diagnostic de l'application des règles internes et des difficultés liées à l'organisation actuelle du temps de travail.

La troisième et dernière phase du projet a débouché sur la rédaction du nouveau protocole du temps de travail de la Communauté de communes. Ce document rappelle la réglementation nationale applicable et

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-101-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019



définit les règles internes de la collectivité sur l'ensemble des volets de l'organisation et de la gestion du temps de travail.

Tout au long de la phase de définition des règles propres à la collectivité en matière de temps de travail, la Communauté de communes a été soucieuse de prendre en compte les enjeux d'équité de traitement des agents, de souplesse de fonctionnement des services, de réponse aux nécessités de service et de qualité de vie au travail des personnels.

Les représentants du personnel ont été largement associés à la démarche, au cours de six réunions de dialogue social qui ont eu lieu le 25 avril 2019, le 3 juin 2019, le 8 juillet 2019, le 30 septembre 2019, le 21 octobre 2019 et le 25 novembre 2019.

Les encadrants des services ont été également parties prenantes de la démarche, au cours d'une réunion d'information et d'échange qui s'est tenue le 23 avril 2019 et d'entretiens individuels et collectifs qui ont eu lieu entre le 3 et le 10 mai 2019.

- VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- VU** le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, relatif à l'indemnisation du droit à congé ;
- VU** la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale ;
- VU** la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- VU** la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;
- VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- VU** la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) relative à cette directive ;
- VU** le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- VU** le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- VU** le décret n°88-168 du 15 février 1988 relatif au congé bonifié dans la FPT ;
- VU** le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- VU** le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
- VU** le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- VU** le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, relatif aux modalités d'organisation du temps partiel sur autorisation ;
- VU** le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;
- VU** le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade ;
- VU** le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;
- VU** le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des jours épargnés sur le CET ;
- VU** la circulaire n°2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des 3 fonctions publiques ;

- VU** la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;
- VU** l'avis du Comité technique en date du 25 novembre 2019 ;

le Conseil communautaire décide, à l'unanimité,

- **d'adopter** le protocole relatif au temps de travail en annexe de la présente délibération, qui définit les nouvelles modalités d'organisation et de gestion du temps de travail au sein de la Communauté de communes du Canton d'Erstein, compte tenu :
 - de l'obligation pour la Communauté de communes de définir un nouveau protocole du temps de travail, en ce que les délibérations et règlements adoptés par les anciennes intercommunalités ne sont plus applicables aux agents de la nouvelle collectivité ;
 - de la nécessité de mettre les organisations actuelles du temps de travail de la Communauté de communes en conformité avec la réglementation en vigueur ;
 - de la nécessité d'harmoniser les régimes d'organisation et de gestion du temps de travail au sein des services de la Communauté de communes, afin d'assurer une équité de traitement des agents ;
 - de la nécessité d'adapter l'organisation du temps de travail des personnels de la Communauté de communes aux enjeux de modernisation du temps de travail, de qualité de vie au travail, de performance du service public et d'attentes des usagers ;
- **d'affirmer** que la durée annuelle de travail effectif applicable à l'ensemble des agents de la Communauté de communes du Canton d'Erstein est égale à 1 593 heures ;
- **d'instaurer** en conséquence une nouvelle organisation du temps de travail au sein de la Communauté de communes du Canton d'Erstein à compter du 1^{er} janvier 2020, reposant notamment sur :
 - la mise en place de trois cycles de travail que sont le cycle de travail hebdomadaire, le cycle de travail annuel et le forfait jours ;
 - des règles uniques relatives à la gestion des congés annuels, des jours de réduction du temps de travail (RTT), des autorisations spéciales d'absence, du compte épargne-temps (CET), des heures supplémentaires et complémentaires, des astreintes, de la journée de solidarité et du temps partiel sur autorisation ;
 - la responsabilisation des encadrants dans la définition des horaires de travail, l'autorisation des différentes absences des agents (congés annuels, RTT, autorisations spéciales d'absence...);
 - la promotion de pratiques innovantes en matière de temps de travail, et notamment la structuration d'un groupe de travail interne à la collectivité chargé de réfléchir et d'émettre des propositions pour la mise en place du télétravail au sein des services de la Communauté de communes ;
- **d'abroger** les organisations et les règles de gestion du temps de travail antérieurement en vigueur à la date exécutoire de la présente délibération, reposant notamment sur les délibérations et règlements adoptés par les anciennes communautés de communes du Pays d'Erstein, de Benfeld et environs et du Rhin, et par la ville d'Erstein.

Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-101-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-102

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 49
Nombre de conseillers titulaires absents : 12 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 7

PERSONNEL - Adoption du nouveau statut de l'agent - Approbation de la participation employeur pour les prestations sociales complémentaires (mutuelle santé, prévoyance)

A la suite de la création de la Communauté de communes du Canton d'Erstein au 1^{er} janvier 2017, la collectivité a engagé une démarche d'harmonisation des politiques de gestion des ressources humaines et d'élaboration du nouveau statut de l'agent intercommunal.

