

SAINTES - GRANDES RIVES - L'AGGLO

CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Séance du 15 février 2024

Date de convocation : vendredi 9 février 2024

Délibération n° CC_2024_37
Nomenclature : 4.5.1

Nombre de membres :

En exercice : 64

Présents : 50

Votants : 55

Pouvoirs :

M. Eric BIGOT à M. David MUSSEAU, M.
Alexandre GRENOT à M. Eric PANNAUD, Mme
Caroline AUDOUIN à Mme Véronique
ABELIN-DRAPRON, M. Philippe
CREACHCADEC à M. Joël TERRIEN, Mme
Véronique TORCHUT à M. Ammar BERDAI
Ne prend pas part au vote : 0

OBJET : Modification de l'application du régime indemnitaire tenant compte de la valeur professionnelle : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le 15 février 2024, le Conseil Communautaire de Saintes - Grandes Rives - L'Agglo, régulièrement convoqué à 18h00, s'est réuni Salle du Conseil Communautaire au siège de l'Agglomération, sous la présidence de Monsieur Bruno DRAPRON, Président.

Présents :

M. Bruno DRAPRON, Mme Amanda LESPINASSE, M. Gérard PERRIN, M. Jean-Luc MARCHAIS, M. Eric PANNAUD, M. Jean-Luc FOURRE, Mme Annie GRELET, M. Daniel MANDIN, M. Jean-Michel ROUGER, M. Alain MARGAT, M. Gaby TOUZINAUD, M. Pascal GILLARD, M. Bernard CHAIGNEAU, M. Francis GRELLIER, Mme Marie-France DREY, M. Pierre-Henri JALLAIS, M. Joseph DE MINIAC, M. Jérôme GARDELLE, M. Stéphane TAILLASSON, M. Cyrille BLATTES, M. Jean-Claude CHAUVET, Mme Agnès POTTIER, M. Philippe ROUET, M. Philippe DELHOUME, Mme Martine NATUREL, Mme Martine MIRANDE, M. David MUSSEAU, M. Bernard COMBEAU, Mme Sylvie BEGIN, Mme Véronique ABELIN-DRAPRON, M. Thierry BARON, M. Ammar BERDAI, M. Philippe CALLAUD, Mme Véronique CAMBON, M. Rémy CATROU, Mme Marie-Line CHEMINADE, M. Laurent DAVIET, M. Pierre DIETZ, M. Pierre MAUDOUX, Mme Evelyne PARISI, M. Jean-Pierre ROUDIER, M. Joël TERRIEN, Mme Charlotte TOUSSAINT, M. Frédéric ROUAN, M. Jean-Marc AUDOUIN, M. Pierre HERVE, M. Michel ROUX, Mme Eliane TRAIN, Mme Françoise LIBOUREL, M. Fabrice BARUSSEAU

Excusés :

Mme Aurore DESCHAMPS, Mme Renée BENCHIMOL-LAURIBE, Mme Florence BETIZEAU, M. Charles DELCROIX, Mme Dominique DEREN, M. François EHLINGER, M. Jean-Philippe MACHON, Mme Céline VIOLLET, M. Patrick PAYET

Secrétaire de séance : Mme Amanda LESPINASSE

RAPPORT

Le rapporteur rappelle qu'à compter du 1^{er} janvier 2018 et conformément au principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a été mis en place à Saintes - Grandes Rives - L'Agglo.

Après l'instauration de l'IFSE (indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise), première composante du RIFSEEP, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) a été déployé.

Le CIA est lié à l'engagement professionnel de l'agent et à sa manière de servir.

Par délibération n°2022-232 du 8 décembre 2022 et dans un souci d'équité sur l'engagement professionnel et la manière de servir, le Conseil Communautaire a décidé d'harmoniser le montant plafond du CIA à 700,00 € quel que soit le groupe, le métier, le cadre d'emplois, l'emploi exercé et le temps de travail des agents.

Les critères d'attribution du CIA qui avaient été posés ont été redéfinis. Il est ainsi proposé que la manière de servir des agents soit évaluée sur les 3 thèmes suivants dont les modalités sont définies ci-dessous permettant le versement du Complément Indemnitare Annuel (CIA) à compter de 2025 (évaluation de la manière de servir sur l'année 2024) :

- l'impact du comportement sur le travail collectif ;
- l'attitude/comportement non adapté professionnellement ;
- le travail rendu inabouti nécessitant l'intervention d'un tiers.

