

RELEVÉ DE DÉCISIONS
DU CONSEIL DE COMMUNAUTÉ
11 JANVIER 2021

Salle polyvalente de La Chapelle Saint Rémy

Conseillers communautaires présents :

M. Éric BARBIER, M. Raymond BELLENCONTRE, M. Thierry BODIN, Mme Catherine BOSSY, M. Pierre BOULARD, M. Pascal BOURGOIN, M. Régis BOURNEUF, M. Régis BREBION, Mme Catherine CHANTEPIE, M. Guy CHEVAUCHER, M. Jean-Pierre CIRON, M. Joël CIRON, Mme Christine CORMIER, M. Dominique COUALLIER (ayant reçu pouvoir de M. José PLANS), M. Alain CRUCHET, Mme Amélie DANGEUL, M. Arnault de CALONNE, Mme Liliane DENIS, M. Éric DESCOMBES, M. Jean DUMUR, M. Dominique ÉDON, M. Yves GOULLIER, M. Thierry GUÉRIN, M. Gérard GUESNÉ (ayant reçu pouvoir de Mme Delphine LETESSIER), M. Jean-Yves HERMELINE, Mme Cécile KNITTEL, Mme Marie-Line LEDRU, Mme Michèle LEGESNE, M. Julien LOCHET (représentant M. Roland MARCOTTE), Mme Myriam MORAND, M. Jannick NIEL, M. Michel ODEAU, M. Eric PAPILLON (ayant reçu pouvoir de Mme Bénédicte MARCHAIS), Mme Françoise PELLODI, M. Laurent PHILIBERT (ayant reçu pouvoir de M. Nicolas CHABLE), Mme Nadège PIOGER, M. Jean-Yves RENARD, M. Thierry RENVOIZÉ, M. Didier REVEAU (ayant reçu pouvoir de M. Gaëtan THOMAS), Mme Sylvie SEQUEIRA, M. Didier TORCHÉ (ayant reçu pouvoir de M. Willy PAUVERT), Mme Christiane VAN RYSSEL (ayant reçu pouvoir de Mme Sandra TRASSART-ROQUAIN), Mme Laëtitia VEEGAERT, Mme Jeannine VENDÔME.

Conseillers communautaires excusés :

M. Emmanuel BOIS (ayant donné pouvoir à Mme Sylvie SEQUEIRA), M. Nicolas CHABLE (ayant donné pouvoir à M. Laurent PHILIBERT), Mme Patricia ÉDET, Mme Delphine LETESSIER (ayant donné pouvoir à M. Gérard GUESNÉ), Mme Bénédicte MARCHAIS (ayant donné pouvoir à M. Eric PAPILLON), M. Roland MARCOTTE (représenté par M. Julien LOCHET), M. Willy PAUVERT (ayant donné pouvoir à M. Didier TORCHÉ), M. José PLANS (ayant donné pouvoir à M. Dominique COUALLIER), M. Xavier TERRIER, M. Gaëtan THOMAS (ayant donné pouvoir à M. Didier REVEAU), M. Jean-Pierre TORCHÉ, Mme Sandra TRASSART-ROQUAIN (ayant donné pouvoir à Mme Christiane VAN RYSSEL).

Secrétaire de séance : M. Dominique EDON

I - COMPTE RENDU DES DECISIONS

Le Président donne lecture des décisions n°2020-433 à 2020-441 prises au titre de la délégation qui lui a été consentie

II - DELIBERATIONS

1. RESSOURCES HUMAINES : MISE A JOUR DU RIFSEEP

PREND ACTE de la nécessité de mettre à jour pour la filière administrative les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) du régime indemnitaire dénommé régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) suite à plusieurs recrutements.

EST INFORME de l'avis favorable rendu par le Comité technique.

