

OBJET	Gestion du personnel – Mise en place du RIFSEEP
--------------	--

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le 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 d'état,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions au principe selon lequel le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'état,

Vu l'avis favorable du CTP en date du 11 octobre 2018,
Considérant que le RIFSEEP est destiné à remplacer le régime indemnitaire en place dans la collectivité, en vertu du principe de parité avec les corps de la fonction publique d'état,

Considérant que certains cadres d'emplois ne sont pas encore intégrés dans le RIFSEEP et continuent à percevoir temporairement le régime indemnitaire existant, dans l'attente de la publication des textes réglementaires,

Le Président propose au conseil communautaire d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer la mise en œuvre selon les éléments ci-dessous :

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle dite « IFSE »,
- Le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent dit « CIA »

Les bénéficiaires du RIFSEEP :

Le régime indemnitaire s'applique à l'ensemble des agents publics occupant un emploi à Coeur de Sologne, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels (si le contrat a une durée d'au moins 6 mois) qui appartiennent à l'ensemble des filières représentées dans la collectivité.

I IFSE

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle, en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir des critères suivants :

➤ ***Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception :***

- Niveau hiérarchique dans l'organigramme
- Responsabilité d'encadrement
- Responsabilité de coordination et de pilotage
- Ampleur du champ d'action (quantité de missions et valeur des enjeux, dossiers stratégiques)

➤ ***Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :***

- Expertise particulière
- Complexité du poste (exécution simple à forte mobilisation des compétences)
- Poste nécessitant une formation continue
- Poste lié à la sécurité d'autrui
- Autonomie décisionnelle
- Diversité des missions (polyvalence)

➤ ***Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel :***

- Travaux en extérieur
- Utilisation de produits et matériels dangereux
- Exercice des fonctions sur des sites multiples avec déplacement dans la journée
- Utilisation conséquente de matériels bureautiques et informatiques
- Relations avec le public
- Relations avec les élus
- Respect de délais stricts
- Contraintes organisationnelles

Sur la base de ces critères, il est proposé au conseil de fixer les groupes de fonctions, répartir les postes de la collectivité au sein de ces groupes et de retenir les montants maximums annuels identiques aux montants prévus pour l'Etat conformément au tableau joint en annexe à cette délibération.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle selon les critères suivants :

- Parcours professionnels antérieurs en lien avec les missions du poste,
- Elargissement des compétences par la pratique,
- Approfondissement des savoirs,
- Optimisation de l'utilisation des outils,
- Adaptation au changement.

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

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou d'une réussite à un concours,
- Au moins tous les quatre ans, en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

En ce qui concerne l'absentéisme :

L'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés annuels, de maladie ordinaire, pour accident de service ou maladie professionnelle, maternité, paternité et adoption,

L'IFSE est suspendue en cas de congés longue maladie, longue durée et grave maladie.

Périodicité de versement :

L'IFSE est versée mensuellement,

Proratisation :

L'IFSE est proratisée en fonction du temps de travail,

Revalorisation :

L'IFSE fera l'objet d'une revalorisation automatique dans les limites fixées par les textes applicables aux fonctionnaires de l'Etat,

Application :

L'IFSE est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions et sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 et comprendra, à minima, le maintien du régime antérieur lors du passage au nouveau régime indemnitaire,

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

II CIA

Un complément indemnitaire annuel peut être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel.

Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles (usagers, collègues, hiérarchie)

Les plafonds annuels sont relatés dans le tableau joint en annexe.

En ce qui concerne l'absentéisme :

Le CIA sera proratisé en fonction de la présence effective sur l'année qui précède (les congés annuels n'étant pas défalgués), au-delà de 5 jours d'absence, avec un abattement de 1/100^{ème} par jour d'absence.

Périodicité de versement :

Le CIA sera versé en deux parts égales en juin et en novembre, et en cas de proratisation selon les absences, la modulation sera mise en œuvre par moitié sur chaque part,

Proratisation :

Le CIA est proratisé en fonction du temps de travail,

Revalorisation :

Le CIA fera l'objet d'une revalorisation automatique dans les limites fixées par les textes applicables aux fonctionnaires de l'Etat,

Application :

Le CIA est exclusif de toute autre indemnité liée à la manière de servir et sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2019,

Attribution :

Le CIA fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuelle par l'autorité territoriale.

