

CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE

DE L'INTERCOM BERNAY TERRES DE NORMANDIE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

L'an deux mille dix-huit, le 11 décembre à 17 heures 30 minutes, le Conseil d'Administration du C.I.A.S., légalement convoqué, s'est réuni à la Maison de l'Enfance, 17 rue du Pont-aux-Chèvres – 27170 Beaumont-le-Roger, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude ROUSSELIN.

Date de convocation : 3 décembre 2018

Nombre de membres	Étaient présents : M. ROUSSELIN, M. ANTHIERENS,
En exercice : 21	M. ARNAUD, Mme BINET, M. DELAMARE, M. DU MESNIL
Présents : 11	ADELEE, M. GUENIER, M. MALARGE, M. MALHERBE,
Votants : 14	M. PENVEN, Mme VATINEL,
	Étaient absents : Mme BLOTIERRE, Mme ERARD,
	M. GRIHAULT, Mme JORISSEN, M. KAREB, M. PALADE,
	M. PERDRIEL, Mme TERRASSE, Mme VAN DEN
	DRIESSCHE, Mme VANDERHOEVEN.

Pouvoirs : M. GRIHAULT a donné pouvoir à M. PENVEN ; M. PERDRIEL a donné pouvoir à M. ARNAUD ; Mme VAN DEN DRIESSCHE a donné pouvoir à Mme VATINEL

Secrétaire de séance : M. DU MESNIL ADELEE

Objet : Ressources humaines - Régime indemnitaire – Instauration du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le régime indemnitaire des agents territoriaux est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie du service qu'il exécute. Il se définit comme un complément de traitement, distinct des autres éléments de rémunération.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) du C.I.A.S. de l'Intercom Bernay Terres de Normandie, partiellement instauré par la délibération D009/2017 du 3 mars 2017 est un système de primes permettant de reconnaître pleinement les compétences professionnelles des agents, les contraintes des postes qu'ils occupent, ainsi que les engagements professionnels qu'ils soient individuels ou collectifs.

Cette modernisation permet de :

- Dynamiser la gestion des ressources humaines,
- Améliorer les conditions de motivation des personnels par la reconnaissance du travail réalisé,
- Reconnaître la responsabilité et les contraintes de certaines fonctions,
- Tenir compte de l'investissement personnel des agents,
- Moduler le régime indemnitaire au vu de ses critères ainsi que sur l'assiduité des agents.

Suite à l'instauration de la partie Indemnité de Fonction et de Sujétion et Expertise (IFSE), il convient de mettre en place la partie Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est une part facultative versée en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent au regard des critères fixés dans l'entretien professionnel. Il est proposé de l'instaurer de manière collective.

Il appartient à l'autorité territoriale, après avis du comité technique, de fixer les résultats à atteindre et les indicateurs retenus, ainsi que de constater, à l'issue de la période déterminée, si les résultats ont été atteints. L'autorité territoriale fixe le montant individuel de la prime versé pour chaque service, dans la limite des plafonds définis par la réglementation.

Article 1. BENEFICIAIRES

La prime pourra être versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels d'un même service ou d'un groupe de services. Les agents de droit privé sont également concernés par ce dispositif dans la mesure où ils participent effectivement à l'atteinte des objectifs du service (ou groupe de services) pour lequel a été instituée cette prime.

L'ensemble des cadres d'emplois est concerné. Cependant, dans l'attente de la parution des arrêtés ministériels pour l'ensemble des cadres d'emplois, il est proposé de l'étendre aux cadres d'emplois prévus par la réglementation en vigueur à tout cadre d'emploi que de futurs arrêtés ministériels autoriseront.

Article 2. DETERMINATION DES CRITERES DE MODULATION DE L'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque agent.

Les exemples suivants sont donnés à titre strictement illustratif.

