



**Pôle Ressources  
Assemblées**

**CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**

**Séance du 20 février 2020 (18h00)**

**Salle Etable - La Lombardière - DAVEZIEUX**

Membres titulaires	: 57
En exercice	: 57
Membres suppléants	: 23
Présents	: 38 + 1
Votants	: 47
Convocation et affichage	: 14/02/2020
Président de séance	: Monsieur Simon PLENET
Secrétaire de séance	: Madame Edith MANTELIN

Etaient présents en qualité de conseillers titulaires : Céline BONNET, Sylvie BONNET, Yves BOULANGER, Aïda BOYER, Dominique CHAMBON, Martine CHAMBON, Eliane COSTE, Alain CRESCINI, Christophe DELORD, Michèle DEYGAS, Denis DUCHAMP, Geneviève FAVERJON, Christian FOREL, Frederic FRAYSSE, Yves FRAYSSE, Louis-Claude GAGNAIRE, Juanita GARDIER, Aurélia GEREYS, Patrice GIRARD, Lucien LOUBET, Danielle MAGAND, Edith MANTELIN, Laurent MARCE, Marie-Claire MICHEL, Daniel MISERY, Richard MOLINA, Denis NEIME, Patrick OLAGNE, Martine OLLIVIER, Eric PLAGNAT, Simon PLENET, Marie-Hélène REYNAUD, Denis SAUZE, Antoinette SCHERER, Laurent TORGUE, Thomas TOULARASTEL, Jean-Pierre VALETTE, Alain ZAHM.

Etaient présents en qualité de conseillers suppléants : Michel CHAPPAT.

Pouvoirs : Jean-Yves BONNET (pouvoir à Yves FRAYSSE), Brigitte BOURRET (pouvoir à Martine OLLIVIER), François CHAUVIN (pouvoir à Aïda BOYER), Olivier DUSSOPT (pouvoir à Simon PLENET), Alain GEBELIN (pouvoir à Marie-Claire MICHEL), Ronan PHILIPPE (pouvoir à Alain CRESCINI), Marc-Antoine QUENETTE (pouvoir à Eric PLAGNAT), Michel SEVENIER (pouvoir à Antoinette SCHERER).

Etaient absents et excusés : Christian ARCHIER, Thierry CHAPIGNAC, Olivier DE LAGARDE, Jean-Luc FANGET, Virginie FERRAND, Julia FOLTRAN, Benoit GAUTHIER, Vincent MAYOT, René SABATIER, Alain THOMAS, Armand VALLET.

**CC-2020-65 - RESSOURCES - RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE - COMPLÉMENT DU RÉGIME INDEMNITAIRE (CIA)**

***Rapporteur : Monsieur Simon PLENET***

Par délibération n°2019-216 du 13 juin 2019, le Conseil communautaire a délibéré pour instaurer, au sein d'Annonay Rhône Agglo, un complément indemnitaire annuel (CIA) prévu par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) existant pour la fonction publique de l'État.

Le CIA a pour vocation de valoriser les situations nécessitant un engagement professionnel particulier. Cette valorisation se fait sur la base d'une part variable de régime indemnitaire dont les modalités sont définies par l'assemblée délibérante dans le cadre des textes régissant le RIFSEEP. Le versement de ce complément de rémunération est facultatif.

Le dispositif mis en place par la délibération n°2019-216 prévoit que l'ensemble des cadres d'emplois peuvent être concernés par le versement du CIA dès lors que l'agent est soumis à une des situations qui ouvrent droit au CIA. Le versement se fait sous forme d'une prime annuelle. Le montant de ce complément de rémunération est versé sur la base d'une évaluation annuelle de l'exercice effectif des fonctions. Pour cette raison le CIA sera versée dès 2021, sur la base d'une évaluation menée en 2020.

