

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 27 décembre 2021
Convocation faite
Le 16 décembre 2021

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 21 décembre 2021

L'an deux mil vingt et un, et le mardi vingt et un décembre 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 la salle des Fêtes de VIREUX-WALLERAND, en session ordinaire de 2021, sous la présidence de Monsieur Bernard DEKENS, Président de la Communauté de Communes.

Étaient présents : MM. Richard CHRISMENT, Fabien PRIGNON, Jean-Marie BARREDA, M^{me} Virginie ROGISSART, MM. Richard DEBOWSKI, Pascal GILLAUX, Mathieu SONNET, André ESCOBAR, M^{me} Magali CAPLET, M. Robert ITUCCI, M^{mes} Angélique WAUTOT (à partir du point n° 2021-12-221), Jennifer PECHEUX, M. Gérard DELATTE, M^{me} Frédérique CHABOT, MM. Dominique HAMAIDE, Paul-Edouard LETISSIER, M^{me} Isabelle FABRE, MM. 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, MM. Gérald GIULIANI, Jacky DEVIN, M^{me} Laëtitia COMPAGNON (à partir du point n° 2021-12-221), MM. Fabien BONFILS, Jean-Pol DEVRESSE, M^{mes} Sandrine GUMEZ, Angéline COURTOIS, M. Jean-Luc GRABOWSKI.

Absents excusés : M. Hervé FRANCOTTE (pouvoir à M. Sébastien PAULET), M^{me} Liliane PASSEFORT (pouvoir à M. Mathieu SONNET), M. Eric GUERINY, M^{me} Angélique WAUTOT (au point n° 2021-12-220, pouvoir à M. Dominique HAMAIDE), M. Claude WALLENDORFF (pouvoir à M. Dominique HAMAIDE), M^{mes} Lisbeth DE BARROS, Laëtitia COMPAGNON (au point n° 2021-12-220).

M. Daniel DURBECQ, 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 acceptées.

OBJET :

2021-12-246 Bis : Annule et remplace la délibération n° 2021-12-246 : mise à jour des délibérations relatives au RIFSEEP (IFSE, CIA) (annexes)

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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,

Vu l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 pour prendre en compte le remplacement de la prime de fonctions et de résultats (PFR) par le RIFSEEP, dans le respect des deux principes appliqués au régime indemnitaire des collectivités territoriales :

- Le principe constitutionnel de libre administration : les collectivités territoriales sont libres de choisir d'instituer un régime indemnitaire, dans les conditions fixées par la délibération de leur organe délibérant ;
- Le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) qui, combiné à la libre administration, se traduit par le fait que les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'État.

Vu sa délibération n° 2018-10-208 du 31 octobre 2018, approuvant la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1^{er} janvier 2019,

Vu sa délibération n° 2018-11-227 du 28 novembre 2018, modifiant le référentiel métier et précisant le calcul de la surcote liée à la régie,

Vu sa délibération n° 2018-12-258 du 28 décembre 2018, mettant en place la modulation du régime indemnitaire du fait de l'absence et l'éloignement du service,

Vu sa délibération n° 2019-09-209, relative aux modalités de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA),

Vu sa délibération n° 2019-09-209 A du 24 septembre 2019, relative à la précision de la clause de révision,

Vu sa délibération n° 2019-10-235 du 22 octobre 2019, relative à l'approbation de la mise en œuvre de l'entretien professionnel, et son annexe,

Entendu M. Jean-Pol DEVRESSE, Vice-Président en charge du personnel, exposer au Conseil de Communauté la synthèse des devoirs, approuvés à l'unanimité par le Comité Technique, des modifications à apporter aux délibérations en vigueur,

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

* **définit et précise** la notion d'effectif bénéficiaire :

- a) les agents éloignés du service sur l'année ne sont pas comptabilisés,
- b) les agents ayant quitté la Communauté, quelle que soit la date et la raison de départ, entre le 01 janvier et le 31 décembre, ne sont pas comptabilisés,
- c) les agents en disponibilité, quelle que soit la date d'effet entre le 01 janvier et le 31 décembre ne sont pas comptabilisés,
- d) par effectif d'agents bénéficiaires, on entend les seuls agents dont la note est supérieure ou égale à 60, ainsi le dénominateur de la part 2 correspond au nombre d'agents répondant à ce critère et non plus l'effectif total au 01 janvier.

