

**Département
Des ARDENNES**

=====
**ARRONDISSEMENT
de
CHARLEVILLE-
MÉZIÈRES**

Conseillers de la Communauté
en exercice : 44

EFFECTIF LEGAL : 44

Certifié affiché à la porte de la
Maison de la Communauté
Le 03.03.2023
Convocation faite
Le 22.02.2023

**ARRÊTÉ n° 2019-643 de Monsieur le PRÉFET
des ARDENNES du 08.10.2019**

EXTRAIT

**du registre des délibérations du Conseil de
Communauté Ardenne rives de Meuse**

Séance du 28 février 2023

L'an deux mil vingt-trois, et le mardi vingt-huit février à dix-huit heures, les membres du Conseil de Communauté Ardenne rives de Meuse, régulièrement convoqués, se sont réunis, au nombre prescrit par la Loi, dans une salle de la Maison de la Communauté, en session ordinaire de 2023, sous la présidence de Monsieur Bernard DEKENS, Président de la Communauté de Communes.

Étaient présents : MM. Richard CHRISMENT, Hervé FRANCOTTE, Jean-Marie BARREDA, Richard DEBOWSKI, Pascal GILLAUX, Mathieu SONNET, M^{me} Liliane PASSEFORT, M. André ESCOBAR, M^{me} Magali CAPLET, MM. Eric GUERINY, Claude WALLENDORFF, M^{me} Jennifer PECHEUX, M. Gérard DELATTE, M^{me} Frédérique CHABOT, MM. Dominique HAMAIDE, Antoine DI CARLO, Eric VISCARDY, Jean-Claude JACQUEMART, Bernard DEFORGE, Jean-Claude GRAVIER, M^{mes} Dominique FLORES, Isabelle BODART, MM. Sébastien PAULET, Philippe RAVIDAT, Joël BOUCHER, Daniel DURBECQ, M^{me} Brigitte DUMON, M. Jean GUION, M^{me} Evelyne LAHAYE, M. Gérald GIULIANI, M^{me} Laure BARBE, MM. Jacky DEVIN, Fabien BONFILS, Jean-Pol DEVRESSE, M^{me} Angéline COURTOIS, M. Jean-Luc GRABOWSKI.

Absents excusés : M. Fabien PRIGNON (pouvoir à M. Jean-Marie BARREDA), M^{me} Virginie ROGISSART (pouvoir à M^{me} Isabelle BODART), M. Robert ITUCCI (pouvoir à M^{me} Frédérique CHABOT), M^{mes} Angélique WAUTOT (pouvoir à M. Claude WALLENDORFF), Isabelle FABRE (pouvoir à M. Antoine DI CARLO), Laëtitia COMPAGNON (pouvoir à M. Fabien BONFILS), Sandrine GUMEZ (pouvoir à M. Jean-Pol DEVRESSE).

M. Jean-Pol DEVRESSE, en conformité avec l'article L.2121-15 du CGCT, a été désigné par le Conseil de Communauté pour remplir les fonctions de secrétaire de séance, fonctions qu'il a accepté.

Le quorum étant atteint, le Conseil de Communauté peut valablement délibérer.

Délibération

N°2023-02-019 Bis

**Annule et remplace
la délibération
n°2023-02-019 : RIFSEEP :
retour sur la délibération
n°2022-11-214 (annexe)**

Vu la délibération n°2022-11-214 du 29 novembre 2022, approuvant la nouvelle répartition de l'enveloppe financière entre la part engagement professionnel et la part manière de servir,

Considérant que la Communauté avait approuvé le principe par lequel le Complément Indemnitare Annuel (CIA) devait suivre les lignes directrices de gestion en matière de sanction,

Vu le courrier de la Préfecture, reçu le 1^{er} février 2023, sollicitant le retrait de cette délibération au motif que le Complément Indemnitare Annuel (CIA) ne peut être suspendu en cas de sanction disciplinaire de l'agent,

Le Conseil de Communauté, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

* **décide** de supprimer des lignes directrices de gestion, les sanctions en lien avec le CIA, à savoir :

- Suspension du CIA l'année de la sanction du 1^{er} groupe (avertissement, blâme) hors exclusion temporaire,
- Suspension du CIA l'année du rappel aux règles,
- Suspension de CIA pendant 3 ans pour les exclusions de 1 à 3 jours,
- Suspension de CIA pendant 6 ans pour les exclusions supérieures à 3 jours,
- Suspension de CIA pendant les 2 ans suivant le refus de l'agent de réaliser son Entretien Annuel d'Evaluation, et de la part 1 et 2, la troisième année.

