

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

Séance du Mercredi 31 Octobre 2018

Effectif du conseil communautaire : 127 membres

Membres en exercice : 127

Quorum exigé : 64

Membres présents : 71

Pouvoirs : 17

Membres votants : 88

Date de la convocation : 25/10/18

L'an deux mil dix-huit et le mercredi trente et un octobre à 18h00, les membres du conseil communautaire de l'Intercom Bernay Terres de Normandie régulièrement convoqués, se sont réunis à la salle des fêtes de Brionne sous la présidence de Monsieur Jean-Claude ROUSSELIN.

**Etaient présents :** Madame BERNARD Nathalie, Monsieur POHER Jean-Claude, Monsieur BEURIOT Valéry, Monsieur BIBET Pierre, Monsieur BONAMY Jean-Hugues, Monsieur BONNEVILLE Roger, Monsieur BOUGET Daniel, Monsieur BONNEVILLE Jean-Noël, Madame CANU Françoise, Monsieur CAPPELLE Hubert, Monsieur LAFOSSE Michel, Monsieur CHALONY Gilbert, Monsieur CHAUVIN Pierre, Monsieur CHOLEZ Manuel, Monsieur CIVEL Dominique, Monsieur CROMBEZ Guillaume, Monsieur DANIEL Jean-Claude, Monsieur DAVID Jean-Luc, Madame DECLERCQ Florence, Monsieur BAUDUIN Pierre, Monsieur DESCAMPS Alain, Monsieur DESHAYES Claude, Monsieur DIDTSCH Pascal, Madame DROUIN Colette, Monsieur DUTHILLEUL Jean, Madame HENRY Dominique, Monsieur FEDERICI Michel, Monsieur FINET Pascal, Monsieur FROIDMONT Pascal, Monsieur GIFFARD Franck, Monsieur GOBRON François, Monsieur GRAVELLE Nicolas, Monsieur GROULT Jean-Louis, Monsieur HAUTECHAUD Patrick, Monsieur DELAROCHE Serge, Monsieur JEHANNE Eric, Madame JOIN-LAMBERT Marie-Christine, Monsieur JUIN Jean-Bernard, Monsieur KIFFER Daniel, Monsieur LE BAILLIF Jacques, Monsieur LEBOURGEOIS Alain, Madame LECLERC Marie-Françoise, Madame LECONTE Anne-Marie, Madame LEROUVILLOIS Janine, Monsieur LESEUR Michel, Madame MABIRE Dominique, Monsieur MADELON Jean-Louis, Monsieur MALARGE Pierre, Monsieur MALCAVA Didier, Monsieur MALHERBE Yannick, Monsieur DELEU Philippe, Madame BLONDEL Véronique, Monsieur MONTIER Jean-Noël, Monsieur MORENO José, Monsieur PIQUENOT Olivier, Monsieur PREVOST Jean-Jacques, Monsieur PREVOST Lionel, Monsieur PRIVE Bruno, Madame TESTU Micheline, Madame RODRIGUE Colette, Monsieur ROEHM Sébastien, Monsieur ROUSSELIN Jean-Claude, Monsieur RUEL Yves, Monsieur SCRIBOT Frédéric, Monsieur SOURDON André, Madame TURPIN Annie, Madame VAGNER Marie-Lyne, Monsieur VAN DEN DRIESSCHE André, Monsieur VILA Jean-Louis, Monsieur VOISIN Jean-Baptiste, Monsieur WEBER Claude.

**Etaient absents/excusés :** Monsieur ADELIN Jean-Michel, Monsieur AGASSE Francis, Madame ANGOT Josiane, Monsieur AUGER Michel, Madame AUGUSTIN Jeanine, Monsieur BAISSÉ Christian, Monsieur BEAUFILS Lionel, Monsieur BETOURNE Dominique, Monsieur BORDEAU Jean-Pierre, Monsieur CAVELIER Sébastien, Monsieur DAVION Olivier, Monsieur DELAMARE Frédéric, Monsieur DESCAMPS Joël, Monsieur DESHAYES Edmond, Monsieur DORGERE François, Madame DRAPPIER Michèle, Monsieur DUVAL Yves, Monsieur GIBOURDEL Jean-Pierre, Madame GUITTON Sylvie, Madame HESSE Francine, Monsieur LAIGNEL Pascal, Monsieur LE ROUX Jean-Pierre, Monsieur LECOQ Didier, Monsieur LELOUP Gérard, Madame LEROUGE Valérie, Monsieur MADELAINE Pascal, Monsieur MECHOUD Alain, Monsieur MILBERGUE Joël, Madame MONTHULE Julie, Madame NADAUD Nadia, Monsieur PORTAIS Alain, Madame POTTIER Lydie, Monsieur SAMPSON Jean, Monsieur SZALKOWSKI Denis, Monsieur THIBAUT-BELET Patrick, Monsieur

VAMPA Marc, Madame VAN DEN DRIESSCHE Agnès, Madame VANDERHOEVEN Sandrine, Madame VARANGLE Ingrid.