DECIDE d'instituer ce nouveau régime indemnitaire pour l'ensemble des cadres d'emplois précités :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)	NOUVEAU MONTANT SOUMIS POUR AVIS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE		
Groupe 1	Direction générale des services Collaborateur de cabinet	36 210 €	30 000 €	34 000 €
Groupe 2	Direction générale adjointe des services	32 130 €	25 000 €	29 000 €
Groupe 3	Chef de service / Chef de pôle	25 500 €	20 000 €	24 000 €
Groupe 4	Chargé de mission	20 400 €	15 000 €	19 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)	NOUVEAU MONTANT SOUMIS POUR AVIS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE		
Groupe 1	Responsable de service ou chef de pôle	17 480 €	12 500 €	16 500 €
Groupe 2	Gestionnaire de dossier particulier	16 015 €	10 000 €	14 000 €
Groupe 3	Chargé de mission	14 650 €	7 500 €	11 500 €

PREND ACTE de la nouvelle version du RIFSEEP telle que définie ci-après :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- **le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1) Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou fonction est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2) Les bénéficiaires :

Il est précisé que ce régime indemnitaire est applicable à l'ensemble des agents exerçant un emploi à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel au sein de la Communauté de communes en tant que stagiaires, titulaires voire non-titulaires sous contrat depuis plus d'un an, relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et appartenant à l'une des filières représentées dans la collectivité. Pour les agents sous contrat, le contrat d'engagement doit prévoir le versement d'un régime indemnitaire en sus du traitement fixé par référence à un indice.

3) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaires déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque emploi ou fonction ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Filière administrative

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Direction générale des services Collaborateur de cabinet	36 210 €	34 000 €
Groupe 2	Direction générale adjointe des services	32 130 €	29 000 €
Groupe 3	Chef de service / Chef de pôle	25 500 €	24 000 €
Groupe 4	Chargé de mission	20 400 €	19 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Responsable de service ou chef de pôle	17 480 €	16 500 €
Groupe 2	Gestionnaire de dossier particulier	16 015 €	14 000 €
Groupe 3	Chargé de mission	14 650 €	11 500 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Chef d'unité ou d'équipe Gestionnaire administratif et financier	11 340 €	10 000 €
Groupe 2	Assistant administratif doté d'une ou plusieurs spécialités (finances, RH, marchés publics, accueil) Instructeur en droit des sols Agent d'exécution	10 800 €	8 500 €

Filière technique :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Directeur de services techniques	11 880 €	11 000 €
Groupe 2	Chef de pôle ou chef de service	11 090 €	10 000 €
Groupe 3	Technicien polyvalent	10 300 €	9 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Agent technique doté d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) Responsable administratif et financier	11 340 €	10 500 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent	10 800 €	9 500 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Agent technique doté d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) ou chef d'équipe	11 340 €	10 500 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent	10 800 €	9 500 €

Filière sociale :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Directeur de structure/ chef de pôle/ chef de service	11 970 €	10 000 €
Groupe 2	Animatrice RAM	10 560 €	5 000 €

4) Montant individuel de l'IFSE

L'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise = part fonctions) est versée suivant les fonctions occupées par les agents, fonctions classées dans les différents groupes précédents au regard des critères professionnels suivants :

- ✓ Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- ✓ Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- ✓ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour le premier critère, le calibrage des postes a été établi en fonction du niveau et de l'amplitude d'encadrement, des responsabilités en matière de projets ou d'opérations, de l'ampleur du champ d'action (de l'extrême polyvalence à l'hyper technicité) et de l'influence du poste sur les résultats de la collectivité (primordial, partagé, contributif).

Pour le deuxième critère, le calibrage des postes a été établi en fonction du niveau de connaissances (du niveau élémentaire à l'expertise), du niveau de qualification requis, du temps d'adaptation au poste, de la diversité des tâches et compétences mobilisées, du degré d'autonomie, des difficultés rencontrées (simple exécution ou interprétation), de la durée sur les postes occupés, de la multiplicité des postes occupés.

Pour le dernier critère, le calibrage des postes a été établi en fonction du risque d'accident, de la responsabilité financière, de la tension mentale et nerveuse, des exigences de confidentialité et des relations internes et externes à développer et à entretenir.

Le montant annuel de l'IFSE correspondant aux fonctions (ou au poste) exercées est déterminé par arrêté de l'autorité territoriale, en application des critères et indicateurs précédents et dans la limite du plafond annuel maximal fixé par délibération pour le groupe de fonctions correspondant.

5) Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. (part fonctions) :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ Au moins une fois tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement du travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, etc.)
- ✓ En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

6) La prise en compte de l'expérience professionnelle dans le réexamen du montant de l'IFSE :

Le réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle sera effectué au regard des critères suivants :

- Mobilisation des compétences acquises,
- Capacité à transmettre son savoir,
- Capacité à être force de proposition,
- Capacité à se fixer des objectifs et à les atteindre,
- Aptitude à travailler en équipe,
- Aptitude à travailler en mode projet,
- Capacité à fédérer autour d'un projet ou d'une opération,
- Suivi de formations professionnalisantes :
 - o Type de formations : cycle professionnel, formation universitaire, formation professionnelle,
 - o Pertinence de la formation par rapport à la fonction exercée,
 - o Durée des formations suivies,
- Capacité à faire évoluer ses méthodes de travail :
 - o Acquisition de nouveaux outils informatiques,
 - o Capacité à paramétrer ces nouveaux outils,
- Expériences antérieures et apports pour la fonction exercée :
 - o Nombre de postes occupés,
 - o Nombre d'années sur chaque poste,
 - o Expérience d'encadrement,
 - o Expérience en matière de gestion budgétaire et financière,
- Connaissance de l'environnement territorial :
 - o Aptitude à s'intégrer dans son environnement territorial,

- Capacité à anticiper et à intégrer ses demandes dans le fonctionnement de la collectivité,
- Capacité à travailler avec les élus,
- Capacité à promouvoir une culture de service public.

7) Les modalités de maintien de l'I.F.S.E. dans certaines situations :

Temps partiel et temps non complet :

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

Congés et absences :

Absences :

Les absences injustifiées peuvent entraîner une proratisation en 1/30ème sur le montant de l'IFSE concernée au prorata du nombre de jours d'absence.

Congés de maladie ordinaire, congés annuels, de maternité, adoption, de paternité, d'accueil de l'enfant et accidents de service, congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie

En cas de congés et en fonction de la nature de celui-ci, le maintien ou non de l'I.F.S.E. sera déterminé en application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 réglementant le régime de maintien des primes des agents de l'Etat.

Ainsi, conformément au décret précité dans sa version en vigueur, l'I.F.S.E.

- est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :
 - congés annuels,
 - congé de maladie ordinaire ; l'I.F.S.E. est donc maintenu pendant trois mois puis réduite de moitié pendant neuf mois ;
 - congé pour accident de service,
 - congé de maternité,
 - congé de paternité,
 - congé d'adoption.
- n'est pas maintenue pendant les congés suivants :
 - congés de longue maladie,
 - congé de longue durée.

Toutefois, l'article 2 du décret précise que lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée en cours de congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, l'I.F.S.E. qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

8) Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

9) Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafond) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

10) Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

11) Les bénéficiaires :

Il est précisé que ce régime indemnitaire est applicable à l'ensemble des agents exerçant un emploi à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel au sein de la Communauté de communes en tant que stagiaires, titulaires voire non-titulaires sous contrat depuis plus d'un an, relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et appartenant à l'une des filières représentées dans la collectivité. Pour les agents sous contrat, le contrat d'engagement doit prévoir le versement d'un régime indemnitaire en sus du traitement fixé par référence à un indice.

12) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaires déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque emploi ou fonction repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Filière administrative :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Direction générale des services Collaborateur de cabinet	6 390 €	6 000 €
Groupe 2	Direction générale adjointe des services	5 670 €	5 000 €
Groupe 3	Chef de service / Chef de pôle	4 500 €	4 000 €
Groupe 4	Chargé de mission	3 600 €	3 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Responsable de service ou chef de pôle	2 380 €	2 000 €
Groupe 2	Gestionnaire de dossier particulier	2 185 €	1 750 €
Groupe 3	Chargé de mission	1 995 €	1 500 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Chef d'unité ou d'équipe Gestionnaire administratif et financier	1 260 €	1 250 €
Groupe 2	Assistant administratif doté d'une ou plusieurs spécialités (finances, RH, marchés publics, accueil) Instructeur en droit des sols Agent d'exécution	1 200 €	1 000 €