Ainsi, par exemple, les objectifs assignés aux services pourraient être fixés selon divers types d'indicateurs s'inscrivant dans nos valeurs de confiance, proximité et d'enthousiasme :

- Des indicateurs relatifs à la conduite des politiques publiques et à la qualité du service rendu
- Des indicateurs relatifs à la maîtrise des coûts et à l'efficience des services et à la transversalité du fonctionnement ;
- Des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines
- Des indicateurs relatifs au développement durable, à la créativité et à l'innovation ;

A titre d'exemple :

1. L'amélioration de la conduite des politiques publiques et de la qualité du service rendu

Peuvent par exemple figurer parmi les indicateurs retenus, en fonction de l'activité du service, les indicateurs suivants :

- Le taux de mise en œuvre de la réglementation applicable à une politique ;
- Le taux de dématérialisation des procédures ;
- Le taux de satisfaction de l'utilisateur ;
- Les délais de traitement des demandes de titres ;
- Les délais moyens de traitement des dossiers ;
- Le niveau d'information de l'utilisateur.

2. La maîtrise des coûts et l'efficacité des services

A titre d'exemple, les indicateurs suivants pourront être choisis dans le cadre de la mise en place de l'intéressement collectif :

- Coût par titre émis/dossier traité ;
- Dépense moyenne de fonctionnement par agent.

3. L'amélioration de la gestion des ressources humaines

Peuvent par exemple être retenus les indicateurs suivants :

- Des indicateurs liés à l'amélioration des conditions de travail ;
- Des indicateurs liés à la formation (taux d'agents ayant reçu une formation) ;
- Des indicateurs liés à la cohésion des équipes, comme la formalisation d'un projet de service.

4. La prise en compte du développement durable

- Consommation énergétique ;
- Maîtrise des consommables de bureautique (papier, encre) ;
- Évolution du bilan carbone des transports.

Exemple d'application

Pour illustrer les points 1. à 4., la collectivité peut par exemple choisir :

- Comme objectif à atteindre : la réduction de l'empreinte énergétique (dans un service administratif).
- Comme types d'indicateurs :
 - Ceux relatifs à la conduite des politiques publiques et à la qualité du service rendu (1),
 - Ceux relatifs au développement durable (4).
- Comme résultat à atteindre : diminution de 10%.
- Comme indicateurs :
 - Taux de dématérialisation des procédures (1) ;
 - Taux de consommation des consommables de bureautique (4) ;
 - Taux de consommation d'électricité (4).

Le contrat d'objectifs collectifs et de moyens peut prendre la forme suivante :

Contrat d'objectifs collectifs et de moyens			
Période de référence : du au			
Objectif(s) du service (ou groupe de services)	Indicateurs de mesure	Moyens associés	Montant
Lister les objectifs retenus	Déterminer pour chaque objectif les indicateurs de mesures	Exemple : formation, logiciel dédié, nouvel équipement....	Dans la limite de 600 € annuels maximum

En lien avec le comité technique associé à cette réflexion, un accompagnement managérial de direction et de proximité sera mis en place progressivement par des formations et des réunions/séminaires de travail sur cette démarche indemnitaire.

Les contrats d'objectifs sont progressivement négociés et signés pour viser à leur généralisation sur deux années (2019 et 2020). A titre exceptionnel des contrats d'objectifs individuels peuvent être mis en place pour certaines missions spécifiques (Pilotage de gestion par exemple). De même, un montant individuel pourra être attribué pour traduire la satisfaction de l'autorité territoriale dans la conduite de missions dans des circonstances exceptionnelles (climatiques par exemple).

Article 3. DETERMINATION PAR FILIERE DES MONTANTS MAXIMUM POUR LES AGENTS NON LOGES

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions dans les conditions suivantes :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Pour la catégorie A

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	Montants annuels maximum réglementaires	Montants maximum annuels proposés par l'EPCI
Administrateurs			
Groupe 1	<i>Ex : Direction d'une collectivité</i>	8 820 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Direction adjointe d'une collectivité, direction d'un groupe de service, d'un pôle...</i>	8 280 €	600€
Groupe 3	<i>Ex : Direction d'un service</i>	7 470 €	600€
Attachés territoriaux et directeurs territoriaux			
Groupe 1	<i>Ex : Direction d'une collectivité, secrétariat de mairie</i>	6 390 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Direction adjointe d'une collectivité, direction d'un groupe de service ou d'un pôle</i>	5 670 €	600€
Groupe 3	<i>Ex : Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire</i>	4 500 €	600€
Groupe 4	<i>Ex : Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission</i>	3 600 €	600€
Conseillers Socio-éducatifs			
Groupe 1	<i>Ex : Directeur d'une structure</i>	3 440 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications</i>	2 700 €	600€

