

DÉPARTEMENT DE L'ISÈRE
COMMUNE DE LE CHEYLAS – 38570

Envoyé en préfecture le 07/07/2022
Reçu en préfecture le 07/07/2022
Affiché le 
ID : 038-213801004-20220705-DEL_20220705_2-DE

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance du 05 Juillet 2022

L'an deux mil vingt deux et le cinq juillet à 20 heures 30, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Roger COHARD, Maire

Présents : Mmes et MM Roger COHARD, Valérie GUGLIELMO-VIRET, Philippe DALBON, Marie-Claude CERANA, Pierre BARUZZI, Stéphanie MENGOLLI, Amina GHAFIR, Jérôme LOOSDREGT, Véronique DUMINI, Mme Florence FAIS, Audrey BUISSON, Thierry GALIFOT, Christel METAY, Martine PUGLISI, Anne LAURENT, Sébastien PLISSON

Ont donné procuration : M. Karim DALIBEY à Pierre BARUZZI
M. Gérard MARTINEZ à Valérie GUGIELMO-VIRET
M. Michel SALVI à Mme Véronique DUMINI
Mme Audrey MARRON à Thierry GALIFOT

Excusé : M. Alexandre ASTOLFI
M. François DERAÏN

Secrétaire de séance : Mme Audrey BUISSON

Nombre de conseillers municipaux en exercice	Date de la convocation	Date d'affichage de la convocation	Date d'affichage des délibérations
22	Vendredi 1 ^{er} juillet 2022	Vendredi 1 ^{er} juillet 2022	Jeudi 7 Juillet 2022

2- Mise en place du CIA (Complément indemnitaire annuel) dans le cadre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Vu le code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,

Vu le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements locaux et assimilés,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°92-681 du 20 juillet 1992 relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 d'État,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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 le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu les arrêtés ministériels pris en application du décret n°67-624 précité et notamment ceux en date du 2 décembre 1969, 13 janvier 1972, 11 août 1975, 25 septembre 1989, 20 février 1996, 7 octobre 1996 et du 30 août 2001,

Vu l'arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié fixant le taux de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et des régisseurs de recettes,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du 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'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du 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'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du 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'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'État des dispositions du 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'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du 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'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du 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'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du 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'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'État relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du 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'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du 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'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du 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'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application aux corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du 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'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du 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'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application aux corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du 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'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du 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 la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la Fonction Publique d'État (FPE),

Vu la délibération en date du 19 janvier 2021 instaurant la mise en place du RIFSEEP,

Vu l'avis favorable unanime des deux collèges du comité technique en date du 1^{er} juillet 2022,

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale,

Considérant l'application progressive de la réforme du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,

Considérant que le RIFSEEP n'est pas, à ce jour, applicable à tous les agents territoriaux,

Considérant les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés,

Considérant que la commune a engagé en 2020 une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chaque fonction dans l'organigramme et reconnaître ses spécificités,
- susciter l'engagement des collaborateurs.

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités de même nature versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu,

Il est rappelé au conseil municipal que le RIFSEEP se compose de deux parts :

- une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) obligatoire et fixe, qui tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Les montants versés individuellement sont définis par un arrêté de l'autorité territoriale,
- un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) facultatif et variable, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Les montants versés individuellement sont définis par un arrêté de l'autorité territoriale.

Ces dispositions indemnitaires doivent faire l'objet d'une décision expresse du conseil municipal, fixant la nature, les conditions d'attribution et le montant des indemnités et primes applicables à ses agents, dans le cadre des textes réglementaires.

La présente délibération a pour objet de compléter la délibération en date du 19 janvier 2021 portant principalement sur l'instauration de l'IFSE dite « fonction » afin de mettre en place le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) et d'en définir les modalités de mise en œuvre.

Il est précisé que la délibération du 19 janvier 2021 reste applicable dans son intégralité, exceptions faites des dispositions relatives au CIA, objet de la présente délibération.

1/BÉNÉFICIAIRES DU CIA

a) Champ des bénéficiaires

Il s'applique aux personnels en position d'activité au sein de la commune ayant qualité de fonctionnaire titulaire, stagiaire dans l'emploi à l'exception des agents mis à disposition de la collectivité. Les agents contractuels de droit public bénéficient également du CIA afférent au groupe de fonctions dont ils relèvent dans la mesure où ils peuvent justifier d'une durée minimum de 6 mois continus d'ancienneté au sein de la collectivité et que leur contrat le prévoit.