A ce titre, la collectivité s'est intéressée au sujet de la participation employeur à la mutuelle et à la prévoyance. Actuellement, les agents issus des anciens établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, à savoir la Communauté de communes du Pays d'Erstein, la Communauté de communes de Benfeld et environs et la Communauté de communes du Rhin, ainsi que les agents de la Ville d'Erstein et de la Ville de Benfeld transférés à la Communauté de communes du Canton d'Erstein dans le cadre des services communs ou à l'occasion d'un transfert de compétence, bénéficient de la participation employeur à la protection sociale complémentaire dans les conditions adoptées par les anciennes collectivités et établissements publics.

L'analyse de la situation actuelle a fait apparaître des disparités de traitement tant sur les montants de participation que sur les critères et conditions de versement de cette participation.

L'ensemble des anciens établissements avaient adopté un dispositif de participation employeur aux risques santé et prévoyance au bénéfice de leurs agents, ainsi que de leurs ayants droits, conjoint et enfant concernant la mutuelle (risque santé).

Néanmoins, la participation employeur était déterminée selon des critères propres à chaque établissement, tels que l'indice majoré, le traitement brut indiciaire incluant la NBI, la rémunération mensuelle brute totale incluant le régime indemnitaire ou l'âge de l'agent concernant la participation à la mutuelle. Les montants de participation variaient également d'un établissement à l'autre. A titre d'exemple, un agent technique, 1^{er} échelon, célibataire et sans enfant, percevant une rémunération mensuelle de 1 600€ bruts, pouvait percevoir une participation au risque santé comprise entre 14 euros et 100% du montant de la cotisation versée par l'agent.

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-102-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019



La participation au risque prévoyance était déterminée par un montant fixe pour l'ensemble des agents ou dégressif en fonction du traitement brut indiciaire incluant la NBI, selon l'établissement d'origine. Les montants de participation varient également entre 3 euros (pour les agents percevant un traitement brut indiciaire supérieur à 2000 euros) et 100% du montant de la cotisation versée par l'agent.

Consciente de ces écarts de traitement, la collectivité a souhaité harmoniser les situations et instaurer un dispositif unique de participation employeur à la mutuelle et à la prévoyance au bénéfice de l'ensemble des agents de la Communauté de communes.

Le Président,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 22 bis ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 25 et 88-2 ;

VU le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

VU l'avis favorable du Comité technique en date du 25 novembre 2019 ;

CONSIDERANT que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont la faculté de mettre en place un dispositif de participation employeur à la protection sociale complémentaire, relatif soit au risque santé incluant les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, soit au risque prévoyance désignant les risques d'incapacité de travail et, le cas échéant, tout ou partie des risques d'invalidité et liés au décès, soit aux deux risques susmentionnés ;

CONSIDERANT que cette participation peut être accordée soit au titre de contrats et règlements auxquels un label a été délivré, soit au titre d'une convention de participation ;

CONSIDERANT que la Communauté de communes souhaite instaurer un régime de participation à la couverture des risques santé et prévoyance qui tienne compte des enjeux de solidarité et dirige en priorité l'intervention de l'employeur en direction des rémunérations les plus modestes, afin d'encourager les agents à se prémunir desdits risques et de favoriser la motivation et le bien-être au travail ;

Propose d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 – Choix de la procédure de sélection

La Communauté de communes adhère à la convention de participation mutualisée d'une durée de 6 années proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriales du Bas-Rhin pour les risques :

- santé, couvrant les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et la maternité,
- prévoyance, couvrant la perte de revenus en cas d'incapacité, d'invalidité et de décès ;

Article 2 – Conditions de la participation employeur au risque santé

La Communauté de communes accorde à ses agents, dans le respect des conditions définies par la présente délibérante, une participation financière pour le risque santé. Les participations financières sont accordées exclusivement à la convention de participation mutualisée référencée pour son caractère solidaire et responsable par le Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Le niveau de participation de l'employeur est fixé et modulé en fonction de la rémunération mensuelle brute perçue par l'agent, incluant le traitement brut indiciaire, la NBI, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, comme suit :

- 30 euros par mois pour une rémunération mensuelle brute inférieure ou égale à 1 800 euros ;
- 25 euros par mois pour une rémunération mensuelle brute supérieure à 1 800 euros et inférieure ou égale à 2 300 euros ;
- 20 euros par mois pour une rémunération mensuelle brute supérieure à 2 300 euros.

En outre, le montant de participation est majoré de 7 euros par ayant-droit inclus dans le contrat de mutuelle souscrit par l'agent, dans la limite de quatre ayants droits par agent. Sont entendus comme ayants-droits :

- Le conjoint marié, lié par un PACS ou vivant en concubinage avec l'agent ;
- Le(s) enfant(s) de l'agent, dans le respect des conditions fixées par le contrat conclu par l'agent.