* **décide** de maintenir la répartition équilibrée de l'enveloppe entre la part engagement professionnel et la manière de servir :

€	Année 2021
Montant CIA	28125
Fraction exceptionnelle (10%)	2812,5
Fraction 1	12790
Fraction 2	12522,5

Fonction	Groupe de fonction	Effectifs	Montant de la majoration en €	Coût pour 100% d'attribution
Encadrement	A1 A2 A3	9	180	1620
	B1 B2	5	130	650
	C1 B3	1	130	130
Exécution	A4	6	105	630
	B2 B3 B4	12	80	960
	C1 C2 C3 C4	110	80	8800
€	€	143	€	€
TOTAL				12.790

* **décide** de maintenir la fin du reliquat en année n+1, Le reliquat sera entièrement affecté sur les agents obtenant une moyenne supérieure ou égale à 60 à la part engagement professionnel et une moyenne supérieure ou égale à 60 à la part manière de servir. Cette répartition sera soumise à la décision de l'Autorité Territoriale, considérant celle-ci comme une gratification exceptionnelle.

* **décide** de maintenir le versement du Complément Indemnitare Annuel (CIA) au plus tard le 30 juin,

* **approuve** la nouvelle note d'instruction annexée.

Pour extrait conforme

Le Président
Bernard DEKENS



Note d'instruction CIA

1. Répartition équilibrée de l'enveloppe entre la part engagement professionnel et manière de servir

A la mise en œuvre du CIA, l'engagement professionnel était évalué sur 5 critères et la manière de servir sur 10. De ce fait, cet écart 1/3, 2/3 se répercutait sur la répartition de l'enveloppe, et donc sur les montants forfaitaires de chaque groupe de fonction :

№	Année 2020	Fonction	Groupe de fonction	Effectif théorique <u>128-ETP</u>	Montant de la majoration en €	Coût pour 100% d'attribution
Montant CIA	25 000	Encadrement	A1-A2-A3	7	160	1050
Fraction exceptionnelle (10%)	2 500		B1-B2	1	100	100
			C1[3]	1	100	100
Fraction 1	7 300	Exécution	A4	4	75	300
Fraction 2	15 200		B2-B3-B4	17	50	850
			C1-C2-C3-C4	98	50	4900
TOTAL						7 300

La délibération de décembre 2021, introduit dans le calcul le part engagement professionnel, les objectifs professionnels.

Les indicateurs d'évaluation passent à 10 pour les encadrants et 8 pour les non encadrants. Considérant que les objectifs sont un critère déterminant, il paraît donc équitable que les deux parts disposent de la même enveloppe financière.

Une augmentation de 30€ est appliquée pour tous les groupes de fonction, prise dans l'enveloppe du CIA, sans augmentation de celle-ci. La répartition serait la suivante avec un effectif bénéficiaire de 143 agents.

№	Année 2021	Fonction	Groupe de fonction	Effectif	Montant de la majoration en €	Coût pour 100% d'attribution
Montant CIA	28 125	Encadrement	A1-A2-A3	9	180	1620
Fraction exceptionnelle (10%)	2 812,5		B1-B2	5	130	650
			C1[3]	1	130	130
Fraction 1	12 790	Exécution	A4	6	105	630
Fraction 2	12 522,5		B2-B3-B4	12	80	960
			C1-C2-C3-C4	110	80	8800
				143		
TOTAL						12 790

Le CT réuni le 22 novembre 2022, a approuvé à l'unanimité cette proposition.

2. Fin du reliquat

La structure du CIA entraîne automatiquement un reliquat, ne serait-ce que par l'application de la quotité de temps travaillé au réel. Le Conseil de Communauté, par délibération n°2022-11-214 du 29 novembre 2022 a décidé de consommer l'intégralité du CIA chaque année, sans report.

3. Modalités de calcul (instruction)

Préambule :

Le CIA se décompose en trois parts :

- Part 1 : dite exceptionnelle, correspondant à l'enveloppe du Président,
- Part 2 : engagement professionnel,
- Part 3 : manière de servir.

3.1. Part 1 : L'enveloppe du Président

Une part de 10% de l'enveloppe globale peut être consommée à la discrétion du Président pour service exceptionnel, dont 50% peuvent être fléchés sur proposition des chefs de pôles.

L'enveloppe globale prise en compte correspond au montant voté au BP de l'année n+1.

Le reliquat antérieur n'est pas pris en compte dans le calcul de la part 1.

La part 1 n'est pas proratisée au temps de travail.

3.2. Détermination de l'enveloppe des parts 2 et 3

L'enveloppe des parts 2 et 3 correspond à l'enveloppe votée au BP en année diminuée de l'enveloppe consommée par la part 1.