Pour l'ensemble des bénéficiaires, il s'applique aux agents à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel au prorata du temps de travail.

Sont exclus du versement du CIA, les contractuels recrutés sous contrat de droit privé, d'apprentissage, contrat aidé ainsi que les agents vacataires.

b) Cadres d'emplois concernés par le CIA

Ce dispositif sera susceptible d'être complété par délibérations ultérieures en cas de recrutements d'agents relevant d'autres emplois et cadres d'emplois.

Sous réserve de la parution des textes réglementaires, il est proposé au conseil municipal d'instituer le CIA, au profit des agents de la commune des cadres d'emplois et catégories, ci-après,

➤ Filière administrative :

- Attachés territoriaux (catégorie A),
- Rédacteurs territoriaux (catégorie B),
- Adjointes administratifs territoriaux (catégorie C).

➤ Filière technique :

- Ingénieurs territoriaux (catégorie A),
- Techniciens territoriaux (catégorie B),
- Agents de maîtrise territoriaux (catégorie C),
- Adjointes techniques territoriaux (Catégorie C).

➤ Filière culturelle - enseignement artistique:

- Professeurs territoriaux d'enseignement artistique (Catégorie A), (en attente)
- Assistants territoriaux d'enseignement artistique (Catégorie B) (en attente).

➤ Filière culturelle - patrimoine et bibliothèques :

- Attachés de conservation de patrimoine (Catégorie A),
- Bibliothécaires territoriaux (catégorie A),
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (catégorie B),
- Adjointes territoriaux du patrimoine (catégorie C).

➤ Filière animation :

- animateurs territoriaux (catégorie B),
- Adjointes d'animation territoriaux (catégorie C).

➤ Filière médico-sociale :

- Psychologues territoriaux (catégorie A),
- Puéricultrices (catégorie A),
- Infirmiers territoriaux (catégorie B),
- Auxiliaires territoriaux de puériculture (catégorie B).

➤ Filière sociale :

- Éducateurs territoriaux de jeunes enfants (catégorie A),
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C),
- Agents sociaux territoriaux (catégorie C).

➤ Filière sportive :

- Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (catégorie B),
- Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (catégorie C).

Enfin, il est précisé que la filière police municipale ne relève pas du R.I.F.S.E.E.P. et donc ne bénéficie pas du CIA. En conséquence, ces agents continuent de bénéficier de l'ensemble des primes et indemnités qui leur sont actuellement attribuées.

c) Groupes de fonctions

Pour rappel, la collectivité a réparti les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés.

Les fonctions ont été cotées, sur la base d'une grille de critères et sous-critères en prenant en compte les éléments suivants :

- L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception,
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Afin de procéder à la répartition des postes dans les groupes de fonctions (A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, C1 et C2), la collectivité a déterminé en concertation avec les responsables de services et les représentants du personnel, un tableau de sous-critères dotés de points. Chaque poste a ensuite bénéficié d'une affectation de points en fonction de ses missions, conduisant à une cotation (Annexe 1 – Grille de cotation).

Cette cotation a permis d'intégrer chaque poste à un groupe de fonctions et également de déterminer son niveau d'IFSE (les points attribués sont multipliés par une valeur financière déterminée par groupe de fonctions) et son plafond de CIA.

Chaque groupe de fonctions se voit allouer un montant plafond de régime indemnitaire, établi dans la limite des plafonds réglementaires. Tous les agents relèvent d'un groupe de fonctions et se voient attribuer une part d'IFSE propre à la fonction qu'ils occupent, majorée de leur expérience professionnelle et un niveau de CIA également corrélé. L'IFSE et le CIA ainsi établis, sont attribués par arrêté individuel.

Il est précisé que les agents inaptes à leur poste, positionnés en sureffectif ou effectuant des missions ponctuelles dans le cadre d'un parcours de repositionnement professionnel bénéficient, dans tous les cas, du montant afférent à la classification du dernier poste sur lequel ils étaient affectés.

Concernant le CIA, le rattachement d'un agent à un groupe de fonctions s'apprécie au 31 décembre de l'année sur laquelle porte l'évaluation du CIA.