Il est proposé d'étendre le bénéfice du CIA aux situations suivantes :

- Aux agents d'astreinte. Le CIA vient en complément de l'indemnité fixe prévue par la réglementation pour ce type de sujétion, afin d'apprécier l'engagement professionnel des agents. Il est précisé que l'astreinte n'a pas été prise en compte dans les critères de versement de l'IFSE au titre des sujétions particulières.
- Aux régisseurs d'avances et de recettes. Le CIA est versé au vu de l'engagement professionnel des agents pour la tenue des régies. Il est précisé que le versement de l'indemnité de régie n'est pas cumulable avec l'IFSE.

Pour ces deux situations l'évaluation portera comme pour les autres situations prévues par la délibération n°2019-216, aussi bien sur les dimensions qualitatives que quantitatives du travail fourni, en se basant sur les mêmes critères, et en ajoutant un critère lié au respect des règlements et des procédures liées aux missions.

VU la délibération n°2019-216 du Conseil communautaire du 13 juin 2019 relative à l'instauration du CIA dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

VU l'avis du Comité technique du 4 février 2020,

## DÉLIBÉRÉ

### LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Après en avoir délibéré, et à l'unanimité

MODIFIE le paragraphe « Situations ouvrant droit au CIA » de la délibération n°2019-216 en y substituant le paragraphe suivant :

#### « Situations ouvrant droit au CIA

La collectivité instaure le CIA dans les situations suivantes et selon les montants indiqués ci-dessous, pour tenir compte de l'engagement particulier des agents sur des fonctions non permanentes :

Situation	Montant annuel brut maximum
Assistant de prévention	300€
Chefs d'établissement recevant du public	300€
Agent d'astreinte	300€
Régisseur d'avance ou de recettes (quelque soit le nombre de régies)	300€
Formateurs internes (1)	1 200€, correspondant à 100€ par journée d'intervention (maximum 12 journées par an) pour les formations n'étant pas en lien avec le poste
Intérim « descendant » d'une fonction d'encadrement	Voir précisions ci-après

(1) Les formateurs internes pourront opter soit pour la rémunération indiquée ci-dessus, soit pour la récupération dans les conditions prévues par le règlement de formation.

Les agents occupant une fonction ouvrant droit au CIA sont nommés par l'autorité territoriale et font l'objet d'un arrêté de nomination, à l'exception des agents intervenants dans le cadre de l'astreinte qui sont concernés dès lors qu'ils occupent un emploi assujéti à un dispositif d'astreinte, en application des délibérations prises en la matière par le conseil municipal.

A l'exception du CIA pour intérim « descendant » d'une fonction d'encadrement, les agents qui occuperaient simultanément plusieurs des situations ci-dessus ne peuvent prétendre à un CIA supérieur au niveau maximal prévu par l'une des ces situations. Dans tous les cas, y compris en cas d'intérim « descendant » d'une fonction

d'encadrement », le montant du CIA est plafonné, pour chaque cadre d'emploi, à 1200€ annuel.

Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, le CIA est versé au prorata du traitement.

MODIFIE le paragraphe « CIA dans le cadre d'un intérim de fonction d'encadrement » de la délibération n°2019-216 en y substituant le paragraphe suivant :

**CIA dans le cadre d'un intérim d'une fonction d'encadrement**

Lorsqu'un agent occupe habituellement des fonctions d'un groupe de fonctions bénéficiant d'une IFSE supérieure à l'IFSE attribuée au poste sur lequel un intérim long est exercé, il se verra attribué un complément indemnitaire annuel plafonné aux montants suivants :

- Intérim d'un chef de pôle : 200€ brut mensuel ;
- Intérim d'un ou plusieurs directeurs : 150€ brut mensuel ;
- Intérim d'un ou plusieurs directeurs adjoints assurant des missions d'encadrement, directeurs de régie ou chefs de service : 100€ brut mensuel
- Intérim d'un ou plusieurs chefs d'équipe : 50€ brut mensuel
- Ces montants ne sont pas cumulables entre eux lorsque l'agent assure, simultanément, plusieurs intérim.
- Le bénéfice de ces montants est ouvert à compter du 62<sup>ème</sup> jour durant lequel l'intérim est assuré, et jusqu'au jour de cessation de l'intérim ; la durée totale d'intérim prise en compte est arrondie au mois le plus proche.
- Le CIA est versé dans la limite des plafonds réglementaires applicables à chaque cadre d'emploi. En tout état de cause, il ne peut excéder 1200€ brut annuel

Les critères permettant l'évaluation tiendront notamment compte de la charge de travail supplémentaire liée à l'intérim.