* **précise** les effets sur les groupes de fraction :

- a) les agents dont le décret de transposition paraît dans l'année, intègre le RIFSEEP dans le groupe de fonction dédié,
- b) les agents promus dans l'année :
 - i) si l'agent est promu entre le 01 janvier et le 31 mai, il est comptabilisé dans le nouveau groupe de fonction,
 - ii) si l'agent est promu entre le 01 juin et le 31 décembre, il reste comptabilisé dans son ancien groupe de fonction.

* **précise** la prise en compte du temps de travail effectif, en retenant le nombre d'heures réellement effectuées,

* **met à jour** l'entretien professionnel comme suit :

✓ la rédaction des niveaux d'évaluation est :

Non requis	Insatisfaisant	A développer	Satisfaisant	Excellent	Barème
	0	7.5	15	20	/100

✓ l'entête du formulaire précisera en première page, dans une cartouche, la situation de l'agent vis-à-vis de l'entretien :

Appréciation impossible (absence pour indisponibilité physique, congés parental, disponibilités, autres) :
.....

✓ les objectifs sont pris en compte dans le calcul de la fraction « engagement de servir », comptant pour 52 points sur le total de 100, en distinguant pour :

- Les encadrants, obligation au n+1 de fixer 5 objectifs :
 - 3 professionnels,
 - 2 individuels.
- Les non encadrants, obligation au n+1 de fixer 3 objectifs :
 - 2 professionnels,
 - 1 individuel.

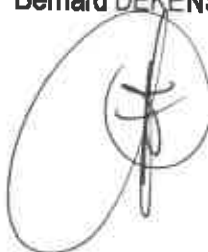
* **met à jour** les grilles d'évaluation qui en découlent, annexées à la présente,

* **précise** que le report systématique du reliquat d'enveloppe de l'année n-1 qui avait été institué, sera limité à 2 ans. Toutefois, exception sera faite si le Conseil de Communauté venait à fixer une enveloppe du CIA à 0 la troisième année, le reliquat n-1 serait alors reporté pour alimenter l'enveloppe du CIA de cette troisième année,

* **donne délégation** au Président pour rédiger le document cadre de référence, constitué des délibérations et des notes d'instruction y afférentes, et le mettre à jour au besoin.

Pour extrait conforme
Le Président

Bernard DEKENS



COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) Proposition de mise en place à la CCARM

CIA Engagement professionnel

Distinction entre encadrants et agents d'exécution (2 grilles d'évaluation)

Montants définis par groupe de fonction :

Encadrement	A1 / A2 / A3	150 €
	B1	100 €
	C1	100 €
Exécution	A4	75 €
	B2 / B3 / B4	50 €
	C1 / C2 / C3 / C4	50 €

Critères d'évaluation :

- **Encadrants** : compétences managériales (capacité à décliner les objectifs fixés par le supérieur hiérarchique en projet de service, contribution à leur réalisation en associant l'ensemble des agents du service)
- **Agents d'exécution** : atteinte des objectifs, qualité du travail et du service rendu, investissement dans les fonctions

CIA Manière de servir

Grille unique d'évaluation pour tous les agents

Un montant unique défini pour tous les agents de la manière suivante :

25 000 (ou enveloppe disponible pour le CIA) - Enveloppe CIA Engagement
professionnel