TABLEAU DES GROUPES DE FONCTIONS

Catégorie statutaire + exemples de cadres d'emploi	Groupes de fonctions	Fonctions et cotations afférentes déterminées sur la base des critères réglementaires : - Encadrement - Technicité et Expertise - Sujétions particulières et sous-critères définis dans la grille de cotation propre à la collectivité	IFSE/CIA Plafonds Annuels (brut) (cf tableaux IFSE et CIA)	
A (DGS - Attaché - Ingénieur - Puéricultrice - Éducatrice de jeunes enfants)	A1	Direction générale 211 à 250	€	
		Direction de Pôle avec encadrement 191 à 210	€	
	A3	Direction de pôle ou service avec encadrement 161 à 190	€	
		Direction/Direction adjointe de pôle, service ou équipement avec encadrement 0 à 160	€	
	B (Rédacteur - animateur - Technicien - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques - Éducateur des activités physiques et sportives - Auxiliaire de puériculture)	B1	Direction/direction adjointe de pôle, de service ou d'équipement Fonctions expertes et/ou d'encadrement 151 à 160	€
			Direction/direction adjointe de service ou d'équipement Fonctions expertes et/ou d'encadrement 131 à 150	€
		B3	Responsable/responsable adjoint de service ou d'équipement Fonctions expertes et/ou d'encadrement 0 à 130	€
C (Adjoint administratif - Agent de maîtrise - Adjoint technique - Agent social - ATSEM - Adjoint d'animation - Adjoint du patrimoine)		C1	Fonctions avec qualifications et/ou sujétions particulières 61 à 130	€
	Fonctions opérationnelles 0 à 60		€	

2/ DÉTERMINATION INDIVIDUELLE DU CIA ET DES PLAFONDS PAR GROUPE DE FONCTIONS

a) Détermination individuelle du CIA

Le CIA, part facultative du RIFSEEP, sera versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. Son montant est non reconductible d'une année sur l'autre, il est réévalué chaque année.

Le montant individuel sera compris entre 0% et 100% dans la limite d'un plafond annuel maximal fixé par l'assemblée délibérante, dans la limite des plafonds globaux déterminés par la présente délibération.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales.

Le décret instaurant l'entretien professionnel précise les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leurs sont confiées et du niveau de responsabilités qu'ils assument :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement et d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le CIA peut également tenir compte des « résultats collectifs de service ».

Les collectivités territoriales peuvent donc utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du CIA.

Concernant notre collectivité, les sous-critères retenus pour l'appréciation des résultats ont été déterminés en comité de pilotage constitué de représentants de la collectivité, du personnel et des directeurs de service. Ces sous-critères sont retranscrits dans une grille d'évaluation figurant dans la fiche annuelle d'entretien professionnel.

Lors de l'entretien professionnel annuel, l'évaluateur (N+1) renseigne cette grille d'évaluation et détermine ainsi le nombre de points dont bénéficie l'agent pour la détermination de son CIA. Le nombre de points maximum potentiellement attribués correspond au total des points de la colonne « Supérieur aux attentes ». Ce nombre de points est de 36 pour l'ensemble des agents, auxquels sont ajoutés 15 points pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel. Ce total maximum de points (36 ou 51 points) est égal au plafond du CIA déterminé annuellement pour chaque groupe de fonctions. Ainsi, le montant de CIA accordé à l'agent sera calculé sur la base du plafond annuel de son groupe de fonctions au prorata du nombre de points qu'il aura obtenu dans sa grille d'évaluation.

Ainsi, si le plafond annuel est fixé à 100€ pour un groupe de fonctions, l'agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement ayant recueilli 18 points (soit la moitié des points sur 36 points) se verra allouer un montant de CIA de 50€. La même logique de calcul est appliquée s'il exerce des fonctions d'encadrement et est soumis à un nombre de 51 points. S'il a cumulé 18 points (soit la moitié des points sur 36 points) et 7,5 points (soit la moitié des points sur 15 points) pour la capacité d'encadrement, il obtiendra 25,5 points au total et obtiendra donc 50€ également.

Afin de déterminer le niveau de CIA alloué à chaque agent, il a été décidé d'attribuer des points par sous-critères en fonction de la manière de servir de l'agent et de son engagement professionnel selon la grille suivante :