Filière technique :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Directeur de services techniques	1 620 €	1 600 €
Groupe 2	Chef de pôle ou chef de service	1 510 €	1 500 €
Groupe 3	Technicien polyvalent	1 400 €	1 400 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Agent technique doté d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) Responsable administratif et financier	1 260 €	1 250 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent	1 200 €	1 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Agent technique doté d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) Responsable administratif et financier	1 260 €	1 250 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent	1 200 €	1 000 €

Filière sociale :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Directeur de structure/ chef de pôle/ chef de service	1 630 €	1 500 €
Groupe 2	Animatrice RAM	1 440 €	1 250 €

13) Détermination du montant du CIA attribué à chaque agent

Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale dans la limite du plafond annuel par groupe de fonctions, en prenant en compte la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le montant attribué pourra être compris en 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant.

Ce montant sera déterminé au regard des critères d'évaluation suivants :

- ✓ La réalisation des objectifs,
- ✓ Le respect des délais d'exécution,
- ✓ Les compétences professionnelles et techniques,
- ✓ Les qualités relationnelles,
- ✓ La capacité d'encadrement,
- ✓ La disponibilité et l'adaptabilité,
- ✓ La capacité à travailler en équipe.

14) Les modalités de maintien du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) pendant certaines situations de congé :

Sans objet.

15) Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement éventuel du CIA est effectué au plus tard dans le trimestre qui suit l'évaluation ou le départ de l'agent.

16) Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

Dispositions communes aux deux parts du RIFSEEP

17) Les règles de cumul du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La nouvelle bonification indiciaire,
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

18) Clause de sauvegarde

Il est précisé également que, lors de la première application des dispositions prévues dans la délibération institutive, le montant indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

19) Abrogations dispositions antérieures

Toutes dispositions antérieures relatives aux cadres d'emplois susmentionnés portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées exceptées celles concernant les grades qui n'ont pas encore fait l'objet d'un arrêté ministériel.

Adopté à l'unanimité

2. NCR : AUTORISATION DE SIGNATURE D'UN AVENANT AU CONTRAT TERRITOIRES-REGION 2020 DU PAYS DU PERCHE SARTHOIS

RAPPELLE qu'à l'instar des autres Communautés de communes des Vallées de la Braye et de l'Anille et du Gesnois Bilurien, la Communauté de communes de l'Huisne Sarthoise (CCHS) bénéficie des fonds régionaux via un dispositif de contractualisation dénommé Contrat Territoires-Région ou Nouveau Contrat Régional pour la période 2018-2020.

EST INFORME que suite à la crise sanitaire et au retard pris dans l'installation des assemblées municipales et communautaires, la Région propose de décaler la date d'échéance dudit contrat de 9 mois soit jusqu'au 30 septembre 2021.

PREND ACTE que les communes et communautés de communes qui bénéficieront de ce financement auront jusqu'au 1^{er} juin 2021 pour déposer leurs dossiers de demandes subventions.

AUTORISE le Président à signer l'avenant n°1 de prolongation de contrat.

Adopté à l'unanimité

3. CLECT : COMMUNICATION DES MONTANTS PROVISOIRES DES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION POUR 2021

EST INFORME qu'en application du 1^o du V de l'article 1609 nonies C du Code Général des Impôts, le montant des attributions fiscales pour chaque commune doit être communiqué afin que chacune d'elle puisse intégrer cette donnée pour l'établissement de son budget annuel.

