

Département
Lot et Garonne

CENTRE COMMUNALE D'ACTION SOCIALE D'AIGUILLON
EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
SÉANCE DU MERCREDI 20 SEPTEMBRE 2023

Nombre de membres
du conseil : 9
En exercice : 9
Qui ont pris part à
la réunion : 6

L'an deux mille vingt-trois, le vingt septembre à dix-sept heures trente, se sont réunis en séance, les membres du Conseil d'Administration au nombre prescrit par la loi, à la mairie d'Aiguillon, salle du Jumelage, sous la présidence de Madame Valérie BIDEF, Vice-Présidente du Conseil d'Administration du C.C.A.S.

Date de
convocation :
11 septembre 2023

Étaient présents : 6
MM. Valérie BIDEF, Catherine LARRIEU, Bernadette CAPDEVILLE, Brigitte LEVEUR, Claudette PICARD, Danièle POLONI.

Était absente : 1
Mme Annick PAPON.

Objet de la
délibération

Étaient absents et excusés : 2
M. Christian GIRARDI, Dominique REAU

Ressources
humaines

Pouvoir de vote : 2
M. Dominique REAU à Mme Valérie BIDEF
M. Christian GIRARDI à Mme Catherine LARRIEU

-
Instauration du
Complément
Indemnitaire
Annuel (CIA)

Assistaient également à la séance :
MM. Martine BEVILACQUA - Directrice du CCAS-, Flora BOULBES - Agent social-.

Secrétaire de séance : Mme Martine BEVILACQUA

⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘

Vu les articles L712-1, L713-1, et L714-4 à L714-6 du Code Général de la Fonction Publique,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 2014-513 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'État,

Publié le

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 12 mai 2023.

Madame la Vice-Présidente expose :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP est facultative. La collectivité souhaite donc mettre en place ce complément.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Périodicité du versement du CIA :

Le CIA est versé en une seule fois au mois de janvier de l'année N+1 en tenant compte de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail, *à l'exclusion du temps partiel thérapeutique.*

ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES DU CIA

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, une telle indemnité a été instaurée pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois de : attachés territoriaux, rédacteurs territoriaux, adjoints administratifs territoriaux, ingénieurs territoriaux, techniciens territoriaux, agents de maîtrise territoriaux, adjoints techniques territoriaux, adjoints d'animation territoriaux, ATSEM, éducateurs de jeunes enfants, infirmiers de soins généraux, agents sociaux territoriaux, assistants de conservation du patrimoine, adjoints territoriaux du patrimoine.

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires de droit public (CDI).

montant du CIA. Lors de l'entretien professionnel d'évaluation, sont notamment appréciés :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent,
- Les compétences professionnelles et technique,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement (uniquement pour les agents encadrants) ou d'expertise
- La réalisation des objectifs

Un CIA compris entre 0% et 100% du montant plafond retenu, sera attribué individuellement aux agents compte tenu de la grille d'appréciations figurant au compte rendu de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans cette perspective, la pondération prenant en compte la manière de servir et l'engagement professionnel sera appliquée pour 2023 en référence aux plafonds susmentionnés et de la manière suivante :

Les compétences :

- 10 points : Très Bon
- 8 points : Bon
- 5 points : A améliorer
- 0 point : Non satisfaisant

Les objectifs :

- 5 points : réalisés
- 3 points : partiellement réalisés
- 0 point : non réalisés

Les points acquis sont en corrélation avec le pourcentage du CIA attribué.

L'évaluation professionnelle des agents ne pourra être impactée du seul motif de la maladie en cas de non atteinte des objectifs fixés.

Les grilles permettant de transposer le compte rendu d'entretien professionnel en nombre de points, pour la fixation du pourcentage du montant plafond du CIA à attribuer aux agents, est prévue en Annexe 2.

Si les niveaux d'appréciation prévus dans le compte rendu d'entretien professionnel pour l'année 2023, restent inchangés, les règles de fixation du montant du CIA prévues en annexe 2 sont appliquées dès 2024.

- 15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A,
- 12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B,

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DU CIA

➤ LE PRINCIPE

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

➤ LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

➤ ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- les compétences professionnelles et techniques ;
- les résultats professionnels ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement (concerne uniquement les agents encadrants) ou d'expertise ;
- la réalisation des objectifs ;

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

➤ PERIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel en une seule fois sur la paye de janvier.

➤ CRITERES D'APPRECIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et en particulier la grille d'évaluation constituent les outils de base pour définir le

- 10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP.

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires.

ARTICLE 3 - DETERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3.

ARTICLE 4 - MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

« En cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour invalidité imputable au service, de congé pour maternité ou adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant : le C.I.A. suivra le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu. »

Afin de récompenser la présence et l'assiduité sur le poste de travail, il est convenu que les agents n'ayant pas plus de 15 jours calendaires d'absence dans l'année, peuvent prétendre au versement du CIA.

Le CIA sera modulé de la manière suivante :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé d'invalidité temporaire imputable au service, de congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle :
 - Le CIA est maintenu puis diminué de 1/30ème par jour d'absence à partir du 16ème jour d'absence,
 - En cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie, de congé de longue durée : le versement est interrompu. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire placé rétroactivement en congé de longue maladie, en congé de grave maladie ou en congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le congé de maladie ordinaire.

- En cas de congé de maternité ou pour adoption, et de congé paternité et d'accueil de l'enfant, le CIA suivra le sort du traitement.
- En cas de congés annuels : le CIA est maintenu intégralement,
- En cas de période de préparation au reclassement, la prime est maintenue,
- En cas d'autorisation spéciale d'absence, la prime est maintenue,
- En cas de suspension de fonction la prime est suspendue.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

Le CIA sera attribué individuellement aux agents par un coefficient appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés ci-dessus. Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Calendrier d'application :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} juillet 2023.

La répartition des groupes de fonctions/part IFSE votées en 2022 et les montants maxima du CIA à voter en 2023 sont joints en annexe 2.

Après en avoir délibéré,
le Conseil d'Administration décide à l'unanimité

- INSTAURER le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus, pour les agents du CCAS,
- DIRE que les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget du CCAS.

Fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus,

Pour copie conforme,

La Vice-Présidente,
Valérie BIDET