Après avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité, d'instaurer le RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2019 dans les conditions citées ci-dessus. Les crédits nécessaires seront prévus et inscrits au budget de chaque exercice.

OBJET	Gestion du personnel – Mise en place du télétravail
--------------	--

Le Président sollicite le conseil communautaire pour l'autoriser à mettre en place le télétravail à Cœur de Sologne et en définir les modalités.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 précise les contours de cette organisation dans la fonction publique et les grands principes :

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieux d'affectation et s'applique aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires.

Le télétravail repose sur le volontariat, cette modalité d'organisation est demandée par l'agent et ne peut pas être imposée par l'employeur. L'autorisation accordée à l'agent est valable pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Elle est réversible, c'est-à-dire qu'il peut y être mis fin à tout moment, par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance.

Pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents en télétravail, la durée de présence sur site de l'agent ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail.

Chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre dans le respect des principes édictés ci-dessus.

Le Président propose au conseil communautaire l'organisation suivante :

Activités concernées par le télétravail :

Dans la filière administrative, le travail de saisie informatique (sans nécessité de contact physique avec le public ou les collaborateurs), le travail d'archivage électronique (classement de données), la consultation de courriels liés au travail, le traitement de données,

Le lieu d'exercice du télétravail est le domicile de l'agent,

En matière de sécurité informatique :

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité. Le système informatique doit pouvoir fonctionner de manière optimale et sécurisée, l'installation technique sera vérifiée au préalable, par le prestataire informatique habituel (qui connaît nos procédures),

La confidentialité des données doit être préservée. Le responsable du traitement doit prendre toute mesure pour empêcher que des données soient endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès,

Temps et conditions de travail :

L'agent exerce son activité aux mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité.

Durant ces horaires, l'agent est à disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit donc être totalement joignable et disponible pour les collaborateurs, administrés ou supérieurs hiérarchiques.

Il n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. S'il quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail, sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Enfin, tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Il en va de même d'un accident domestique.

Toutefois, durant sa pose méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail de la collectivité, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

Accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail et bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité :

En vertu de l'article 40 du 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, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou le comité technique lorsqu'il exerce les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par le comité. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

Contrôle et comptabilisation du temps de travail :

Les télétravailleurs devront effectuer périodiquement des auto-déclarations.

Prise en charge par l'employeur des coûts du télétravail :

L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivant : un ordinateur portable équipé des logiciels permettant cette organisation, l'accès à la messagerie professionnelle,

les accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions, les fournitures de bureau nécessaires.

Durée de l'autorisation :

L'autorisation est subordonnée à une demande expresse formulée par l'agent et impérativement validée par le supérieur hiérarchique en amont selon les nécessités de services.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonction, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

Quotités autorisées :

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 3 jours par semaine.

Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut donc être inférieur à deux jours par semaine.

Date d'effet :

ces dispositions prendront effet dès la transmission de la délibération au contrôle de légalité.

Pour chaque cas concerné, un acte sera rédigé afin de préciser les détails de l'organisation individuelle.

Le conseil communautaire approuve, avec abstention de Monsieur Pascal BIOULAC, la mise en place du télétravail à Cœur de Sologne dans les conditions citées ci-dessus et note que le comité technique paritaire sera consulté.

OBJET	Gestion du personnel – Mise à disposition de personnel : convention
--------------	--

Depuis Juillet 2015, la Commune de Lamotte-Beuvron met à disposition de la Communauté de Communes un agent chargé du développement économique, pour une quotité de 50 %, à charge pour Cœur de Sologne de rembourser à la ville le coût correspondant.

Le Président propose au conseil communautaire de prolonger cette mise à disposition jusqu'au 31 décembre 2019.

Le conseil communautaire approuve à l'unanimité.

OBJET	Gestion du personnel – Ratio pour avancement de grade
--------------	--

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer, après avis du comité technique paritaire, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés au grade considéré, le nombre maximum d'agents pouvant être promus à ce grade.

Le président propose au conseil communautaire de fixer le taux à 100 % pour le grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 1^{ère} classe, sachant que le comité technique a émis un avis favorable en date du 15 octobre 2018.

Le conseil communautaire approuve à l'unanimité.