Nombre de personnes					
	1	2	3	4	5
Rémunération brute mensuelle					
≤ 1 800 euros	30 € / mois	37€ / mois	44€ / mois	51€ / mois	58€ / mois
≤ 2 300 euros	25 € / mois	32€ / mois	39€ / mois	46€ / mois	53€ / mois
> 2 300 euros	20 € / mois	27€ / mois	34€ / mois	41€ / mois	48€ / mois

La participation financière de la collectivité sera versée directement à chaque agent bénéficiaire.

Article 3 – Conditions de la participation employeur au risque prévoyance

La Communauté de communes accorde à ses agents, dans le respect des conditions définies par la présente délibérante, une participation financière pour le risque prévoyance. Les participations financières sont accordées exclusivement à la convention de participation mutualisée référencée pour son caractère solidaire et responsable par le Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Le niveau de participation de l'employeur est fixé et modulé en fonction de la rémunération mensuelle brute perçue par l'agent, incluant le traitement brut indiciaire, la NBI, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, comme suit :

- 15 euros par mois pour une rémunération mensuelle brute inférieure ou égale à 1 600 euros ;
- 10 euros par mois pour une rémunération mensuelle brute supérieure à 1 600 euros et inférieure ou égale à 2 100 euros ;
- 5 euros par mois pour une rémunération mensuelle brute supérieure à 2 100 euros.

Pour les agents exerçant pour une quotité de travail inférieure à 100%, cette participation est calculée au prorata de la quotité du temps de travail.

La participation financière de la collectivité sera versée directement à chaque agent bénéficiaire.

Article 4 – Conditions d'éligibilité au dispositif

Peuvent bénéficier de la participation employeur au risque santé, au risque prévoyance ou aux deux risques :

- Les agents fonctionnaires, titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels, de droit public ou de droit privé, présents au sein de la collectivité pour une durée au moins égale à 3 mois ;
- Les stagiaires inscrits dans un organisme de formation et titulaires d'une convention de stage pour une durée au moins égale à 3 mois.

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

- d'instaurer un régime de participation employeur à la protection sociale complémentaire dans les conditions énoncées ci-dessus ;
- de permettre la révision des dispositifs d'aide présentés ci-dessus en cas d'évolution économique ou de couverture significative, à l'initiative de la collectivité ou des représentants du personnel ;
- d'approuver le versement des participations financières complémentaires au Centre de Gestion du Bas-Rhin au titre des missions additionnelles exercées pour la gestion des conventions de participation, à raison de 0,04 % pour la convention de participation en santé et 0,02 % pour la convention de participation en prévoyance (assiettes et modalités de recouvrement identiques à celles pour le recouvrement des cotisations obligatoires et additionnelles) ;
- d'autoriser le Président à signer les documents nécessaires à la mise en œuvre de ce dispositif ;
- d'inscrire chaque année au budget les crédits correspondants à la mise en œuvre du dispositif.

Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président
Jean-Marc WILLER



Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-102-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-103

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 49
Nombre de conseillers titulaires absents : 12 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 8

PERSONNEL - Adoption du nouveau statut de l'agent - Approbation du régime pour les titres-restaurant

A la suite de la création de la Communauté de communes du Canton d'Erstein au 1^{er} janvier 2017, la collectivité a engagé une démarche d'harmonisation des politiques de gestion des ressources humaines et d'élaboration du nouveau statut de l'agent intercommunal.

A ce titre, la collectivité s'est intéressée au sujet de l'attribution de tickets restaurant. Actuellement, les agents issus des anciens établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, à savoir la Communauté de communes du Pays d'Erstein, la Communauté de communes de Benfeld et environs et la Communauté de communes du Rhin, ainsi que les agents de la Ville d'Erstein transférés à la Communauté de communes du Canton d'Erstein dans le cadre des services communs, bénéficient de tickets restaurants dans les conditions adoptées par les anciennes collectivités et établissements publics.

L'analyse de la situation actuelle a fait apparaître des disparités de traitement :

- en termes de valeur faciale des tickets restaurant, comprise entre cinq euros et sept euros cinquante par ticket restaurant ;
- en termes de participation employeur, à hauteur de cinquante pour cent ou soixante pour cent ;
- en termes de nombre de tickets restaurants attribués aux agents, à raison de dix tickets par mois onze mois dans l'année, soit 110 par an, ou de vingt tickets par mois tout au long de l'année, soit 240 tickets par an .

Consciente de ces écarts de traitement, la collectivité a souhaité harmoniser les situations et instaurer un dispositif unique de tickets restaurants au bénéfice de l'ensemble des agents de la Communauté de communes.

Dans les cas où les agents touchaient une participation de l'employeur supérieure à celle instaurée à compter du 1/1/2020, celle-ci sera compensée intégralement dans le nouveau régime indemnitaire.

- VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 9 modifié par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ;
- VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 88-1 ;
- VU** la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;
- VU** la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, et notamment son article 69 ;
- VU** l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 relative aux titres-restaurants modifiée par la loi de finances rectificatives pour 2001 ;
- CONSIDERANT** que l'action sociale est inscrite au titre des dépenses obligatoires des collectivités locales par la loi du 19 février 2007 ;
- CONSIDERANT** que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre créés à l'occasion d'une fusion et dont l'effectif est au moins égal à cinquante agents sont tenus d'engager une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique ;
- CONSIDERANT**, en vertu du principe de libre administration, que la loi confie à chaque collectivité le soin de décider le type de prestations d'action sociale qu'elle souhaite instaurer, ainsi que le montant et les modalités de mise en œuvre afférentes ;
- CONSIDERANT** que la loi du 19 février 2007 prévoit que les tickets restaurants ne sont plus constitutifs d'un complément de rémunération mais sont considérés comme des prestations d'action sociale ;
- CONSIDERANT** que les collectivités et leurs établissements publics ont la possibilité d'attribuer des tickets restaurants à leurs agents dès lors que ces derniers ne bénéficient pas d'un dispositif de restauration collective mis en place par leur employeur et compatible avec la localisation de leur poste de travail ;

Il est proposé au Conseil communautaire d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 – Attribution de tickets restaurants

La Communauté de communes adopte un dispositif de tickets restaurants au bénéfice de ses agents.

Article 2 – Conditions financières des tickets restaurants

La valeur faciale des tickets restaurants est fixée à 5 euros.

La prise en charge du coût des tickets restaurants est partagée à part égale entre la Communauté de communes et l'agent, soit 2 euros et 50 centimes à la charge de l'employeur et 2 euros et 50 centimes à la charge de l'agent.

Les frais de gestion sont pris en charge en totalité par la Communauté de communes.

Article 3 – Modalités d'attribution

L'agent qui en fait la demande bénéficie de onze carnets de dix tickets restaurants, attribués à raison d'un carnet par mois de janvier à novembre.

Les tickets restaurants sont attribués aux agents réalisant au moins 10 jours de travail effectif au cours d'un même mois.

Si, en raison d'une ou plusieurs périodes d'absence, un agent travaille moins de 10 jours au cours d'un mois, l'attribution des tickets restaurants est suspendue pour le mois concerné.

Cela concerne notamment, mais pas exclusivement, les absences pour raison de santé, les absences pour grève et les absences injustifiées. L'octroi n'est pas suspendu s'il s'agit d'une période de congé annuel (y compris utilisation des jours épargnés sur le compte épargne temps), de RTT, d'autorisation spéciale d'absence ou de formation obligatoire.

L'agent émet la demande d'attribution de tickets restaurant auprès du service des ressources humaines et s'engage pour une année civile au moins.

Article 4 – Conditions d'éligibilité au dispositif

Peuvent bénéficier de tickets restaurants :

Les agents fonctionnaires, titulaires et stagiaires, exerçant pour une quotité de travail au moins égale à 50% ;

Les agents contractuels, de droit public ou de droit privé, exerçant pour une quotité de travail au moins égale à 50% et présents au sein de la collectivité pour une durée au moins égale à 3 mois ;

Les stagiaires inscrits dans un organisme de formation et titulaires d'une convention de stage pour une durée au moins égale à 3 mois, exerçant pour une quotité de travail au moins égale à 50%.

En cas d'éloignement du service du premier au dernier jour du mois pour congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, congé parental, détachement auprès d'une autre entité publique ou privée, disponibilité de droit ou pour convenances personnelles, l'agent ne peut pas bénéficier de tickets restaurants.

Article 5 – Mise en œuvre du dispositif

La Communauté de communes conclut un contrat pour la fourniture de tickets restaurants avec la société de son choix.

Après avoir délibéré, le Conseil communautaire décide, à l'unanimité,

- d'instaurer un dispositif de tickets restaurants dans les conditions énoncées ci-dessus ;
- d'autoriser le Président à signer les documents nécessaires à la mise en œuvre de ce dispositif ;
- d'inscrire chaque année au budget les crédits correspondants à la mise en œuvre du dispositif.

Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-104

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 50
Nombre de conseillers titulaires absents : 11 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 9

PERSONNEL - Extension du service commun aux communes d'Herbsheim, d'Ichtratzheim, de Limersheim, d'Osthouse et de Schaeffersheim : approbation de l'extension et d'adhésion au service commun par convention et création des postes

Il est rappelé qu'un service commun a été créé au moment de la fusion de trois communautés de communes (Benfeld et environs, Pays d'Erstein et Rhin) au 1er janvier 2017 avec les agents de la Ville d'Erstein. Ce service commun situé au sein de la Communauté de communes du Canton d'Erstein assure différentes missions fonctionnelles dont la gestion en matière des ressources humaines.

