

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
de la Ville de Narbonne
DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Département
DE L'AUDE

Arrondissement
De NARBONNE

COMMUNE
DE NARBONNE

Le 15 décembre 2022, le Conseil d'administration s'est réuni en session ordinaire, par convocation en date du vendredi 09 décembre 2022

Sous la présidence de **M. Didier MOULY**

Présents :

M. Didier MOULY, Mme Christine DAUZATS, Mme Nathalie HUYNH-VAN, Mme Michelle MALLARD, M Patrick BARDY, Mme Anne-Marie BONNERY, M. Michel DE BRAQUILANGES, Mme Catherine HAUSER, M. Jean-Claude PUCHE

Absents ayant donné procuration :

Mme Anne-Marie GUITARD, Mme Monique PIERRE

Absents :

M. Jean-Pierre COURREGES, Mme Dominique MARTIN-LAVAL

Secrétaire de séance élu selon l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales : Mme Christel MACE

OBJET : MODIFICATION DES CONDITIONS DE VERSEMENT ET DES MONTANTS DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL DANS LE CADRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Vu l'article L .712-1 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu les articles L.714-4 à L 714 13 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

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 (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la délibération n° 2019040 en date du 12 décembre 2019 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 19 septembre 2022 relatif à la modification des règles d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) dans le cadre de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;

Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ;

Considérant que lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, il appartient à l'organe délibérant de déterminer les plafonds applicables à chacune de ces parts et d'en fixer les critères sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ;

Considérant qu'à la suite des premières campagnes de versement du CIA, il est apparu nécessaire d'ajuster les modalités d'attribution du CIA initialement fixées ;

Ainsi, après une phase de concertation avec les organisations syndicales menée sur l'année 2022, la collectivité propose une évolution des modalités d'attribution du CIA telles que proposées ci-après :

La fixation d'une appréciation et d'un montant de CIA liés à l'entretien

professionnel, et non plus d'un taux, avec maintien de 5 niveaux différents liés à la manière de servir,

La clarification des critères permettant de mieux objectiver les niveaux d'appréciation fixés par les évaluateurs,

Le relèvement des montants supérieurs de la grille afin de mieux valoriser les agents témoignant d'une manière de servir satisfaisante.

Il est donc proposé de modifier la délibération 2019040 en date du 12 décembre 2019 pour ce qui concerne le CIA, tel que défini ci-après.

La détermination et les règles de modulation du CIA

Grâce à l'exploitation de la grille d'évaluation servant de base à l'entretien professionnel annuel, le manager va faire une proposition d'attribution. Le montant pouvant être attribué sur la base de l'un des montants suivants : 365€, 275€, 190€, 85€ ou encore 0, quelle que soit la catégorie hiérarchique.

Niveau	Montant	Critères de l'entretien professionnel	Implication	Autres éléments d'appréciation (liste non exhaustive)
Très satisfaisant	365 €	Majorité de « Très satisfaisant »	Très forte implication	Mobilisation très importante. Participation active à la réussite d'un projet. Remplacement avec efficacité d'un collègue absent.
Satisfaisant	275 €	Degré de maîtrise des compétences élevé réparti entre « Très satisfaisant » et « satisfaisant »	Forte Implication	Agent de confiance, toujours volontaire, disponible. Force de proposition et soutien aux collègues. Expertise reconnue. Comportement positif au sein d'une équipe ou d'un service. Potentiel d'évolution.
Convenable	190 €	Degré de maîtrise des compétences correct avec des axes d'amélioration	Implication conforme	Agent qui exécute les missions de son poste correctement. Toutefois, agent qui peut parfois témoigner de passivité, d'un manque de motivation, qui ne mobilise pas tout son potentiel.
Insuffisant	85 €	Maîtrise des compétences insuffisante ou avec beaucoup d'axes d'amélioration attendus	Implication insuffisante Fortes améliorations attendues	Agent peu investi, qui ne cherche pas à faire évoluer ses compétences, qui ne tient pas toujours compte des consignes. Rappel à l'ordre pendant la période de référence
Très insuffisant	0 €	Pas de maîtrise des compétences attendues	Très faible implication	Agent fortement désengagé, ne maîtrisant pas les compétences du poste et/ou comportements inadaptés. Sanction disciplinaire pendant la période d'évaluation de référence

Les règles de plafonnement du CIA liées à l'absentéisme demeurent inchangées.

L'annexe 1 de la délibération 2019040 en date du 12 décembre 2019 doit en outre être modifiée en ce qu'elle fixe les montants plafonds du cumul de l'Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du CIA, plafonds qui se trouvent relevés par l'augmentation du montant maximum du CIA défini par la présente délibération. Toutefois et tel que l'exige la réglementation en la matière, les plafonds et les conditions d'attribution définis sont applicables aux deux parts du RIFSEEP sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. L'annexe jointe à la présente délibération trouve donc à s'appliquer en lieu et place de l'annexe 1 de la délibération précitée.

Les autres modalités du RIFSEEP définies par la délibération 2019040 en date du 12 décembre 2019 demeurent inchangées.

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 19 septembre 2022,

Vu la Commission Préparatoire, je vous propose :

- d'approuver la modification des conditions de versement et des montants du CIA ;
- d'approuver l'annexe jointe à la présente délibération et définissant les plafonds des primes et indemnités dans le cadre du RIFSEPP,
- d'inscrire les crédits correspondants au budget ;
- d'autoriser le Président ou son représentant dûment désigné, à exécuter la présente délibération et à signer tout document administratif, technique ou financier relatif à ce dossier.

- 11 voix « Pour »

Le Conseil adopte à l'unanimité.

Acte certifié exécutoire par
Publication le : 28/12/2022
Réception par la sous-préfecture
de Narbonne, le : 28/12/2022
(si transmission prévue par les textes)
Pour le Président du CCAS
de Narbonne et par délégation



Maitre Didier MOULY
Maire de Narbonne
Président du Grand Narbonne
Président du CCAS