PREND ACTE du montant provisoire des attributions fiscales 2021 pour chaque commune tel qu'il figure dans le tableau suivant :

AVEZÉ	16 297 €
BEILLÉ	109 716 €
BOËSSE LE SEC	95 835 €
BOUËR	24 683 €
CHAMPROND	2 115 €
CHERRE-AU	1 815 247 €
CORMES	75 023 €
COURGENARD	94 701 €
DEHAULT	5 892 €
DUNEAU	42 340 €
GREEZ SUR ROC	4 086 €
LA BOSSE	4 118 €
LA CHAPELLE DU BOIS	91 040 €
LA CHAPELLE ST REMY	69 929 €
LA FERTÉ-BERNARD	2 270 825 €
LAMNAY	29 262 €
LE LUART	89 699 €
MELLERAY	18 546 €
MONTMIRAIL	60 340 €
PRÉVAL	16 064 €
PRÉVELLES	1 023 €
SAINT AUBIN DES COUDRAIS	27 444 €
SAINT DENIS DES COUDRAIS	3 426 €
SAINT JEAN DES ECHELLES	13 451 €
SAINT MAIXENT	49 694 €
SAINT MARTIN DES MONTS	1 204 €
SAINT ULPHACE	9 723 €
SCEAUX SUR HUISNE	396 156 €
SOUVIGNE SUR MEME	4 554 €
THÉLIGNY	85 910 €
TUFFE VAL DE LA CHERONNE	434 771 €
VILLAINES LA GONNAIS	130 950 €

VOUVRAY SUR HUISNE	3 030 €
	6 097 094 €

AUTORISE le Président à accomplir tous les actes utiles à la mise en œuvre de cette décision.

Pris acte

4. EXTENSION DU COUTIER ; DEPOT DU DOSSIER DE DEMANDE DE SUBVENTION AU TITRE DE LA DETR
RAPPELLE que la Communauté de communes souhaite étendre la zone d'activités du Coutier située sur la commune de Cherré-Au.

PREND ACTE que la Communauté de communes doit procéder à :

- l'acquisition de parcelles auprès de propriétaires fonciers conformément à la délibération n°41 du 3 mars 2020 ;
- la réalisation d'études (étude géotechnique, de pollution, environnementales, de trafic, acoustique,...) dont le principe a été entériné par la Conférence des Maires du 4 janvier 2021;
- l'exécution de travaux (voirie, réseaux, aménagements paysagers,...).

EST INFORME du montant estimatif des dépenses à environ 4 836 666,67 € HT soit 5 804 000,00 € TTC.

AUTORISE le Président à déposer un dossier de DETR au titre de l'année 2021 pour l'extension de la zone d'activités du Coutier.

SOLLICITE l'octroi de la subvention au taux maximal conformé.

AUTORISE le Président à accomplir tous les actes utiles à la mise en œuvre de cette décision.

AUTORISE le Président à arrêter le plan de financement prévisionnel de l'opération en fonction du coût estimatif d'acquisition des parcelles et des travaux.

Interventions :

- M. COUALLIER pour demander des précisions sur le montant de l'opération.
- M. REVEAU pour expliquer que cette somme correspond à l'acquisition des terrains pour un montant total de 2,7 M€ HT, 200 000 € pour les diverses études et 1,9 M€ pour les frais d'aménagement inclus la maîtrise d'œuvre.

Adopté à l'unanimité

Arrivée de M. Jean-Pierre TORCHÉ

5. RLPI : PRECISION D'UN RLPI ET DES DEFINITIONS DES OBJECTIFS POURSUIVIS ET DES MODALITES DE CONCERTATION AVEC LE PUBLIC ET DE COLLABORATION AVEC LES COMMUNES

Rapport présenté par M. Thierry RENVOIZÉ, Vice-président en charge de l'Aménagement du Territoire

RAPPELLE que le Conseil de la Communauté de Communes de l'Huisne Sarthoise a prescrit l'élaboration d'un Règlement Local de Publicité intercommunal (RLPi) par délibération du 14 octobre 2020.

PREND ACTE que la procédure d'élaboration d'un RLPi étant identique à celle d'un Plan Local d'Urbanisme, il appartenait à l'organe délibérant de préciser les objectifs poursuivis, de fixer les modalités de concertation avec le public et les modalités de collaboration avec les communes, ce que la délibération initiale avait omis.

DECIDE de retirer la délibération n°14-10-2020-004 du 14 octobre 2020 portant prescription d'élaboration d'un RLPi.

ENGAGE la procédure d'élaboration d'un Règlement Local de Publicité intercommunal.