En matière de gestion des ressources humaines, le service commun :

- Définit, en lien avec les élus de la Commune, et la Direction générale de la Communauté de communes, les orientations stratégiques en matière de ressources humaines ;
- Gère les emplois et le développement des compétences des agents : le recrutement, la mobilité, la formation, l'évaluation professionnelle, pour tout type d'agents (fonctionnaires, contractuels, saisonniers, vacataires) ;
- Elabore le budget du personnel et gère la masse salariale : la politique de rémunération et la gestion budgétaire de la masse salariale ;
- Elabore les paies des agents et des élus de la Commune ;
- Participe à la définition de l'organisation du travail et au respect des règles édictées ;
- Conseille l'ensemble des services et des élus ;
- Organise et anime le dialogue social et gère les instances paritaires ;
- Assure le suivi des carrières pour tous les agents, et les accompagne individuellement ;
- Gère la santé des agents et la prévention des risques professionnels
- Assure le pilotage et le suivi de la protection sociale et de l'action sociale
- Gère l'accueil des stagiaires dans les services.

Considérant la volonté des communes de Herbsheim, Ichtratzheim, Limersheim, Osthouse et Schaeffersheim d'adhérer au service commun pour la gestion de son personnel dans un but d'optimiser le fonctionnement de ses services et d'améliorer la qualité de l'expertise au service des élus et des agents communaux, il est proposé d'étendre le service commun de gestion des ressources humaines de la Communauté de communes du Canton d'Erstein aux agents des communes de Herbsheim, Ichtratzheim,

Limersheim, Osthouse et Schaeffersheim.

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-104-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Le service commun de la Communauté de communes est géré par son Président qui dispose de l'ensemble des prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Il en résulte que l'agent territorial, transféré de plein droit au service commun, demeure sous l'autorité fonctionnelle du maire tout en étant placé, statutairement, sous l'autorité hiérarchique du Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein.

Dans ce cadre, l'entretien professionnel annuel de l'agent territorial affecté au service commun relève de la compétence du Président de la communauté de communes du Canton d'Erstein. Un rapport sur la manière de servir de l'agent est établi par la Commune.

L'agent territorial exerçant ses fonctions dans le service commun est rémunéré par la Communauté de communes du Canton d'Erstein avec maintien de sa rémunération et de ses avantages antérieurs (par compensation financière en cas d'impossibilité du maintien en avantages) et, dans le cas de l'instauration du RIFSEEP, le versement d'une régime indemnitaire minimum pour les agents qui n'en bénéficiaient pas auparavant.

La Communauté de communes du Canton d'Erstein fixe les conditions de travail de l'agent territorial affecté au service commun. Elle prend les décisions relatives aux congés annuels et en informe la Commune qui peut sur ce point émettre des avis en fonction des nécessités de service.

La Communauté de communes du Canton d'Erstein autorise les congés de formation professionnelle ou syndicale.

Pour l'exercice de sa mission au sein de la Commune, l'agent territorial affecté au service commun est placé sous l'autorité fonctionnelle du Maire de la Commune qui lui adresse directement toutes instructions nécessaires à l'exécution des tâches. L'autorité fonctionnelle contrôle l'exécution des tâches.

En cas de difficulté dans la gestion ou l'exécution des missions, le Maire de la Commune pourra adresser au Président de la Communauté de communes toute remarque ou demande visant à remédier aux difficultés qu'il rencontre, notamment en matière de respect de la réglementation, des instructions données et de la qualité du service rendu. Le Président de la Communauté de communes s'engage à prendre en considération les demandes et remarques formulées, ainsi qu'à tout mettre en œuvre pour remédier aux difficultés soulevées.

Chaque année, le responsable du service commun dressera un état des recours au service commun et le transmettra mensuellement aux Maires des communes concernées. Les coûts de gestion du personnel des cinq communes ne sont pas répercutés sur les budgets communaux en raison de l'absorption de la charge de travail supplémentaire par le service Ressources Humaines à effectif constant.

En revanche, si d'autres communes devaient rejoindre le service commun, il y aurait lieu de refaire un point sur les conditions financières et les modalités de remboursement eu égard au volume de travail supplémentaire qui entraînerait des charges supplémentaires notamment celles liées à la nécessité de renforcer le service. Il a été convenu que la Ville d'Erstein ne serait pas concernée par cette clause de revoyure car elle en assume déjà la charge.

Le pouvoir disciplinaire relève du Président de la communauté de communes du Canton d'Erstein mais sur ce point, le Maire de la Commune peut émettre des avis ou des propositions pour la mise en œuvre de la procédure disciplinaire, notamment en cas de faute commise dans l'exercice des tâches confiées par l'autorité fonctionnelle.