MODIFIE le paragraphe « Calcul du montant annuel » de la délibération n°2019-216 en y substituant le paragraphe suivant :

**« Calcul du montant annuel**

Le montant annuel sera versé sur la base d'une évaluation annuelle de l'exercice effectif des fonctions. Une lettre de mission sera établie en fin d'année N-1 et transmise à l'agent et servira de base à l'évaluation qui sera menée, au titre de l'année N, durant le premier trimestre de l'année N+1.

L'évaluation du travail effectivement réalisé portera aussi bien sur les dimensions qualitative que quantitative du travail fourni, et notamment :

- l'investissement dans les fonctions,
- le respect de la lettre de mission,
- l'assiduité,
- la participation active lors des réunions et groupes de travail,
- la capacité à être force de proposition pour les missions effectuées
- les situations particulières et exceptionnelles gérées dans le cadre de missions.
- Le respect des règlements et des procédures liées aux missions.

Les évaluations sur chacune des situations ci-dessus ne seront pas réalisées par le supérieur hiérarchique direct mais par la Direction des ressources humaines, sauf :

- pour les chefs d'établissements, la Direction des ressources humaines fera une évaluation conjointe avec la Direction du patrimoine bâti,
- pour l'intérim descendant d'une fonction d'encadrement : l'évaluation sera menée par la Direction Générale.
- pour l'astreinte, l'évaluation sera menée par la Direction du pôle Environnement et Cadre de Vie

- pour les régisseurs, l'évaluation sera menée par le supérieur hiérarchique direct avec l'appui du pôle Ressources.

La qualité d'assistant de prévention, de formateur interne, de chef d'établissement et de régisseur est matérialisée par arrêté collectif ou individuel.

À tout moment, l'autorité territoriale peut décider de retirer la qualité d'assistant de prévention, de formateur interne, de chef d'établissement, d'agent d'astreinte ou de régisseur.

En cas de modification de la situation d'un agent en cours d'année, les montants plafonds du CIA mentionnés ci-dessus sont proratisés par 12° au regard du nombre de mois pleins durant lesquelles les missions ouvrant droit au CIA ont été exercées.

Lorsqu'un agent cumule plusieurs situations ouvrant droit au CIA, le montant annuel qui lui est versé ne peut excéder le maximum des montants alloués au titre de l'évaluation de chacune des missions qu'il exerce ouvrant droit au CIA, y compris si ce maximum est inférieur au plafond du CIA fixé à 1 200€ brut annuel »

MODIFIE le paragraphe « modalités de versement » de la délibération n°2019-216 en y substituant le paragraphe suivant :

**« Modalités de versement**

Le versement se fait sous forme d'un versement annuel unique, au mois de mars de l'année N+1, sur la base de l'évaluation menée sur l'année N.

Pour les agents dont le cadre d'emploi est éligible au RIFSEEP, le versement s'effectue dans la limite des plafonds réglementaires :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

Le montant maximum annuel du CIA est fixé à 1200€ y compris en cas de cumul entre plusieurs situations ouvrant droit au CIA y compris avec l'intérim d'un ou de plusieurs intérimaires de directions.

Les agents dont le cadre d'emploi n'est pas éligible au RIFSEEP peuvent prétendre à une modulation de leur rémunération annuelle au titre de l'exercice des missions d'assistant de prévention, de formateur interne, de chef d'établissement, d'agent d'astreinte ou de régisseur selon les mêmes montants que ceux indiqués ci-dessus, sous réserve que cette modulation n'entraîne pas un dépassement du plafond réglementaire des primes applicables à leur cadre d'emploi avant sa transposition dans le RIFSEEP »

CHARGE Monsieur le Président ou son représentant de toute démarche nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Fait à Davézieux le : 02/03/20  
Affiché le : 02/03/20  
Transmis en sous-préfecture le : 02/03/20