Après avoir entendu le rapporteur,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L.714-5 à L.714-13,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu la délibération n°2022-232 du 8 décembre 2022 relatif au régime indemnitaire tenant compte de la valeur professionnelle : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Vu les statuts de Saintes - Grandes Rives - L'Agglo annexés à l'arrêté préfectoral du 31 octobre 2023,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 5 février 2024,

Considérant qu'il convient de fixer des critères d'attribution du CIA en prenant en compte les 3 thématiques suivantes :

- l'impact du comportement de l'agent sur le travail collectif ;
- l'attitude/comportement non adapté professionnellement ;
- le travail rendu inabouti nécessitant l'intervention d'un tiers.

Considérant les crédits inscrits aux budgets, chapitre 12,

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Conformément au principe de parité prévu par l'article L.714-5 du Code Général de la Fonction publique, le CIA sera appliqué, sous réserve d'avoir réalisé l'entretien professionnel de l'année concernée, à tous les fonctionnaires occupant un emploi au sein de l'établissement qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel. Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou temps partiel occupant un emploi au sein de l'établissement sur poste permanent ou recrutés sur la base d'un contrat de projet de plus d'un an.

Fonctionnaires et contractuels susnommés doivent appartenir à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

- Les administrateurs,
- Les attachés,

- Les conseillers socio-éducatifs,
- Les rédacteurs,
- Les techniciens,
- Les éducateurs des APS,
- Les animateurs,
- Les assistants socio-éducatifs,
- Les adjoints administratifs,
- Les agents sociaux,
- Les ATSEM,
- Les opérateurs des APS,
- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints du patrimoine.
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise.
- Les ingénieurs territoriaux,
- Les cadres de santé,
- Les conseillers des APS,
- Les infirmiers,
- Les puéricultrices,
- Les éducateurs de jeunes enfants,
- Les auxiliaires de puéricultures.

ARTICLE 2 : PART ET PLAFOND

Le montant plafond du CIA qui peut être servi est fixé à 700,00 € quel que soit le groupe, le métier, le cadre d'emplois, l'emploi exercé et le temps de travail de l'agent. Il est calculé uniquement sur la manière de servir et sur l'engagement professionnel de l'agent évalué.

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT ANNUEL INDEMNITAIRE (CIA)

1) Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, le Complément Indemnitaires Annuel (CIA) qui vise à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir.

La manière de servir de l'agent sera évaluée sur la base des 3 thèmes suivants :

a) Impact de son comportement sur le travail collectif : problèmes de ponctualité qui deviennent handicapants pour le collectif (exemple : retard à l'embauche, retard aux réunions, absences systématiques ou régulières aux réunions ou temps collectifs comme séminaires, temps de travail sur le projet d'administration...).

- Retard à l'embauche : *au regard de la nature différente des services de Saintes - Grandes Rives - l'Agglo-, les retards n'entraînent pas les mêmes conséquences, effets... les faits doivent donc être caractérisés et argumentés.*
 - retard répétés, réguliers non excusés ou non justifiés ayant pour effet de :
 - désorganiser ou réorganiser le travail de l'équipe (ex : entraîne un changement de tâches ou missions pour un ou plusieurs agents ou une charge supplémentaire de travail pour les collègues)
 - perturber le bon fonctionnement du service ou de l'équipement voire entraîne une fermeture d'une partie de celui-ci (ex fermeture d'un bassin ou toboggan en cas d'encadrement insuffisant ou annulation de séance pour le public, attente plus longue des administrés pour les accueils ...)
- Retard aux réunions et absences systématiques ou régulières aux réunions : *A noter : les réunions dès lors qu'elles sont organisées dans le cadre du travail, sont « obligatoires » même si c'est en dehors des horaires habituels de travail ou du planning pour les agents annualisés. Dans ce dernier cas, s'assurer qu'elles sont planifiées au moins 15 jours à l'avance pour que*

l'agent puisse s'organiser. Si toutefois les réunions étaient organisées (pour cause de nécessités de service) en dehors des heures de travail habituelles, les heures seront récupérées ou payées au choix de l'agent

- retards répétés, réguliers non excusés ou non justifiés ayant pour effet de :
 - de retarder le démarrage de la réunion et l'heure de fin impactant les autres participants (décaler l'organisation des autres participants, pénalisant dans la bonne conduite de la réunion et l'atteinte de son objectif dans le temps imparti (retard de 15 min sur une réunion de 1h).
 - de perturber le bon déroulement de la réunion (ex si le retard oblige l'animateur à rappeler au retardataire les éléments déjà débattus ou informations déjà données)
 - d'impacter l'ambiance de travail (mécontentement exprimé...)
- absences répétées, régulières non excusées ou non justifiées ayant pour effet :
 - d'annuler la tenue de la réunion si présence indispensable
 - de retarder l'avancement d'un projet, d'affecter le bon fonctionnement du service (exemple : informations non transmises)
 - d'impacter l'image de l'établissement, l'ambiance de travail (mécontentement exprimé...)

