

INTERCOM BERNAY TERRES DE NORMANDIE

DÉPARTEMENT DE L'EURE – ARRONDISSEMENT DE BERNAY

D018/2020

**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE**

DE L'INTERCOM BERNAY TERRES DE NORMANDIE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION**

L'an deux mille vingt, le 13 mars, à 14 heures 30 minutes, le Conseil d'Administration du C.I.A.S., légalement convoqué, s'est réuni dans la salle polyvalente de 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 : 6 mars 2020

Nombre de membres	Étaient présents : M. ROUSSELIN, M. ANTHIERENS,
-------------------	---

En exercice : 21	M. ARNAUD, Mme BINET, M. DELAMARE, Mme ERARD,
Présents : 11	M. GUÉNIER, Mme JORISSEN, M. MALARGÉ, M. MALHERBE,
Votants : 11	Mme VATINEL

Pouvoirs : Aucun pouvoir communiqué

Secrétaire de séance : M. MARLARGÉ

**Objet : Ressources humaines – Régime indemnitaire – Modification des modalités relatives au complément indemnitaire annuel (CIA) et dispositions exceptionnelles pour l'année 2019**

***PJ : liste des contrats d'objectifs 2019 du C.I.A.S.***

Monsieur le Président rappelle qu'après avis du comité technique en date du 23 octobre 2018 et par la délibération D078/2018 du 11 décembre 2018, le C.I.A.S. de l'Intercom Bernay Terres de Normandie a instauré le complément indemnitaire annuel (CIA) d'un montant maximal de 600€ brut.

Ainsi, le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) est conditionné – cas général - à la réalisation d'objectifs collectifs ou, de manière exceptionnelle, individuels pour certaines missions spécifiques ainsi qu'à leur évaluation.

Il est également précisé que les agents n'ont bénéficié d'aucun complément annuel indemnitaire au titre des années 2017 et 2018 (à l'exception des agents concernés par l'expérimentation collective et/ou individuelle). Les montants votés, non hiérarchisés, représentent entre 15% et 50% des plafonds annuels réglementaires.

Après une expérimentation conduite en 2018, les contrats d'objectifs ont été progressivement négociés et signés pour viser à leur généralisation sur deux années (2019 et 2020). A ce stade, au C.I.A.S., 15 contrats ont été signés et 115 agents sont concernés par ce dispositif.

Toutefois, comme prévu par le dispositif, le comité technique en date du 20 février 2020 a été saisi, après évaluation, de certaines modifications à apporter à ce régime indemnitaire en raison de difficultés d'application rencontrées lors de cette première année et de propositions d'amélioration notamment :

- *Objectifs non atteints en raison de causes externes : décisions politiques, intervenants extérieurs...*
- *Objectifs établis de façon non explicite*
- *Signatures des contrats « au coup par coup », ne permettant pas d'avoir une vision d'ensemble éclairée sur les disparités d'objectifs.*

Il est donc proposé, à l'unanimité, par le comité technique, de définir les modalités suivantes dans l'organisation de la mise en œuvre et le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) :

### **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.

Les agents qui arrivent en cours d'année participent au CIA uniquement si la nomination intervient avant le 30 mars (date limite de signature des contrats d'objectifs) et 30 novembre pour les agents ayant des contrats d'objectifs liés au cycle scolaire.

Les agents qui partent en cours d'année (fin de CDD, démission, mutation, retraite...) et ayant signé un contrat d'objectifs bénéficieront d'une part équivalente à 50% du montant maximum versée au prorata de leur durée hebdomadaire et de leur temps de présence.

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.

Dans l'attente des nouveaux décrets, les agents ayant signés un contrat d'objectifs verront leur régime indemnitaire en cours modifié afin de pouvoir bénéficier du montant correspondant à la validation du contrat d'objectifs signé, dans la limite des montants autorisés par la réglementation.

Etant ici précisé que le décret 2020-182 en date du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale instaure les équivalences avec la fonction publique d'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans le domaine de l'administration générale, dans le domaine technique, dans le domaine médico-social, dans le domaine culturel, dans le domaine sportif et dans le domaine de l'animation sans toutefois préciser les montants plafonds applicables qui feront l'objet d'un autre décret ; il s'agit donc d'une situation intermédiaire dans l'attente de l'instauration définitive du RIFSEEP pour les grades définis dans ce décret du 27 février 2020.

### **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 de **deux objectifs quantitatifs et qualitatifs** collectifs ou de chaque agent, dont **obligatoirement un en lien avec le développement durable**.

En effet, cette proposition s'inscrit dans le cadre de plusieurs actions engagées :

En premier lieu, dans la démarche de qualité Cit'ergie. Le plan d'actions Cit'ergie, approuvé le 14 novembre dernier par l'Intercom Bernay Terres de Normandie, et qui a permis l'obtention du label Cap'Citergie, prévoit ce dispositif. Voici l'extrait correspondant :

DOMAINE 5 : ORGANISATION INTERNE

Actions	Description de l'action	Planning prévisionnel de réalisation
Organiser les ressources humaines pour mener la politique climat-air-énergie	• Mettre en place des contrats d'objectifs avec les agents en lien avec la politique de développement durable de la collectivité	2020-2023

Ensuite, cela s'intègre à la politique ambitieuse de l'Intercom en matière de développement durable menée depuis maintenant 4 ans : le projet TEPOS – 100% énergies renouvelables en 2040, soutenu par la Région Normandie suite à sa candidature à l'AMI (appel à manifestation d'intérêt) en 2017, repris dans le PCAET, et qui prévoit d'agir en interne pour être exemplaire vis-à-vis des autres acteurs du territoire ;

Et pour finir, en lien avec la volonté de devenir un territoire durable à l'horizon 2030 (réponse à l'AMI de la Région en décembre 2019 approuvée par délibération de l'I.B.T.N. du 18 décembre 2019).

