

ANNEXE n°1

Mise à jour des règles d'attribution de la part Complément Indemnitaire (CIA) au sein du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

A. Les composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** tenant compte :
 - d'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions
 - d'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique: nouveauté majeure du dispositif.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)**, qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

La réflexion menée porte sur la mise en place du CIA au sein de la collectivité afin de se mettre en conformité avec la décision constitutionnelle et d'instaurer un RI plus attractif pour nos agents territoriaux.

L'enveloppe dédiée au CIA sera établie en fonction du budget de l'année n.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Le CIA **est variable** car il n'a pas vocation à être reconduit **automatiquement** d'une année sur l'autre. **Son versement à titre individuel est facultatif**, l'autorité territoriale ayant la possibilité de l'octroyer ou non selon les critères retenus par la collectivité.

Il sera attribué individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

Le versement du CIA tient compte en principe de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle.

L'attribution individuelle maximum est établie en fonction du budget de l'année n.
L'enveloppe individuelle dédiée pour chaque agent n'est pas différenciée en fonction de la catégorie A, B ou C.

Les bénéficiaires seront : - les fonctionnaires titulaires,

- les fonctionnaires stagiaires,

- les agents contractuels ayant travaillé plus de 6 mois (de manière continue ou discontinue) sur l'année concernée avec une présence sur la période comprise entre le 1er octobre et le 30 novembre de l'année n.

Règles et conditions d'attribution :

1- Le montant du CIA attribué par arrêté de l'autorité territoriale à l'agent est compris entre 0% et 100% du montant de l'enveloppe fixé pour l'année n par agent.

2- Le montant est revu chaque année, ce n'est pas un montant acquis puisqu'il est lié à la manière de servir de l'agent sur l'année.

3- Le formulaire de l'entretien professionnel sera complété d'une annexe facilitant le calcul du CIA.

4- Les critères ci-dessous sont retenus pour le calcul du CIA :

Critère 1 :

Présentéisme (sur la base de 50% de l'enveloppe)			
De 0 à 5.5 j d'absence/an	De 6 j à 10.5 j d'absence/an	De 11 j à 15 j d'absence/an	+ 15 j d'absence/an
100 % de l'enveloppe dédiée au critère 1	56 % de l'enveloppe dédiée au critère 1	40 % de l'enveloppe dédiée au critère 1	0 % de l'enveloppe dédiée au critère 1

- le décompte des jours d'absence portera sur 1 année comprise entre le 1^{er}/11/n-1 et le 1^{er}/11/n et servira au calcul du montant du critère 1 pour l'année n.

Sont exclus du décompte :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs
- Congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET
- Absence liée à une action de formation professionnelle
- Congé pour formation syndicale
- Décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
- Le congé de présence parentale ¹
- Absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement – PPR
- Faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service

Sont inclus dans le décompte :

- Les congés de maladie ordinaire
- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

¹ Le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui et des soins contraignants. C'est un congé non rémunéré. Une allocation journalière (AJPP) pour chaque journée ou demi-journée passée auprès de l'enfant concerné est versée par la CAF.

- Les Autorisations Spéciales d'Absences
- Suspension et exclusion temporaire de fonctions
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale
- Disponibilité
- Congé de formation professionnelle
- Congé parental
- Congés bonifiés
- Absence non justifiée

Critère 2 :

Manière de servir (sur la base de 50% de l'enveloppe)				
Critères d'évaluation	définition	évaluation		
		0 pt Non satisfaisant	0,5 pt A améliorer	1 pt satisfaisant
Esprit d'équipe				
Partage, échanges	Partage ses connaissances, transmet ses savoirs et accompagne ses collègues			
Disponibilité	Sait se rendre disponible auprès de l'équipe, pour répondre à un imprévu			
Relationnel	Est attentif à la qualité des relations avec les élus, les collègues, les usagers (bienveillance, politesse, ...)			
Implication personnelle				
Efforts de progression	Fait évoluer ses méthodes, est source de proposition pour améliorer son travail, prends des initiatives			
Organisation personnelle	Organise son travail, gère son temps, anticipe les échéances, tient les délais			
Conscience professionnelle	(discipline) respecte les consignes, les horaires, le matériel, les usagers,...			
Contribution au travail collectif				
Résolution des difficultés	Cherche des solutions aux difficultés en privilégiant la communication			

Qualité de la collaboration	Fait en sorte de faciliter le travail des autres (rapidité des réponses, transmission des informations, alerte sur des oublis, organisation en fonction des autres,)			
Adaptabilité	S'adapte aux changements, propose des fonctionnements différents pour évoluer			
Transmission des informations	Rend compte de son travail, fait part de ses difficultés ou erreurs, signale des interventions à programmer même si cela ne dépend pas de son secteur			
Nombre de points				

Barème	
Entre 0 et 2,5 points	0 %
Entre 3 et 5.5 points	24%
Entre 6 et 7.5 points	40 %
Entre 8 et 10 points	50 %

5- Le montant attribué sur le critère 1 est proratisé au temps de travail effectif. Il est également proratisé pour les temps partiels thérapeutiques (hors AT et maladie professionnelle).

6- Le n+1 évalue l'agent sur sa manière de servir durant l'année pendant l'évaluation professionnelle. Notation qui sera à confirmer par le n+2.

7- Le versement du CIA est conditionné au fait que l'agent soit présent dans les effectifs de la collectivité de manière continue ou discontinue sur l'année concernée avec une présence sur la période comprise entre le 1er octobre et le 30 novembre de l'année n.

8- L'autorité territoriale rend un avis définitif pour chacune des situations avec la collaboration de la DGS et en présence de la RH.

Périodicité de versement

Il est proposé un versement annuel du CIA, en décembre de l'année n, à l'issue de l'entretien professionnel.

Le versement pourrait être décalé en janvier n+1 si un retard dans les évaluations de fin d'année le justifiait.

Les règles de cumul

L'I.F.S.E. est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le C.I.A., comme l'I.F.S.E, est exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

Date d'effet et modalités d'application

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/09/2024.