b) Attitude/comportement non adapté professionnellement ayant un impact indéniable sur l'image de l'établissement et/ou sur l'ambiance de travail (attitude incorrecte envers ses collègues, attitude non respectueuse envers le public, légèreté de comportement devant l'utilisateur...): *Pré-requis : les faits doivent être caractérisés et ne doivent pas être source d'interprétation. La présence de témoins est préconisée.*

- Langage inapproprié en milieu professionnel : invectives, propos injurieux, agressivité envers ses collègues et/ou des usagers mise en accusation ou reproches exprimés en public,
- Attitude systématiquement individualiste au détriment des règles applicables pour l'équipe, au détriment de la solidarité d'équipe,
- Dénigrement de l'institution dans des réunions avec des partenaires et/ou ouvertement dans les couloirs et/ou les réunions internes (agent qui n'applique pas le devoir de réserve)
- Non prise en compte des remarques qui lui sont faites

c) Travail rendu inabouti nécessitant l'intervention d'un tiers : *Pré-requis : la consigne doit être claire et les délais fixés préalablement et précisément :*

- Travail en dessous des attentes nécessitant une reprise par des tiers, travail rendu en retard trop souvent, travail bâclé... ;
- Notion de multiplicité et de régularité.

2) Conditions d'attribution

Si un agent est concerné par l'un ou plusieurs thèmes précités, un premier entretien a lieu entre l'agent et son supérieur hiérarchique. A l'issue de cet entretien, un compte rendu écrit est rédigé par le supérieur hiérarchique et transmis à l'intéressé.

Si aucun changement n'est opéré par l'agent sur le même thème, un second entretien a lieu entre l'agent et son supérieur hiérarchique. A l'issue de cet entretien, un rappel à l'ordre écrit est établi et le montant de la prime annuelle sera impacté.

En cas de contestation, l'agent a la possibilité de saisir l'employeur par écrit. L'employeur aura 15 jours pour organiser un rendez-vous entre l'agent et la hiérarchie. A cette occasion, l'agent peut se faire représenter d'une personne de son choix.

A l'issue de l'entretien, l'employeur aura 15 jours pour signifier sa décision de rejet ou d'acceptation du recours.

L'impact sur le montant du CIA sera le suivant :

- 15% en moins pour une difficulté liée à un des items.
- 40% (15% + 25%) en moins pour une difficulté liée à 2 items
- 70% (15% + 25% + 30%) en moins pour une difficulté liée aux 3 items.

ARTICLE 4 : MODALITES DE VERSEMENT DU CIA

1) Périodicité de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

Les agents quittant l'établissement ou étant recrutés dans l'établissement en cours d'année mais ayant eu une activité de plus de six mois, sont admis au bénéfice de cette indemnité.

2) Attribution individuelle

Suite à une absence prolongée de l'agent, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé par l'employeur dès la reprise d'activité de l'agent.

En cas d'absence totale sur toute l'année, aucune évaluation sur la manière de servir ne sera effectuée, seuls les objectifs pourront être notifiés.

Aussi, en application du principe de parité avec l'Etat, dans ce dernier cas, le CIA ne pourra être attribué.

Pour les métiers ayant des tâches quotidiennes et répétitives, un minimum de trois mois de présence consécutifs justifieront une évaluation.

Le montant individuel attribué au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

ARTICLE 5 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente délibération permettront le versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sur la base de la manière de servir constatée sur l'année de référence à partir de 2024.

Il est proposé au Conseil Communautaire :

- **d'abroger** la délibération n°2022-232 du 8 décembre 2022 susvisée à l'issue de la campagne d'évaluation 2023.
- **d'approuver** les modalités d'application du CIA susvisées qui permettront l'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sur la base de la manière de servir constatée sur l'année de référence à partir de 2024.
- **d'autoriser** le Président à fixer par arrêté individuel le montant du CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré,

ADOpte à l'unanimité l'ensemble de ces propositions par :

- 55 Voix pour
- 0 Voix contre
- 0 Abstention
- 0 Ne prend pas part au vote

Ainsi clos et délibéré le jour, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,

Le secrétaire de séance

Amanda LESPINASSE



En application des dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du Code de Justice Administrative, la présente décision peut faire l'objet d'un recours en annulation par courrier ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa publicité.