FIXE les objectifs poursuivis par le futur règlement comme suit :

- Proportionner la taille et la densité des supports aux caractéristiques de la commune : taille, flux supportés, activités économiques,
- Autoriser la publicité hors agglomération dans les zones d'activité,
- Lutter contre la publicité sauvage,
- Veiller à la qualité des entrées de ville,
- Permettre une publicité respectueuse du patrimoine aux abords des 16 monuments historiques et dans les Sites Patrimoniaux Remarquables de La Ferté Bernard et de Montmirail,
- Traiter de manière spécifique les espaces stratégiques en matière de paysage.

DEFINIT les modalités de concertation suivantes :

- Création d'une page internet dédiée sur le site de la Communauté de communes et d'une adresse mail dédiée,
- Mise à disposition d'un cahier d'observation à disposition du public au siège de la CCHS,

- Information régulière via tous les supports de communication traditionnels (magazine intercommunal, journaux municipaux),
- Information ciblée au profit des acteurs économiques,
- Organisation d'une réunion publique avant l'arrêt du projet.

FIXE les modalités de collaboration avec les communes comme suit :

- Le Conseil de Communauté :
 - Sa composition : Ensemble des conseillers communautaires ;
 - Son rôle :
 - Délibérer sur les grandes étapes de la procédure ;
 - Prescrire l'élaboration ;
 - Définir les objectifs poursuivis, les modalités de concertation avec le public et les modalités de collaboration avec les communes ;
 - Arrêter et approuver le projet.
- La Conférence Intercommunale des Maires :
 - Sa composition : Ensemble des maires ;
 - Son rôle :
 - Définir les modalités de collaboration avec les communes avant délibération ;
 - Définit les objectifs poursuivis et modalités de concertation ;
 - Echanger sur le rapport du commissaire enquêteur après enquête publique ;
 - Débattre sur les orientations politiques des règles.
- La Commission Urbanisme et Aménagement :
 - Sa composition : délibération ;
 - Son rôle :
 - Contrôle des productions du bureau d'étude ;
 - Faire remonter les propositions des conseils municipaux ;
 - Etre force de proposition.
- Les conseils municipaux :
 - Son rôle : dans les 3 mois suivant l'arrêt du projet, les communes peuvent se prononcer défavorablement sur un point de règlement les concernant, conformément aux articles L153-15 et R153.

Dans ce cas, le projet fait l'objet d'un nouvel arrêt aux deux-tiers des suffrages exprimés.

AUTORISE le Président à accomplir tous les actes utiles à la mise en œuvre de cette décision.

Adopté à la majorité – 1 opposition

6. SPANC : RAPPORT D'ACTIVITES 2019 DE LA SOCIETE VEOLIA

Rapport présenté par M. Michel ODEAU, Vice-président en charge de l'Environnement

RAPPELLE que chaque année, tout délégataire de service public doit remettre à l'autorité délégante un rapport d'activités comportant notamment les comptes retraçant l'exécution de la délégation de service public et une analyse de la qualité du service.

PREND ACTE du rapport d'activités 2019 produit par la société VEOLIA au titre du contrat de délégation de service public pour l'exploitation du Service Public d'Assainissement Non Collectif pour les 9 nouvelles communes ayant intégré l'Huisne Sarthoise depuis le 1^{er} janvier 2017.

Pris acte

7. SPANC : RAPPORT D'ACTIVITES 2019 DE LA SOCIETE SAUR

Rapport présenté par M. Michel ODEAU, Vice-président en charge de l'Environnement

PREND ACTE du rapport d'activités 2019 produit par la société SAUR au titre du contrat de délégation de service public pour l'exploitation du Service Public d'Assainissement Non Collectif.

Pris acte

8. SPANC : SUBVENTION DE L'AGENCE DE L'EAU AU TITRE DU SUIVI DES DOSSIERS ADMINISTRATIFS POUR 2020

Rapport présenté par M. Michel ODEAU, Vice-président en charge de l'Environnement

RAPPELLE :

- qu'en novembre 2016, le Conseil communautaire a validé la signature d'une convention de partenariat avec l'Agence de l'Eau dans le cadre de l'OPAH ;
- que l'Agence de l'Eau verse à la Communauté de communes une subvention au titre de l'animation du dispositif à hauteur de 240 € par ouvrage réhabilité.