3.3. Part 2 : engagement professionnel

3.3.1. Notation

La notation de l'engagement de servir est établi sur les critères et les objectifs ; elle correspond aux nombres de points obtenus sur 100, comme suit :

Critères pour les agents encadrants :

Evaluation de l'engagement professionnel de l'agent	Insatisfaisant	A développer	Satisfaisant	Excellent	Non requis
Capacité à organiser son travail et respecter les échéances fixées pour la réalisation de ses tâches et missions	0	5	9	13	
Implication dans le travail afin de rendre un service/travail de qualité	0	5	9	13	

Capacité à respecter les consignes de la hiérarchie, les procédures, les règlements de la collectivité	0	5	9	13	
Esprit d'initiative dans l'intérêt du service	0	5	9	13	
TOTAL				52	

Critères pour les agents non encadrants :

Evaluation de l'engagement professionnel de l'agent	Insatisfaisant	A développer	Satisfaisant	Excellent	Non requis
A des difficultés récurrentes à organiser son travail et son temps de travail, ne respecte pas les échéances fixées	0	5	9	13	
N'est pas impliqué, ne se soucie pas de la qualité de son travail	0	5	9	13	
Ne respecte pas les consignes	0	5	9	13	
Ne prend pas d'initiatives adaptées, ne fait pas de propositions	0	5	9	13	
TOTAL				52	

Le cas du non requis :

Le total sur 52 points est intangible,

Pour les cas où l'un des critères n'étaient pas requis,

Le total des points obtenus pour le nombre de critères évalués est calculé en proportion.

Exemple :

Si un agent obtient 36 points avec 4 critères,

Le total (t) correspondant à 5 est égal à :

$$t = \frac{(36 * 5)}{4}$$

$$t = 45$$

Par équité, il ne peut y avoir plus de 1 indicateur non requis.

Objectifs :

Rappel de l'objectif lié à l'activité professionnelle / Progression individuelle :

- 1.Objectif atteint
- 2.Objectif partiellement atteint
- 3.Objectif non atteint

Pour 2 et 3, préciser éventuellement et **si justifié** :

- a. Augmentation significative et imprévue de la charge de travail

b. Modification/suppression de l'objectif en cours d'année remplacé par :

Pour le cas a, évaluer le taux de réalisation de la surcharge de travail.

Pour le cas b, évaluer la réalisation du nouvel objectif.

Cotation :

Pour les encadrants, 5 objectifs sont demandés, avec un minimum de 3 liés à l'activité professionnelle. On distinguera la valeur des items, selon qu'ils répondent d'objectifs professionnels, d'objectifs personnels.

<ul style="list-style-type: none"> • Objectif 1 • PRO 	Objectif atteint	10	• /10
	Objectif partiellement atteint	5	
	Objectif non atteint	0	
<ul style="list-style-type: none"> • Objectif 2 • PRO 	Objectif atteint	10	• /10
	Objectif partiellement atteint	5	
	Objectif non atteint	0	
<ul style="list-style-type: none"> • Objectif 3 • PRO 	Objectif atteint	10	• /10
	Objectif partiellement atteint	5	
	Objectif non atteint	0	
<ul style="list-style-type: none"> • Objectif 1 • IND 	Objectif atteint	10	• /9
	Objectif partiellement atteint	5	
	Objectif non atteint	0	
<ul style="list-style-type: none"> • Objectif 1 • IND 	Objectif atteint	10	• /9
	Objectif partiellement atteint	5	
	Objectif non atteint	0	
TOTAL			48

Pour les non-encadrants, 3 objectifs sont demandés, avec un minimum de 2 liés à l'activité professionnelle.

<ul style="list-style-type: none"> • Objectif 1 • PRO 	Objectif atteint	18	• /18
	Objectif partiellement atteint	9	
	Objectif non atteint	0	
<ul style="list-style-type: none"> • Objectif 2 • PRO 	Objectif atteint	18	• /18
	Objectif partiellement atteint	9	
	Objectif non atteint	0	
<ul style="list-style-type: none"> • Objectif 3 • IND 	Objectif atteint	12	• /12
	Objectif partiellement atteint	6	
	Objectif non atteint	0	
TOTAL			48

Le total des points obtenus pour les critères est ajouté au total des points obtenus pour les objectifs, représentant un total général sur 100.

Précision sur la façon de renseigner les objectifs, de les évaluer et leurs conséquences :

- le nombre minimum imposé est intangible, c'est-à-dire,

- Absence d'objectif : non renseigné, annulé, non remplacé, = 0,
- Nombre insuffisant = moyenne des objectifs, considérant que les objectifs manquants auraient une valeur de 0,
- Seule la valeur donnée par l'appréciation de l'évaluateur est prise en compte,

3.3.2. Calcul de l'enveloppe de la part 2

Le montant de l'enveloppe de la part 2 correspond, au maximum, au montant forfaitaire déterminé pour chaque groupe de fonction, selon l'effectif de chaque groupe, mis à jour en 2021.