**Pouvoirs :** Monsieur ANTHIERENS André pouvoir à Monsieur LEBOURGEOIS Alain, Monsieur BARON Marc pouvoir à Monsieur PIQUENOT Olivier, Monsieur BELLIES Albert pouvoir à Monsieur MALCAVA Didier, Madame BINET Brigitte pouvoir à Monsieur CHOLEZ Manuel, Madame BLOTIERRE Julie pouvoir à Madame TURPIN Annie, Monsieur BOISSIERE Bernard pouvoir à Monsieur PREVOST Jean-Jacques, Monsieur FILET Gérard pouvoir à Monsieur CHALONY Gilbert, Monsieur FORCHER Bernard pouvoir à Monsieur RUEL Yves, Monsieur GROULT Daniel pouvoir à Monsieur KIFFER Daniel, Madame LEMOINE Béatrice pouvoir à Monsieur FROIDMONT Pascal, Monsieur LHOMME Patrick pouvoir à Monsieur MALARGE Pierre, Monsieur MATHIERE Philippe pouvoir à Monsieur FEDERICI, Monsieur PERDRIEL Daniel pouvoir à Monsieur MADELON Jean-Louis, Madame PETIT Danièle pouvoir à Monsieur MONTIER Jean-Noël, Monsieur SANDIN Christopher pouvoir à Monsieur SOURDON André, Madame VATINEL Martine pouvoir à Monsieur PREVOST Lionel, Monsieur WIRTON Philippe pouvoir à Monsieur BONAMY Jean-Hugues.

### **Délibération n° 205/2018 : 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) de l'Intercom Bernay Terres de Normandie, partiellement instauré par la délibération RH2017-05 et modifié par la délibération RH2017-31, 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
- D'améliorer les conditions de motivation des personnels par la reconnaissance du travail réalisé,
- De reconnaître la responsabilité et les contraintes de certaines fonctions,
- De tenir compte de l'investissement personnel des agents,
- De 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 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'efficacité 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., l'intercom 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).

Une expérimentation a été conduite en 2018 sur un contrat écrit d'objectif individuel (pilotage de gestion), écrit collectif (Office de tourisme) et « non écrit » d'investissement collectif pendant la période hivernale.

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
<i>Lister les objectifs retenus</i>	<i>Déterminer pour chaque objectif les indicateurs de mesures</i>	<i>Exemple : formation, logiciel dédié, nouvel équipement....</i>	<i>Dans la limite de 600 € annuels maximum</i>

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 indemnitaires.

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**

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Liste des fonctions-type</b>	<b>Montants annuels maximum réglementaires</b>	<b>Montants maximum annuels proposés par l'EPCI</b>
<b>Administrateurs</b>			
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€
<b>Attachés territoriaux et directeurs territoriaux</b>			
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€
<b>Conseillers Socio-éducatifs</b>			
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**

<b>Rédacteurs</b>			
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€
<b>Educateurs des APS</b>			
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€

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

**Pour la catégorie C**

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

**Article 5. MODALITES DE VERSEMENT**

Le CIA est versé annuellement et arithmétiquement proratisé en fonction du temps de travail (complet ou partiel) et du présentisme des agents. Cet écrêtement fait exception, en ce qui concerne le CIA à la délibération RH2017-05 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 de Régie,
- Indemnité d'exercice de missions des Préfectures.

Les crédits nécessaires à la mise en œuvre en 2019 de cette mesure sont estimés au titre de cet exercice à 1% environ de la masse salariale et seront inscrits au budget de l'exercice 2019 au chapitre 012.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE :

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 RH2017-05 du 13 janvier 2017 et RH2017-31 du 23 novembre 2017 ;

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

Vu le tableau des effectifs ;

Sur proposition du bureau communautaire du 23 octobre 2018 ;

Après avoir entendu l'exposé précédent, après débat et délibéré, **à l'unanimité des suffrages exprimés des membres présents et représentés :**

- ✓ **ADOpte** ce régime indemnitaire dans toutes les conditions ci-dessus exposées à compter du 1er novembre 2018.

Résultats du vote :

Présents	Pouvoirs	Votants	Abstentions	Suffrages exprimés	Contre	Pour
71	17	88	0	88	0	88

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de la publication, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent ou d'un recours gracieux auprès du président de l'Intercom Bernay Terres de Normandie, étant précisé que celui-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un délai de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite pourra elle-même être déférée au tribunal administratif dans un délai de deux mois.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits,  
Pour extrait certifié conforme au registre des délibérations.

Le Président,

Jean-Claude ROUSSELIN.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

027-200066413-20181031-205\_2018-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 12/11/2018  
Affichage : 13/11/2018