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-104-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019



- Vu** les dispositions du code général des collectivités territoriales et notamment l'article L.5211-4-2 ;
- Vu** les projets de convention de mise en place d'un service commun de gestion des ressources humaines entre la Communauté de communes du Canton d'Erstein et les communes de Herbsheim, Ichtratzheim, Limersheim, Osthouse et Schaeffersheim ;
- Vu** les fiches d'impact décrivant les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents ;
- Vu** l'avis favorable du Comité technique de la Communauté de communes du Canton d'Erstein en date du 25 novembre 2019 ;
- Vu** l'avis favorable du Comité technique du Centre de gestion en date du 12 novembre 2019 ;
- Considérant** que ce projet découle du souhait d'organisation des services partagé par les Maires et leurs conseils municipaux ainsi que le conseil de communauté ;

Le Conseil communautaire décide, à l'unanimité,

- **D'ETENDRE** le service commun à la date du 1er janvier 2020 aux communes de Herbsheim, Ichtratzheim, Limersheim, Osthouse et Schaeffersheim,
- **DE PROCEDER** au transfert des fonctionnaires et agents non titulaires remplissant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun entre lesdites communes et la Communauté de Communes du Canton d'Erstein,
- **D'APPROUVER** les conventions portant création du service commun entre la communauté de communes et les communes de Herbsheim, Ichtratzheim, Limersheim, Osthouse et Schaeffersheim,
- **DE CREER** les postes découlant de ce transfert d'agents
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président ou son représentant à signer lesdites conventions.
- **DE PREVOIR** les crédits nécessaires au Budget concernant ce transfert.

Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-105

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 50
Nombre de conseillers titulaires absents : 11 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 10

PERSONNEL - Adoption du nouveau contrat de groupe pour le risque prévoyance des agents à conclure avec le CDG67

- VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- VU le Code des Assurances ;
- VU le Code de la sécurité sociale ;
- VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 22 bis ;
- VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses article 25 et 88-2 ;
- VU le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- VU la Circulaire n°RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- VU la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Bas-Rhin en date du 02 juillet 2019 portant mise en œuvre de conventions de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance en retenant comme prestataire le groupement IPSEC et COLLECTEAM ;

- VU l'avis du Comité Technique en date du 21/10/2019
- VU l'exposé du Président ;

**le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré,
DECIDE à l'unanimité :**

- **D'ADHERER à la convention de participation mutualisée d'une durée de 6 années proposée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin pour le risque PREVOYANCE couvrant sur les risques d'incapacité de travail et, le cas échéant, tout ou partie des risques d'invalidité et liés au décès, à compter du 1er janvier 2020.**

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-105-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019



- **D'ACCORDER sa participation financière aux fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé en activité pour le risque PREVOYANCE.**

Pour ce risque, la participation financière de la collectivité sera accordée exclusivement à la convention de participation mutualisée référencée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin pour son caractère solidaire et responsable. Le niveau de participation sera fixé comme suit :

La participation forfaitaire sera modulée selon les revenus comme suit : 15 € mensuels pour les revenus mensuels inférieurs ou égaux à 1 600 € bruts, 10 € mensuel pour les revenus mensuels compris entre 1 600 et 2 100€, 5 € pour les revenus mensuels bruts de 2100 €.

- DE CHOISIR de retenir l'assiette de cotisation de base comprenant le traitement indiciaire brut et la NBI ;
- DE CHOISIR de rendre obligatoire à l'ensemble de ces agents l'option 1 « perte de retraite suite à une invalidité permanente » ; (cette option s'ajoute dès lors au régime de base pour un taux de +0,5% pour tous les agents de la collectivité) ;
- DE PRENDRE ACTE :
 - que le Centre de Gestion du Bas-Rhin au titre des missions additionnelles exercées pour la gestion des conventions de participation PREVOYANCE demande une participation financière aux collectivités adhérentes de 0,02 % pour la convention de participation prévoyance.
Cette cotisation est à régler annuellement et l'assiette de cotisation est calculée sur la masse salariale des seuls agents ayant adhéré au contrat au cours de l'année.
 - que les assiettes et les modalités de recouvrement sont identiques à celles mises en œuvre pour le recouvrement des cotisations obligatoires et additionnelles, pour les collectivités et établissements affiliés, versées au Centre de Gestion du Bas-Rhin.
- D'AUTORISER le Président à signer les actes d'adhésion à la convention de participation mutualisée prévoyance et tout acte en découlant.



Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-106

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 50
Nombre de conseillers titulaires absents : 11 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 11

PERSONNEL - Modification de la rémunération des agents recenseurs de la Ville d'Erstein

En raison du recensement à venir en 2020 concernant la population d'Erstein, une délibération doit confirmer la rémunération ainsi que les éléments accessoires à la rémunération des agents recenseurs.

Pour 2020, il est proposé :

- de confirmer le besoin de la création de 2 postes d'agents recenseurs de la Ville d'Erstein avec effet au 1er décembre 2019 et la formation de 3 personnes comprenant un remplaçant,
- de maintenir inchangée la tarification suivante de rémunération des agents :
 - 1 journée de formation (nouveaux agents) : 65,00 €
 - 1 demi-journée de formation (mise à niveau) : 32,50 €
 - par feuille de logement : 4,50 €
- de fixer à 125 € la participation forfaitaire aux frais de déplacement.

>>>> Ces indemnisations correspondent aux montants nets à percevoir par les agents.