OBJET	Marque Sologne : convention pour le recrutement d'un chef de projet
--------------	--

Le comité de Marque Sologne s'est réuni à Lamotte-Beuvron et a bâti le projet de recruter un/e technicien/ne pour faire vivre et développer les actions au titre de la marque Sologne.

Les représentants de Cœur de Sologne ont présenté cette réflexion en bureau et reçu un avis favorable à la participation financière de notre collectivité.

Ainsi que cela figure dans le projet de convention joint en annexe, la charge à supporter serait de 12 000 euros au total, puisque les 5 Communautés de Communes de la marque s'associeraient au financement.

Le conseil communautaire autorise, avec l'abstention de Monsieur Hugues AGUETTAZ, le Président à signer la convention.

OBJET	Transfert GEMAPI : modification de l'attribution de compensation
--------------	---

Le Président rend compte des conclusions de la CLECT réunie le 30 mai 2018.
Les Communes ont toutes délibéré.

Le Président propose à l'assemblée de modifier les attributions de compensation comme suit, conformément aux conclusions de la CLECT :

Pour 2018 :

Commune	Attribution pour 2018
Chaon	12 012,70 €
Chaumont-sur-Tharonne	438 578,31 €
Lamotte-Beuvron	913 456,48 €
Nouan-le-Fuzelier	570 831,86 €
Souvigny-en-Sologne	16 403,06 €
Vouzon	3 624,55 €

Pour l'avenir, à partir de l'exercice 2019, sans nouveau transfert :

Commune	Nouvelle attribution
Chaon	11 292,70 €
Chaumont-sur-Tharonne	437 633,31 €
Lamotte-Beuvron	912 502,48 €
Nouan-le-Fuzelier	570 066,86 €
Souvigny-en-Sologne	16 103,06 €
Vouzon	2 997,55 €

Le conseil communautaire approuve à l'unanimité.

OBJET	Rapport d'activités 2017 du SMO Val de Loire Numérique
--------------	---

Le rapport d'activités 2017 du SMO Val de Loire Numérique est présenté au conseil communautaire qui en prend acte.

A cette occasion, le Président rappelle que la gestion de ce syndicat est très appréciée, les économies substantielles générées sont remarquables.

OBJET Transferts de crédits

Le conseil communautaire approuve à l'unanimité les modifications de crédits suivantes :

DEPENSES			RECETTES		
Imputation	Libellé	Montant	imputation	libellé	Montant
833/65548	Participations syndicats GEMAPI	25 000 €			
020/739211	Attribution de compensation	-25 000 €			
812/739118	Reversement taxe ordures ménagères	13 000 €	812/7331	Encaissement taxe ordures ménagères	13 000 €
		13 000 €			13 000 €

OBJET SMICTOM de Sologne : périmètre

Par délibération en date du 1^{er} octobre 2018, le conseil communautaire de la Sologne des Etangs a demandé au SMICTOM de Sologne une extension de son périmètre pour la Commune de Marcilly-en-Gault.

Selon les statuts du SMICTOM et à la demande de la Préfecture, il est nécessaire que l'extension soit approuvée par l'ensemble des EPCI membres, sachant que par voie de conséquence, le périmètre de la Communauté de la Sologne des Rivières sera modifié de plein droit en diminution.

Le conseil communautaire approuve à l'unanimité.

OBJET Parc d'Activités des Hauts-Noirs : Projet de vente de terrain

Le Président propose, sur l'avis favorable de la commission chargée du développement économique du 26 novembre 2018, de céder une partie de la parcelle AO 96 dans le parc d'activités des Hauts-Noirs à Lamotte-Beuvron, d'une surface de 29 742 m², à la SCI du 3L, soit un prix de vente de 133 839 € HT.

Le découpage de la parcelle AO96 sera demandé au géomètre.

Le conseil communautaire approuve et autorise, à l'unanimité, le Président à signer la vente.

OBJET**Parc d'Activités des Hauts-Noirs : Aide aux entreprises**

Le Président propose, sur l'avis favorable de la commission chargée du développement économique du 26 novembre 2018, d'attribuer une aide de 5 000 € TTC pour la réfection de la façade du bar-tabac Le Box à Lamotte-Beuvron.

Le conseil communautaire approuve à l'unanimité.