Valeur professionnelle	Non conforme aux attentes	En voie d'amélioration	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes	Sans objet	Commentaires éventuels
Nombre de points affectés dans le cadre du CIA	1	0	1	1,5		
Compétences professionnelles et techniques						
Possède les connaissances liées à son métier						
Maîtrise les savoirs faire et outils liés à son métier						
Connaît l'environnement professionnel						
Sait trouver des solutions pertinentes aux problèmes rencontrés						
A le sens du service public (<i>privilegie l'intérêt général, respect des usagers, ...</i>)						
Qualité d'exécution						
Sait s'organiser et planifier son travail dans les délais requis						
Respecte les consignes et apporte de la rigueur dans la réalisation de ses tâches						
Sait rendre compte de ses activités						
Sait travailler en autonomie						
S'adapte aux nouvelles techniques et aux changements						
Sait être force de proposition/prendre des initiatives						
Qualités relationnelles et savoir être						
Sait travailler en équipe et en transversalité						
Dispose d'aptitudes relationnelles, ouverture à autrui						
Fait circuler l'information						
Sait écouter et dialoguer						
Adopte une posture professionnelle adaptée						
Respecte la hiérarchie et l'autorité territoriale						
Démontre de la motivation et de l'implication dans son travail						
Est ponctuel						
Est assidu						
Fait preuve de disponibilité						
Respecte le matériel						
Respect du port des EPI, tenues de travail, des consignes et protocoles de sécurité						
Sait faire preuve de réserve, de discrétion et respecte le secret professionnel						
SOUS-TOTAL (I) DES POINTS ATTRIBUÉS DANS LE CADRE DU CIA						Total maximum : 36 points
TOTAL DE POINTS ATTRIBUÉS DANS LE CADRE DU CIA (si la capacité d'encadrement n'est pas évaluée (II))						Total maximum : 36 points

Capacité d'encadrement (uniquement applicable aux postes exerçant des fonctions d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel identifiés)						
Possède un niveau d'expertise complémentaire à son métier						
Sait répartir les tâches de son équipe						
Sait contrôler et réguler						
Sait déléguer						
Assume ses responsabilités						
Renforce la cohésion d'équipe						
Capacité à communiquer						
Capacité à motiver et à valoriser les membres de l'équipe						
Capacité à gérer les conflits						
Sait fixer les objectifs à son équipe						
SOUS-TOTAL DE POINTS (II) ATTRIBUÉS DANS LE CADRE DU CIA						Total maximum : 15 points
TOTAL DE POINTS (I) + (II) ATTRIBUÉS DANS LE CADRE DU CIA						Total maximum : 51 points

b) Détermination des plafonds par groupes de fonctions

Selon les préconisations de l'État, lors de l'élaboration des barèmes, le montant maximal du CIA fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total applicable à un corps donné.

Ainsi, la circulaire ministérielle relative à la fonction publique d'État préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A,
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires relevant de la catégorie B,
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires relevant de la catégorie C.

Les montants plafonds du CIA sont donc fixés dans la limite précitée au regard des plafonds déterminés dans le cadre de l'IFSE et dans la limite des plafonds applicables à l'État.

Toutefois, au titre de la libre administration des collectivités territoriales, le conseil municipal est autorisé à fixer les plafonds globaux annuels applicables au sein de sa collectivité. Chaque année, le conseil municipal sera appelé à valider, dans cette limite, les plafonds annuels sur la base desquels le CIA sera déterminé pour chaque groupe de fonctions. La détermination des plafonds annuels fera l'objet d'une délibération distincte au 1^{er} trimestre de l'année N+1 au cours duquel le CIA de l'année N sera versé.

Les plafonds globaux maximum par groupe de fonctions sont ainsi fixés de la manière suivante :

Catégorie statutaire + exemples de cadres d'emploi	Groupes de fonctions (cotation)	CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA COLLECTIVITÉ Cf. GRILLE ISSUE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL = 4 critères réglementaires + sous-critères	CIA PLAFOND GLOBAL MAXIMAL (Brut)
A (DGS – Attaché – Ingénieur – Puéricultrice – Éducatrice de jeunes enfants)	A1 (211 à 250)	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats professionnels et réalisations des objectifs • Compétences professionnelles et techniques • Qualités relationnelles • Capacité d'encadrement 	4 230 €
	A2 (191 à 210)		3 170 €
	A3 (161 à 190)		2 640 €
	A4 (0 à 160)		2 290 €
B (Rédacteur - Animateur - Technicien - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques - Éducateur des activités physiques et sportives – Auxiliaire de puériculture)	B1 (151 à 160)	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats professionnels et réalisations des objectifs • Compétences professionnelles et techniques • Qualités relationnelles • Capacité d'encadrement 	1 630 €
	B2 (131 à 150)		1 500 €
	B3 (0 à 130)		1 360 €
C (Adjoint administratif - Agent de maîtrise - Adjoint technique - Agent social - ATSEM - Adjoint d'animation - Adjoint du patrimoine)	C1 (61 à 130)	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats professionnels et réalisations des objectifs • Compétences professionnelles et techniques • Qualités relationnelles • Capacité d'encadrement 	1 000 €
	C2 (0 à 60)		660 €

3/MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA

a) Modalités de versement

► Modalités liées au temps de travail :

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet sont admis au bénéfice du CIA au prorata de leur temps de service.