Il est demandé au Conseil communautaire de valider le dispositif présenté ci-dessus.

ooo0ooo

**Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré,
DECIDE à l'unanimité de valider le dispositif présenté ci-dessus**

*Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER*



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-107

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 50
Nombre de conseillers titulaires absents : 11 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 12

PERSONNEL - Adoption de la nouvelle convention d'assurance statutaire avec le CDG67

Par délibération du 3 avril 2019, la Communauté de Communes a décidé de donner mandat au Centre de Gestion pour que ce dernier retienne un assureur concernant l'assurance statutaire.

Cela permet à la Communauté de Communes de bénéficier de **meilleures conditions tarifaires** grâce au regroupement des collectivités sous mandat du Centre de Gestion. C'est ALLIANZ qui a été retenu comme assureur et GRAS SAVOYE en qualité de courtier.

Il est donc nécessaire d'approuver ladite convention avec le Centre de Gestion aux conditions suivantes :
Couverture : CNRACL traitements chargés : accident du travail/maladie professionnelle/décès.
Délai de carence : 30 jours.

Il s'agit de la **reprise des conditions antérieures existantes sur la Ville d'Erstein**, étant précisé que le niveau de garantie et les risques assurés ne sont pas les mêmes que ceux pratiqués anciennement par les communautés de communes.

Risques couverts	Contrats cc antérieurs < 50 agents CNRACL	Contrat Ville antérieur > 50 agents CNRACL	Nouvelle proposition > 50 agents CNRACL
Accident du travail (AT)	oui	oui	oui
Maladie professionnelle (MP)	oui	oui	oui
Décès (DC)	oui	oui	oui
Longue maladie (LM) /Maladie longue durée (MLD)	oui	non	non

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-107-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019

Risques couverts	Cotisation assurance 2020	Remboursements (bases moyenne 2016-2018)	Reste à charge collectivité
Prop. 1 : AT/ DC/ MP	57 000 €	34 800 €	23 972 €
Prop. 2 : prop.1 + LM et MLD	350 291 €	168 000 €	182 291 €

Il est demandé au Conseil communautaire

- de retenir la proposition 1 présentée ci-dessus (Accident du travail - AT, Maladie professionnelle - MP, et Décès - DC) pour un montant de 57 000 € ;
- d'autoriser le Président à signer tout document conventionnel y afférent.

ooo0ooo

Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré,
DECIDE à l'unanimité de :

- de retenir la proposition 1 présentée ci-dessus (Accident du travail - AT, Maladie professionnelle - MP, et Décès - DC) pour un montant de 57 000 € ;
- d'autoriser le Président à signer tout document conventionnel y afférent.

Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-108

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 50
Nombre de conseillers titulaires absents : 11 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 13

PERSONNEL - Adoption de la convention autorisant le recrutement de personnel intérimaire du CDG67 à conclure avec le CDG67

Vu les nécessités de pallier les absences momentanées d'agents, ou de faire face à des accroissements temporaires d'activité ;

Considérant que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas-Rhin propose un service d'intérim public en mettant à disposition des agents contractuels auprès des collectivités et établissements publics bas-rhinois, moyennant des frais de gestion de 12% assis sur leur rémunération brute ;

**Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré,
DECIDE, à l'unanimité,**

- d'autoriser la CCCE à faire appel, en tant que de besoin, au service intérim du CDG 67, en fonction des nécessités de services et dans des hypothèses de remplacements portant sur des postes spécialisés dont le recrutement n'est pas envisageable auprès des agences d'intérim ou de prestations de service classiques ;
- d'autoriser le Président ou son délégué à signer toute convention de mise à disposition d'un agent du service intérim avec Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Bas-Rhin ainsi que les documents y afférents ;
- dit que les dépenses nécessaires, liées à ces mises à dispositions de personnel par le CDG 67, seront autorisées après avoir été prévues au Budget.

Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER



Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-108-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-109

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 50
Nombre de conseillers titulaires absents : 11 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 14

FINANCES – Autorisation d'engager, de liquider et de mandater les dépenses et recettes nouvelles d'investissement pour 2020 dans la limite du quart des crédits d'investissement ouverts au budget précédent

Après délibération, le Conseil communautaire décide, à l'unanimité, d'autoriser le Président, jusqu'à l'adoption du budget primitif 2020 à engager, liquider et mandater des dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette, soit :

BUDGET	Article	Crédits ouverts au Budget précédent	Montant de l'autorisation (1/4)
GENERAL			
Frais d'études	2031	53 000,00	13 250,00
Logiciels	2051	49 550,00	12 387,50
Terrains nus	2111	108 700,00	27 175,00
Autres bâtiments publics	21318	4 307 019,00	1 076 754,75€
Réseaux de voirie (pistes cyclables)	2151	627 860,00	156 965,00
Autres réseaux (renaturation cours d'eau)	21538	247 919,00	61 979,75
Autres constructions	21738	236 400,00	59 100,00
Autres immobilisations reçues au titre d'une Mise à Disposition	21788	40 000,00	10 000,00
Matériel de transport	2182	48 000,00	12 000,00
Matériel de bureau et Matériel informatique	2183	57 900,00	14 475,00
Autres immobilisations corporelles	2188	165 497,00	41 374,25

Pour extrait conforme

Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019

Le Président,

Jean-Marc WILLER



Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-109-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-110

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 50
Nombre de conseillers titulaires absents : 11 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 15

FINANCES – Budget 2020 - Présentation des orientations budgétaires et débat

Comme convenu par le Bureau des Maires réuni le 16 octobre dernier, le Conseil sera amené à statuer sur le budget primitif 2020 avant la fin du mandat (le 12 février 2020) afin de permettre à la nouvelle assemblée de pouvoir prendre ses marques et ne pas être bousculée par des contraintes de calendrier.

