

L'an deux mille vingt-cinq et le lundi sept juillet à 14 heures, le conseil d'administration du CCAS de Chambéry, convoqué légalement par lettre adressée le 02 juillet 2025 à chacun de ses membres, s'est réuni à son siège, sous la présidence de M. REPENTIN, Président du CCAS.

Pour ce qui concerne la délibération 2.3, le conseil d'administration s'est déroulé sous la présidence de Mme FAVETTA-SIEYES, Vice-Présidente, M. REPENTIN s'étant retiré lors du vote de cette délibération ; M. NOBLECOURT s'est également retiré.

Etaient présent(e)s :

M. REPENTIN, Président du CCAS (jusqu'à la délibération 3.1 inclus)
Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente
Mmes ALVERNHE, BOUROU, COLIN-COCCHI, COLIN-JORE, KREUTER, RAMBAUD
MM DE BOISRIOU, GACHET, NOBLECOURT, PERROTTON (jusqu'à la délibération 3.5 inclus)

Etaient excusé(e)s :

Mmes BONILLA (donne pouvoir à Mme BOUROU), PERRENES (donne pouvoir à Mme COLIN-COCCHI), VERDU (donne pouvoir à Mme RAMBAUD), MYARD-DALMAIS (donne pouvoir à M. NOBLECOURT), TAMBURINI (donne pouvoir à Mme FAVETTA SIEYES)

3. RESSOURCES HUMAINES

3.1 MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL AUX AGENTS

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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 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 les délibérations en date du 18 décembre 2017 et du 4 novembre 2024 relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des agents de la collectivité ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 12 juin 2025 relatif à la modification des conditions de versement du CIA,

Expose :

Le régime indemnitaire qui s'applique aux agents de la Fonction publique territoriale (à l'exception des policiers municipaux et des enseignants artistiques qui disposent de régimes particuliers) tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Il est composé de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA).

Le conseil d'administration a délibéré, le 21 décembre 2017 et le 8 juillet 2024, sur la mise en œuvre du RIFSEEP dans la Collectivité. Le dispositif a été complété par la délibération 2.2 du 02 novembre 2024 permettant la mise en place du CIA en retenant le principe d'une mise en œuvre en deux phases :

- Une première phase dite expérimentale, prévoyant le versement du CIA, pour l'année 2024, en lieu et place de la prime disponibilité et adaptabilité jugée illégale par la CRC, au mois de décembre 2024, et pour l'année 2025, au mois de janvier 2025.

- Une deuxième phase venant préciser le dispositif et l'intégrer à la campagne des entretiens professionnels 2025 pour un versement au printemps 2026.

Un groupe de travail composé de cadres et d'agents volontaires des différentes directions de la Ville et du CCAS, qui avait déjà contribué à l'élaboration du dispositif CIA phase 1, s'est réuni, à nouveau, à plusieurs reprises sur le 1er semestre 2025, pour poser les bases du dispositif CIA phase 2.

La proposition est d'appliquer le dispositif suivant :

I CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU CIA

Elles restent inchangées par rapport au CIA phase 1.

Pour rappel,

Bénéficiaire du CIA :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel de l'ensemble des cadres d'emplois à l'exception des policiers municipaux et des enseignants artistiques qui disposent de dispositifs indemnitaires particuliers ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel dès que ces agents ont une ancienneté d'au moins six mois au sein de la collectivité. La signature d'un contrat de travail d'une durée initiale minimale de six mois permet le versement du CIA. En cas d'interruption de contrat, la condition d'ancienneté de six mois est vérifiée au regard de l'ensemble des contrats à durée déterminée dont a bénéficié l'agent sur la période des douze derniers mois.

Ne bénéficiaire pas du CIA :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois aidés...);
- Les collaborateurs de cabinet ;
- Les agents vacataires ;
- Les agents contractuels de droit public ne justifiant pas des conditions d'ancienneté.

II MONTANTS PLAFONDS DU CIA

Le montant plafond est fixé à 450 €, quelle que soit la catégorie hiérarchique du poste occupé. Dans la limite de ce plafond, une évaluation de 9 compétences transversales permet de déterminer le montant de CIA de l'agent.

Dans le cadre des exigences portées par la collectivité en matière de management, une attention particulière est accordée aux compétences et capacités managériales des agents placés en situation d'encadrement d'équipes ou de gestion de projets. C'est pourquoi il a été décidé de majorer le plafond à hauteur de 650 euros bruts annuels pour ces personnels. L'évaluation des compétences managériales permet de déterminer, dans la limite de ce plafond supplémentaire de 200 euros, la majoration de CIA qui s'applique.

III EVALUATION DE LA MANIERE DE SERVIR ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Le CIA est versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés tout au long de l'année civile. Il est versé annuellement à l'issue de la campagne d'entretien professionnel annuel. Il est déterminé par l'évaluation de différents critères qui permet d'établir un pourcentage compris entre 0 et 100% du montant plafond.