Fonction à titre principal	Groupes de fonction	Montant de base alloué par groupe sur un équivalent temps plein	Montant de base alloué par groupe sur un équivalent temps plein 2022	Nombre d'agents par groupe de fonctions
Encadrement	A1 A2 A3	150,00 €	180	8
	A4	75,00 €	105	2
	B1 B2	100,00 €	105	5
	B3	50,00 €	80	4
	C2	50,00 €	80	1
Exécution	A3	150,00 €	180	1
	A4	75,00 €	105	4
	B2 B3 B4	50,00 €	80	8
	C1 C2 C3 C4	50,00 €	80	110
TOTAL				143

3.3.3. Attribution

L'attribution du montant de CIA correspondant à la part 2, engagement professionnel, est déterminé selon les pourcentages suivants :

- Pour les notes obtenues strictement inférieures à 60 / 100, il n'y a pas de CIA,
- Pour les notes obtenues entre 60 et 70 / 100, les agents percevront 25 % du CIA,
- Pour les notes obtenues entre 71 et 80 / 100, les agents percevront 50% du CIA
- Pour les notes obtenues entre 81 et 90 / 100, les agents percevront 75 % du CIA,
- Pour les notes obtenues entre 91 et 100 / 100, les agents percevront 100 % du CIA,

Le % déterminé est alors appliqué sur le montant forfaitaire correspondant au groupe de fonction dont relève l'agent.

3.4. Part 3 : manière de servir

3.3.1. Notation

La notation de la manière de servir est établi sur 10 critères. La note totale, correspond aux nombres de points obtenus sur 100.

Critères :

Critères	Indicateur	Echelle des valeurs				
		Insatisfaisant	A développer	Satisfaisant	Excellent	Barème
Compétences professionnelles et techniques	Compétences et connaissance techniques sur son poste	0	5	9	13	/10
	Capacité à entretenir et développer ses compétences, se former	0	5	9	13	/10
	Capacité à rendre compte de son travail	0	5	9	13	/10
Capacités d'adaptation	Capacité à répondre aux imprévus, aux urgences et à assurer la continuité du service (réactivité)	0	5	9	13	/10
	Capacité à intégrer les évolutions structurelles (adaptation)	0	5	9	13	/10
	Courtoisie dans ses relations avec les tiers (collègues, hiérarchie, usagers, partenaires, etc.)	0	5	9	13	/10
Qualités relationnelles	Disponibilité aux sollicitations de sa hiérarchie	0	5	9	13	/10
	sens du travail en équipe	0	5	9	13	/10
Implication dans le travail	Ponctualité et respect des horaires de travail	0	5	9	13	/10
	Sens du service : l'intérêt général, la continuité du service, l'égalité de traitement et la neutralité.	0	5	9	13	/10
TOTAL					100	

3.3.2. Détermination de l'enveloppe de la part 3

L'enveloppe de la part 3 est calculée après avoir déterminé l'enveloppe consommée par la part 1 et 2. En effet, le montant maximum de l'enveloppe de la part 3 est calculé après abattement des montants des parts 1 et 2.

Au retour, les RH éditent un arrêté d'attribution de l'IFSE reporté aux agents concernés.

Les chefs de pôle et de service sont sensibilisés sur le fait que ce report peut être de 0, si ces derniers estiment que l'absence n'a pas entraîné de surcharge de travail sur les autres agents.

3.7. Versement du CIA

Le versement du CIA est programmé par délibération au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année n+1.

Plusieurs éléments font désormais obstacles à cet engagement.

Le vote du budget, intervenant bien souvent en avril, ne permet pas de garantir le montant de l'enveloppe affectée dès le mois de mars.

La répartition géographique des agents de la Communauté, affecté à peu de chefs de service demande une organisation importante (voiture, ordinateur portable, réservation de créneau durant le temps de travail, ...) et chronophage.

L'absence d'agents dans la période de la campagne des entretiens, bien souvent reporté pour ne pas les pénaliser, doit également être pris en compte. Bien que sur ce point, il est admis que l'entretien peut être réalisé en l'absence de l'agent et lui être adressé par courrier ou courriel pour approbation, correction, ou autre, à condition que l'agent ait été présent toute l'année correspondante à l'évaluation.

La complexité des calculs et la nécessaire vérification ligne à ligne est également un facteur à prendre en considération.

Enfin, l'absence de retour des agents dans les délais de leur entretien signé, peut également perturber les délais de traitement.

Le CIA sera versé, au plus tard, le 30 juin de l'année n+1.