Effectifs totaux pouvant prétendre au CIA Manière de servir

Versement sous réserve des crédits disponibles

Grille d'évaluation commune - CIA Manière de servir

CRITERES	PROPOSITIONS D'INDICATEURS		ECHELLE DE VALEURS			
			Insatisfaisant	A développer	satisfaisant	Excellent
Compétences professionnelles et techniques	1	Compétences et connaissance techniques sur son poste	Ne maîtrise pas les concepts et outils de base, besoin permanent d'assistance	Maîtrise partielle, besoin de consignes complémentaires et d'assistance ponctuelle	Maîtrise bien les concepts et outils, a rarement besoin d'assistance	Maîtrise parfaitement les concepts et outils, totalement autonome
	2	Capacité à entretenir et développer ses compétences, se former	Se désintéresse complètement de l'entretien et de l'amélioration de ses compétences, reste sur ses acquis, refuse de se former	Sollicite généralement de l'assistance au lieu de rechercher des informations fiables par lui-même / en veille professionnelle sur demande, s'en tient aux formations obligatoires	Sait acquérir des compétences pour traiter dans de bonnes conditions ses missions / en veille professionnelle ponctuelle, se forme comme il convient pour être adapté à son poste-sa mission	Met à profit ses connaissances et les enrichit constamment / en veille professionnelle constante, se forme régulièrement, anticipe les évolutions à venir
	3	Capacité à rendre compte de son travail	Ne rend pas compte de son activité	Rend compte de son activité sur demande	Rend compte de son activité	Rend systématiquement compte de son activité et alerte à bon esient
Capacités d'adaptation	4	Capacité à répondre aux imprévus, aux urgences et à assurer la continuité du service (réactivité)	Ne répond jamais aux imprévus, aux urgences, n'est pas réactif, ne se soucie pas de la continuité de service	Répond peu aux imprévus et aux urgences, pas assez réactif, pas assez soucieux de la continuité de service	Répond aux imprévus et aux urgences avec réactivité pour assurer la continuité de service	Apprécie répondre aux imprévus et aux urgences pour assurer la continuité de service
	5	Capacité à intégrer les évolutions structurelles (adaptation)	Réfractaire au changement	A parfois du mal à accepter le changement	Accepte le changement	Elément moteur du changement
Qualités relationnelles	6	Courtoisie dans ses relations avec les tiers (collègues, hiérarchie, usagers, partenaires, etc.)	Comportement agressif, discourtois et/ou irrespectueux	Evite les relations avec les tiers ou peut parfois manquer d'écoute ou de courtoisie	Accueille, écoute et répond avec politesse et courtoisie	Fait toujours preuve de tact et de courtoisie, même dans les situations difficiles
	7	Disponibilité aux sollicitations de sa hiérarchie	Agent très peu disponible, qui n'aime pas être dérangé	Agent qui manque parfois de disponibilité, qui n'apprécie pas parfois être dérangé	Agent souvent disponible	Agent disponible et ouvert aux sollicitations de sa hiérarchie
	8	sens du travail en équipe	Agent individualiste, ne prend pas les autres en considération	Agent parfois en difficulté avec le travail en équipe, ne partage pas assez les informations ou ne se soucie pas assez du partage des tâches	Donne son avis et respecte les décisions prises, personne ressource qui partage l'information	Prend en compte les avis des autres, propose des projets communs pertinents, influence positive sur ses collègues
Implication dans le travail	9	Ponctualité et respect des horaires de travail	Retards récurrents, ne respecte pas les plages horaires du service, ne se soucie pas de la bonne organisation du service	Retards injustifiés et/ou départs anticipés sur les plages fixes de manière ponctuelle	Respecte les horaires de travail du service	Aucun retard, agent soucieux de la bonne organisation du service qui ajuste ses horaires en conséquence
	10	Sens du service : l'intérêt général, la continuité du service, l'égalité de traitement et la neutralité.	Agent partial, agent manifestant un intérêt personnel, agent détaché des valeurs du SP	agent peu adhérent aux valeurs du SP	agent adhérent aux valeurs, mais manifeste parfois des critiques ou des jugements du bien fondé	agent adhérent aux valeurs des SP, lesquelles dominent son travail