Le CIA n'est pas attribué si l'agent a fait l'objet dans l'année :

- De constats de non-respect de ses obligations d'agent particulière ;

- De rapports et/ou de courriers quant à des insuffisances professionnelles ;
- De rapports et/ou de courriers relatifs à sa posture professionnelle ;
- De rapports et/ou de courriers suite à un incident intervenu le concernant ;
- D'entretiens de recadrage concernant l'un des motifs précités.

Si aucune difficulté n'est à relever en matière de respect des obligations, il est procédé à l'évaluation de 9 compétences transversales et de 3 compétences managériales supplémentaires pour les agents en situation d'encadrement d'équipes ou de gestion de projets.

Il est à noter que parallèlement à la démarche menée pour le CIA, un autre groupe de travail, composé d'agents de la police municipale, s'est réuni également à plusieurs reprises pour déterminer, en ce qui concerne l'ISFE variable annuelle qui est attribuée aux agents de Police Municipale, une méthode d'évaluation cohérente avec celle du CIA de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les deux groupes de travail ont dialogué par l'intermédiaire de la DRH et les critères d'évaluation retenus pour le CIA peuvent également être transposés au dispositif d'ISFE variable annuelle de la police municipale.

IV CIA « Bonus » :

Une majoration de CIA peut être accordée aux agents non managers qui justifient des conditions d'éligibilité mentionnées à l'article I et qui témoignent d'un engagement particulier dans les conditions suivantes :

- Exercice de missions au-delà de la fiche de poste : contribution active à un groupe de travail transversal de la Collectivité ou à un réseau ; agent formateur interne ;
- Agent qui effectue une formation diplômante engagée à la demande de la Collectivité
- Contribution à la gestion d'un événement exceptionnel imprévu.

Un montant additionnel de 50 euros est versé si l'agent est concerné par l'un de ces motifs, de 75 euros pour deux, de 100 euros pour trois.
Ces sommes peuvent s'inscrire en dépassement du plafond annuel de 450 euros.

V PRISE EN COMPTE DE LA DUREE DE PRESENCE SUR L'ANNEE ET DU TEMPS DE TRAVAIL

A – Départ ou arrivée en cours d'année

- En cas de présence inférieure à 6 mois sur l'année évaluée, le montant du CIA est déterminé au prorata du temps de présence ;
- En cas de présence égale ou supérieure à 6 mois sur l'année évaluée, le CIA est versé en intégralité.

Les agents quittant la collectivité pourront bénéficier du CIA au titre de l'année dans le cadre du solde de tout compte versé.

B - Absences pour indisponibilité physique :

Quel que soit le motif de l'absence (maladie ordinaire, congé longue maladie, longue durée, grave maladie, congé d'invalidité temporaire imputable au service, ...), un agent dont la présence effective sur l'année est nulle ne bénéficie pas du CIA.

- Pour une présence effective sur l'année inférieure à 6 mois en raison :
 - ✓ De congés de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie, le montant du CIA est versé à 50% du montant évalué ;
 - ✓ D'un congé de maternité ou d'un congé d'invalidité temporaire imputable au service, le montant évalué du CIA est versé en totalité ;

- Quand la présence est supérieure ou égale à 6 mois sur l'année, les absences n'impactent pas le montant CIA déterminé par application des critères liés à la manière de servir et l'engagement professionnel.

C - Temps de travail : critères de modulation du montant du CIA

- Temps partiel (y compris temps partiel thérapeutique) et temps non complet : le CIA est versé au prorata du temps de travail (la modulation possible du temps de travail sur l'année est prise en compte) ;
- Agents contractuels dont le temps de travail a fluctué sur l'année : un pourcentage est appliqué aux montants de CIA qui prend en compte le nombre d'heures réalisées. Le calcul est le suivant : montant du CIA X nombre d'heures payées dans l'année/1 607 heures.

◆ **Résolution :**

Le conseil d'administration à l'unanimité des membres présents et représentés :

- Approuve la mise en œuvre du Complément indemnitaire Annuel dans les conditions fixées par la présente délibération ;
- Inscrit les crédits nécessaires au budget du CCAS.
- Monsieur le Président ou son représentant, le directeur du CCAS et le receveur sont autorisés, chacun en ce qui les concerne, à effectuer toutes les formalités administratives et techniques nécessaires à l'exécution de la présente délibération.
- La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le tribunal administratif de Grenoble, dans les deux mois qui suivent son entrée en vigueur. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr
- Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Cette démarche suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :
 - o à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
 - o deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

Nombre d'administrateurs
en exercice : 17
Présents : 12
Pouvoir : 5

Vote : Pour : 17
Contre :
Abstention :

Pour extrait, certifié conforme au
Registre des délibérations,
Monsieur le Maire, Président du C.C.A.S.

Thierry REPENTIN

Par délégation

Christelle FAVETTA SIEYES
Conseillère départementale Chambéry-3
Adjointe au Maire en charge de
Cohésion et Justice Sociale / Santé et Seniors
Vice-Présidente du CCAS de Chambéry



Accusé de réception en préfecture
073-267310050-20250707-25_00847-DE
Date de télétransmission : 15/07/2025
Date de réception préfecture : 15/07/2025