Pour la catégorie B

Rédacteurs			
Groupe 1	<i>Ex : Direction d'une structure, responsable de service, fonctions administratives complexes</i>	2 380 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination, chargé de mission</i>	2 185 €	600€
Groupe 3	<i>Ex : Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire</i>	1 995 €	600€

Educateurs des APS			
Groupe 1	<i>Ex : Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services</i>	2 380 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chef de bassin</i>	2 185 €	600€
Groupe 3	<i>Ex : Encadrement de proximité, d'usagers</i>	1 995 €	600€
Animateurs			
Groupe 1	<i>Ex : Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services</i>	2 380 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage</i>	2 185 €	600€
Groupe 3	<i>Ex : Encadrement de proximité, d'usagers</i>	1 995 €	600€
Assistants socio-éducatif			
Groupe 1	<i>Ex : Direction d'une structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage</i>	1 630 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Encadrement de proximité, d'usagers</i>	1 440 €	600€

Pour la catégorie C

Adjoints administratifs			
Groupe 1	<i>Ex : chef d'équipe, gestionnaire, assistant de direction</i>	1 260 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Agent d'exécution, agent d'accueil</i>	1 200 €	600€
Opérateurs des APS			
Groupe 1	<i>Ex : Assister le responsable de l'organisation des A.P.S., surveillant des piscines et baignades</i>	1 260 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Agent d'exécution,</i>	1 200 €	600€
Adjoints d'animation			
Groupe 1	<i>Ex : Encadrement de proximité, sujétions, qualifications</i>	1 260 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Agent execution</i>	1 200 €	600€
Agents sociaux			
Groupe 1	<i>Ex : Travailleur familial, encadrement de proximité</i>	1 260 €	600€
Groupe 2	<i>Ex : Execution, horaires atypiques...</i>	1 200 €	600€

Article 5. MODALITES DE VERSEMENT

Le CIA est versé annuellement et arithmétiquement proratisé en fonction du temps de travail (complet ou partiel) et du présentéisme des agents. Cet écrêtement fait exception, en ce qui concerne le CIA à la délibération D009/2017 relative à l'écrêtement des primes et indemnités. Il fait l'objet d'une proposition du directeur général des services à l'autorité territoriale et d'un arrêté individuel d'attribution auquel est annexé le contrat d'objectif et son évaluation

Le montant de ce CIA peut varier de 100 à 600€ brut par agent en fonction des objectifs atteints (un contrat d'objectifs et de moyens peut comporter trois objectifs par exemple) et pourra être versé en plusieurs fois, selon la périodicité des objectifs fixés. (Objectifs annuels ou semestriels). Il est conditionné à un entretien individuel d'évaluation formalisé, annuel (obligatoire) ou infra-annuel (expérimental).

L'entretien individuel évoluera, en lien avec le comité technique pour intégrer un volet « objectifs collectifs ».

L'agent ne percevra pas de CIA s'il a fait l'objet d'une sanction disciplinaire dans l'année.

Article 6. PRIMES ET INDEMNITES CUMULABLES AU RIFSEEP

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- Le supplément familial de traitement (SFT),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- Les Indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Prime d'intéressement collectif,
- L'indemnité kilométrique vélo
- Les astreintes et indemnités d'intervention associées,
- Les indemnités pour travail de nuit, de dimanche et jours fériés
- Les frais de déplacements
- Indemnité différentielle
- Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
- Prime de rendement,
- Indemnité de fonctions et de résultats
- Prime de fonctions informatiques,
- Indemnité d'administration et de technicité,
- Indemnité d'exercice de missions des Préfectures.

Aussi, vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le décret n° 2016-4916 du 27 décembre 2016,

Vu la circulaire DGCL /DGFIP du 3 avril 2017,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat,

Vu les délibérations D009/2017 du 3 mars 2017,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 23 octobre 2018,

Vu le tableau des effectifs,

Après avoir ouï et délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

↳ Adopte ce régime indemnitaire dans toutes les conditions ci-dessus exposées à compter du 1^{er} janvier 2019.

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus

Pour extrait certifié conforme,

Le Président,

Jean-Claude ROUSSELIN