Grille d'évaluation Encadrants - CIA Engagement professionnel

CRITERES	PROPOSITIONS D'INDICATEURS		ECHELLE DE VALEURS			
			Insatisfaisant	A développer	satisfaisant	Excellent
Compétences managériales	1	Capacité à faire circuler de façon ascendante et descendante les informations et à communiquer avec des collègues et sa hiérarchie	Communique rarement, ne fait pas circuler les informations	Communique ponctuellement, néglige la transmission de certaines informations importantes	Communique à bon escient, s'assure de l'efficacité des moyens de circulation de l'information	Communique dès qu'il le faut, adapte son message à son interlocuteur et met en place des moyens de circulation de l'information
	2	Capacité à gérer le potentiel de son équipe et à faire monter en compétences les agents (écoute, encadrement et accompagnement des agents, notamment sur la formation)	Ne se préoccupe pas des agents placés sous sa responsabilité, ne prend pas en compte le niveau de compétence de ses agents et de leur carrière	Est rarement disponible pour écouter les préoccupations de ses agents, propose quelques formations à certains agents à partir d'une évaluation non rigoureuse	Fait preuve d'écoute et est attentif aux difficultés des agents placés sous sa responsabilité, évalue globalement le niveau de compétence de tous les agents et propose un plan de formation	Sait toujours se rendre disponible et accessible pour écouter chacun de ses collaborateurs, et être attentif à leurs difficultés, entreprend une évaluation rigoureuse et propose pour son équipe un plan de formation détaillé sur le long terme. Détecte les potentiels
	3	Capacité à fixer des priorités et des objectifs, donner des consignes et contrôler le travail des agents (travail d'évaluation)	Ne fixe pas d'objectif ou propose des objectifs non adaptés et sans suivi	Propose des objectifs parfois mal adaptés aux besoins du service, en néglige l'évaluation ou le suivi	Détermine les objectifs opérationnels du service de façon cohérente, en assure le suivi et évalue les résultats	Décline des objectifs de service en cohérence avec ceux de l'autorité territoriale, en assure le suivi, adapte les cibles et évalue les résultats
	4	Capacité à déléguer, en distribuant les tâches à accomplir, à partager des tâches à responsabilité de façon à promouvoir la compétence et alimenter la motivation des agents	Concentre entièrement les responsabilités de façon exclusive	Concentre l'activité et propose seulement ponctuellement des délégations, peut oublier d'en assurer le suivi	Opère les délégations nécessaires, en assure le suivi et le contrôle	Délègue de façon stimulante et efficace aux bonnes personnes, en assure le suivi et le contrôle
Engagement professionnel	5	Atteinte des objectifs fixés en n-1	Objectifs globalement non atteints	Objectifs globalement partiellement atteints	Objectifs globalement atteints	Objectifs globalement dépassés

Grille d'évaluation Exécution - CIA Engagement professionnel

CRITERES	PROPOSITONS D'INDICATEURS		ECHELLE DE VALEURS			
			❑ Insatisfaisant	A développer	satisfaisant	Excellent
Efficacité dans l'emploi	1	Capacité à organiser son travail et respecter les échéances fixées pour la réalisation de ses tâches et ses missions	A des difficultés récurrentes à organiser son travail et son temps de travail, ne respecte pas les échéances fixées	A des difficultés ponctuelles à organiser son travail et son temps de travail, retard régulier sur les échéances fixées	Organise et planifie son travail, respecte les échéances fixées la plupart du temps	Excellente capacité d'organisation, anticipe et planifie sa charge de travail, Respecte systématiquement les échéances fixées
	2	Implication dans le travail, afin de rechercher et rendre un travail/service de qualité	N'est pas impliqué, ne se soucie pas de la qualité de son travail	Manque parfois d'implication, ne prend pas suffisamment en compte la finalité de son travail	Impliqué dans son travail et prend en compte la finalité de son travail	S'implique dans son travail, est très consciencieux pour rendre un travail de très bonne qualité
	3	Capacité à respecter les consignes de la hiérarchie, les procédures et règlements de la collectivité	Ne respecte pas les consignes	Ne respecte pas toutes les consignes, en ignore certaines	Applique et respecte les consignes	Applique et respecte les consignes, agit de façon préventive auprès de ses collègues
	4	Esprit d'initiative dans l'intérêt du service	Ne prend pas d'initiatives adaptées, ne fait pas de propositions	Ne prend pas assez d'initiatives adaptées, ne fait pas assez de propositions	Prend des initiatives adaptées, fait des propositions intéressantes	Pro-actif, prend régulièrement des initiatives adaptées, fait des propositions pertinentes