Concernant les temps partiels, la fraction indemnitaire est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service qu'ils effectuent et la durée hebdomadaire de service d'un agent à plein traitement (exemple un agent à 50% de temps de travail aura 50 % de régime indemnitaire). Toutefois, pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 80%, la fraction suit le sort du traitement et est égale aux 6/7^{èmes} des primes et indemnités. Pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 90%, la fraction suit le sort du traitement et est égale aux 32/35^{èmes} des primes et indemnités.

Quant au temps partiel thérapeutique, le montant du CIA est calculé au prorata de la durée effective du service.

Un état annuel sera dressé au 31 décembre de l'année sur laquelle porte l'évaluation du CIA afin de déterminer le prorata à appliquer au montant de CIA en fonction de la durée effective du service. Ainsi, en cas de changement de situation au cours de l'année d'évaluation, chaque période de travail sera listée et le CIA sera proratisé et calculé en fonction de la quotité de travail effective de l'agent. Par exemple un agent ayant travaillé la moitié de l'année à temps non complet à 50 % puis l'autre moitié à temps complet obtiendra 75 % de son CIA.

► Modalités liées à l'absence :

Concernant les personnels en position d'activité au sein de la commune ayant qualité de fonctionnaire titulaire, stagiaire, le montant du CIA est versé au prorata du temps de présence dans l'année et sous réserve d'une présence effective d'au moins 6 mois continus pour les agents contractuels.

Les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année bénéficieront du CIA au prorata de leur temps de présence.

Dans un souci d'équité et de simplicité, le décompte des jours d'absence s'effectuera en année civile sur la base de 365 jours. Ainsi, un agent ne comptant pas de jours d'absence sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre aura l'intégralité de son CIA. À l'inverse, le CIA d'un agent sera réduit en fonction de son nombre de jours d'absence dans l'année. Ainsi, pour un agent absent pour cause de maladie du 1^{er} au 10 janvier inclus, le CIA sera réduit de 10 jours. Si au vu des points obtenus lors de son entretien et du plafond annuel retenu, il bénéficie d'un CIA de 100 €, il lui sera versé 355/365^e de son CIA, soit 97,26 €.

Ne sont pas considérés comme des absences donnant lieu à réduction du CIA :

- les congés annuels,
- les autorisations spéciales d'absence,
- les jours de formation,
- les jours de représentation syndicale.

A noter : les jours de grève sont assimilés, dans le cadre du CIA, à des jours d'absence et font l'objet d'une retenue.

b) Attribution individuelle

Le CIA sera attribué par arrêté individuel.

c) Périodicité de versement

Le CIA sera versé annuellement au cours du 1^{er} trimestre de l'année N+1 et sera le cas échéant proratisé dans les conditions exposées précédemment.

Concernant les contractuels justifiant d'une présence effective d'au moins 6 mois continus, le versement du CIA se fera à période échue des 6 mois y compris si le contrat s'échelonne sur 2 années.

Dans cette hypothèse et si le contrat fait l'objet d'un renouvellement sur l'année N+1, le versement de la part de CIA de l'année N et N+1 s'effectuera dans les mêmes conditions de périodicité de versement que pour les autres agents.

4/ ENTRÉE EN VIGUEUR :

Le dispositif CIA défini ci-dessus entrera en vigueur au **1^{er} janvier 2021**.

Ainsi, il est proposé au conseil municipal d'approuver les termes de ce dispositif.

Le conseil municipal, après avoir entendu l'exposé et en avoir délibéré,

- **ADOpte** les modalités de mise en place du CIA pour les agents telles qu'exposées ci-dessus, avec effet au 1^{er} janvier 2021,
- **DÉCIDE** que le CIA pourra être versé aux agents bénéficiaires selon les modalités exposées ci-dessus,
- **AUTORISE** le Maire, par arrêté individuel, à attribuer le CIA aux bénéficiaires concernés et à signer tous documents afférents à la présente délibération,
- **DIT** que les crédits sont inscrits au budget.

Décision : Adopté à l'unanimité