PREND ACTE qu'un agent de la Communauté de communes, rémunéré par le Budget général, est en charge de la gestion administrative de ces dossiers.

DECIDE de valoriser cette gestion administrative au compte « 6215 - Frais de personnel - Personnel affecté par la collectivité de rattachement » pour l'année 2020 pour un montant de 7 680 €.

AUTORISE le Président à effectuer toutes les démarches nécessaires pour l'exécution de cette décision.

Adopté à l'unanimité

9. GEMAPI : ATTRIBUTION D'UNE SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT AU GIDON DE LA MEME ET DE L'HUISNE SARTHOISE

Rapport présenté par M. Michel ODEAU, Vice-président en charge de l'Environnement

RAPPELLE que la Communauté de Communes exerce depuis le 1^{er} janvier 2018 au titre de ses compétences obligatoires, la compétence Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations dans les conditions prévues à l'article L.211-7 du Code de l'environnement.

EST INFORME que la CCHS cotise en lieu et place des communes auprès des organismes qui relèvent de la GEMAPI.

PREND ACTE que le GIDON de la Mème et de l'Huisne Sarthoise regroupant les communes de Avezé, Cherré-Au, Préval et Souvigné sur Mème :

- a sollicité la Communauté de communes pour l'attribution d'une subvention au titre de l'année 2020 à hauteur de 50 € par commune ;
- alerte le Conseil communautaire sur le maintien des frais de fonctionnement tandis que la fusion des communes de Cherré et Cherreau a logiquement réduit de 50 € la subvention annuelle ;
- sollicite l'Huisne Sarthoise pour le maintien de la cotisation annuelle pour un montant de 250 €.

DECIDE de verser une subvention à hauteur de 250 € au titre de l'année 2020.

AUTORISE le Président à accomplir tous les actes utiles à la mise en œuvre de cette décision.

Adopté à l'unanimité

10. BUDGET : DECISION MODIFICATIVE N°5 DU BUDGET GENERAL 2020

Rapport présenté par M. Jannick NIEL, Vice-président en charge des Finances

APPROUVE, conformément au détail ci-dessous, les modifications budgétaires de la décision modificative n°5 du budget général 2020 :

FONCTIONNEMENT		BP 2020		Montant DM	Budget total 2020
chapitre D 014	Atténuations de produits				
7391178	Autres restitutions au titre de dégrèvement sur contributions directes	1 000 €	+	138 000 €	139 000 €
chapitre D 67	Charges exceptionnelles				
678	Autres charges exceptionnelles	419 069 €	-	138 000 €	281 069 €
TOTAL DEPENSES				0 €	

Au regard de cette décision modificative n°5, le budget général 2020 s'équilibre en dépenses et en recettes comme suit :

	BP 2020	DM n°5	BP 2020 ACTUALISE
Section de fonctionnement	13 608 867 €	0 €	13 608 867 €
Section d'investissement	9 499 995 €	0 €	9 499 995 €

Adopté à l'unanimité

11. BUDGET : REALISATION D'INVESTISSEMENTS ANTICIPES AVANT LE VOTE DU BUDGET

Rapport présenté par M. Jannick NIEL, Vice-président en charge des Finances

DECIDE de procéder sur le budget général, à la réalisation des investissements anticipés suivants et ce, dans la limite du quart des investissements de l'exercice précédent hors remboursement de la dette, soit, pour 2020 : 2 088 513 €.

COMPTE	INTITULE	HT	TTC
2031 - Frais d'études	Etude Plan Local de l'Habitat	43 333 €	52 000 €
2031 - Frais d'études	Règlement Local de Publicité intercommunal	43 333 €	52 000 €
	TOTAL	86 666 €	104 000 €

DECIDE d'arrêter la liste des investissements anticipés pour le budget communautaire conformément au tableau ci-dessus.

AUTORISE le Président à effectuer tous les actes utiles à la mise en œuvre de cette décision.

Adopté à l'unanimité

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19H05.

Le 18 janvier 2021

Le Président

M. Didier REVEAU