Bien évidemment la nouvelle assemblée aura toute latitude, si elle le souhaite, d'en reconsidérer le contenu en le faisant évoluer par voie de décisions modificatives. Ce budget sera un budget de transition.

Un rapport d'orientation budgétaire a été diffusé par courriel avec l'invitation et l'ordre du jour, ainsi que déposé sur le drive.

VU les dispositions de l'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République « NOTRe »,

VU l'article L 2312-1 modifié du Code Général des Collectivités Territoriales relatif à l'obligation pour les établissements publics de coopération intercommunale comptant une commune de plus de 3 500 habitants de débattre du rapport présenté par le Président sur les orientations de leurs budgets (ROB) dans un délai de 2 mois précédant l'examen des budgets de l'exercice à venir,

VU que dans leur esprit ces dispositions ont pour objectif d'associer tous les Conseillers communautaires à une réflexion stratégique budgétaire annuelle,

ENTENDU l'exposé du Vice-Président chargé des Finances et du Président,

APRES avoir débattu du rapport des orientations budgétaires et des objectifs proposés pour l'exercice 2020,

Le Conseil Communautaire

- **prend acte du rapport d'orientations budgétaires projetées pour l'exercice 2020 ;**
- **dit qu'il a été satisfait aux obligations prévues par la loi en la matière et que le rapport sera transmis au Préfet du Bas-Rhin et aux Maires des communes membres de la CCCE.**

Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER

Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-110-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-111

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 50
Nombre de conseillers titulaires absents : 11 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 16

FINANCES – GRILLES TARIFAIRES 2020 DES SERVICES INTERCOMMUNEAUX

Monsieur Serge JUNG, Vice-Président, présente le projet de grille tarifaire 2020. Il rappelle que ce document rassemble l'ensemble des tarifs pratiqués par la Communauté de Communes à l'occasion des services et prestations rendus. Il attire l'attention sur le fait que les évolutions tarifaires sont présentées en surbrillance et en rouge dans le document remis en version papier. Il précise en outre que ces ajustements ont été examinés au sein des différentes commissions compétentes.

Après avoir entendu les explications données, le Conseil de Communauté décide, à l'unanimité, d'adopter le projet de grille tarifaire 2020 telle que présentée.

Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU CANTON D'ERSTEIN

Extrait du procès-verbal des délibérations
du Conseil de Communauté

DÉLIBÉRATION
2019-112

Nombre de conseillers en exercice : 61
Nombre de conseillers présents : 50
Nombre de conseillers titulaires absents : 11 dont

- conseillers suppléés : 0
- procurations : 8

SÉANCE DU
MERCREDI 18 DECEMBRE 2019

sous la présidence de M. Jean-Marc WILLER,
Président de la Communauté de Communes du Canton d'Erstein

Point 17

ADMINISTRATION GENERALE - Requalification et réaménagement du centre-ville d'Erstein - Signature du Pacte Grand Est Ville moyenne

Dans le cadre du projet de requalification et réaménagement du centre-ville d'Erstein, la Ville a sollicité la Région Grand Est pour s'inscrire dans la démarche « Pacte Grand Est-Ville moyenne » lancée par l'Etat en décembre 2017.

La démarche de la Région vise à renforcer la vitalité, l'attractivité et le rayonnement des villes moyennes par un accompagnement sur-mesure et leur mise en réseau à l'échelle régionale. Cette démarche se traduit dans un contrat signé entre la Ville moyenne et la Région Grand Est, associant également l'intercommunalité, l'Etat et la Banque des territoires. C'est le « pacte Grand Est - Ville moyenne ».

La signature de la CCCE n'emporte aucune incidence juridique ou financière pour l'intercommunalité. Elle se veut davantage être l'expression d'une ambition partagée et le gage d'une cohérence de projet à l'échelle du territoire intercommunal.

Après délibération, le Conseil communautaire décide, à l'unanimité :

- de prendre acte du projet de requalification et de réaménagement du centre-ville portée par la Ville d'Erstein ;
- d'autoriser le Président, ou son représentant.e, à signer le Pacte Ville Moyenne Grand Est.

*Pour extrait conforme
Fait à ERSTEIN, le 22 décembre 2019
Le Président,
Jean-Marc WILLER*



Accusé de réception en préfecture
067-200067924-20191218-2019-112-DE
Date de télétransmission : 31/12/2019
Date de réception préfecture : 31/12/2019