Pour mémoire, les objectifs de développement durable (ODD) sont les 17 priorités d'un développement économique et social, soucieux de respecter les populations et la planète adoptés en septembre 2015 par l'ONU dans le cadre de l'Agenda 2030 :

- |   |  |
|---|--|
| 1. L'éradication de la pauvreté                                 | 11. La création de villes et de communautés durables             |
| 2. La lutte contre la faim                                      | 12. La production et la consommation responsable                 |
| 3. La santé et le bien-être des populations et des travailleurs | 13. La lutte contre le changement climatique                     |
| 4. L'accès à une éducation de qualité                           | 14. La protection de la faune et de la flore aquatiques          |
| 5. L'égalité entre les sexes                                    | 15. La protection de la faune et de la flore terrestres          |
| 6. L'accès à l'eau salubre et l'assainissement                  | 16. La paix, la justice et des institutions efficaces            |
| 7. L'accès à une énergie propre et d'un coût abordable          | 17. Le renforcement des partenariats pour les objectifs mondiaux |
| 8. Le travail décent et la croissance économique                |  |
| 9. La promotion de l'innovation et des infrastructures durables |  |
| 10. La réduction des inégalités                                 |  |

#### 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, 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'usager ;
- Les délais de traitement des demandes de titres ;
- Les délais moyens de traitement des dossiers ;
- Le niveau d'information de l'usager.

## 2. La maîtrise des coûts et l'efficience 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.

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>

### Périodicité des contrats d'objectifs

Les contrats d'objectifs auront une périodicité annuelle du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, excepté pour les services fonctionnant en année scolaire pour lesquels la périodicité sera du 1<sup>er</sup> septembre au 31 aout N+1.

### Validation des propositions des contrats d'objectifs et signatures

Les propositions des contrats d'objectifs seront validées par sessions de travail sur une même journée voire semaine par le CODIR et directions du C.I.A.S. réunis.

Les agents devront signer les contrats d'objectifs avant le 30 mars de chaque année et 30 novembre pour les agents ayant des contrats d'objectifs liés au cycle scolaire.

La direction concernée par chaque contrat, la directrice des ressources humaines ainsi que le Président viseront ces contrats.

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

Pour la catégorie B

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

<b>Educateurs des APS</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, chef de bassin</i>	2 185 €	<b>600€</b>
Groupe 3	<i>Ex : Encadrement de proximité, d'usagers</i>	1 995 €	<b>600€</b>
<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>
<b>Pour la catégorie C</b>			
<b>Adjoints 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>Adjoints 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 retour des évaluations des services des objectifs N-1 à la direction des ressources humaines devra être fait au maximum pour le 15 janvier et pour le 15 septembre pour les services ayant des contrats d'objectifs liés au cycle scolaire.

La validation par le CODIR et directions du C.I.A.S. sera organisée au plus tard le 1<sup>er</sup> février pour mise en paiement en mars au plus tard et 1<sup>er</sup> octobre pour une mise en paiement au plus tard en novembre pour les services ayant des contrats d'objectifs liés au cycle scolaire.

Le montant de ce CIA peut varier de 100€ à 600€ brut par agent en fonction des objectifs atteints et pourra être versé en une ou deux fractions, selon la périodicité des objectifs fixés (objectifs annuels ou semestriels) proratisé en fonction du temps de travail (complet ou partiel).

L'objectif sera validé uniquement s'il est atteint en totalité, il n'y aura pas de prise en compte partielle.

Il fait l'objet d'une proposition du CODIR d'un arrêté individuel d'attribution auquel est annexé le contrat d'objectifs et son évaluation.

## **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.

Monsieur le Président propose au conseil d'administration, après avis du comité technique et sur proposition du bureau communautaire du 27 février 2020, au regard de l'évaluation du dispositif mis en œuvre en 2019 et eu égard aux points d'amélioration à apporter, un versement, **à titre exceptionnel**, de 600€ brut pour l'ensemble des agents pouvant bénéficier du CIA pour l'année 2019, au prorata de leur durée hebdomadaire. Les crédits nécessaires sont inscrits aux budgets de l'exercice. Le versement sera effectué en avril 2020.

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 1<sup>er</sup> 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 : RDFF1427139C 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 la délibération de l'Intercom 205/2018 en date du 31 octobre 2018 ;

Vu la délibération du C.I.A.S. D078/2018 du 11 décembre 2018 ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 20 février 2020 ;

Vu le tableau des effectifs ;

Sur proposition du bureau communautaire du 27 février 2020 ;

**Après avoir entendu l'exposé précédent, après débat et délibéré, le conseil d'administration, à la majorité avec deux abstentions :**

- ↳ Adopte ce régime indemnitaire dans toutes les conditions ci-dessus exposées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020
- ↳ Accorde, à titre exceptionnel, le versement de 600€ brut pour l'ensemble des agents pouvant bénéficier du CIA dans les conditions visées ci-dessus.

---

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

027-200003770-20200313-20D018-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 25/03/2020

Pour extrait certifié conforme,

Le Président,

Jean-Claude ROUSSELIN.

