

Rapporteur : Mme GENEST

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 8 FEVRIER 2024

oOo

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL
(CIA) DANS LE CADRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MODIFICATIF

oOo

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a institué un nouveau régime indemnitaire pour la fonction publique : le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), composé de 2 parts :

- l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), part principale du régime indemnitaire versée mensuellement,
- le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), part variable versée une fois par an au vu des évaluations professionnelles.

La Ville d'Antony a mis en place l'IFSE à compter du 1^{er} janvier 2021 par délibération du 3 décembre 2020 et le CIA à compter du 1^{er} janvier 2022 par délibération du 2 décembre 2021.

Courant 2023, la ville a entrepris un travail de refonte de la grille d'entretien d'évaluation annuelle qui sert notamment de base à la détermination du CIA. A l'occasion de ce travail, les critères d'évaluation et d'attribution du CIA ont été revus ainsi que ses modalités de versement.

Ainsi pour l'évaluation professionnelle 2023 qui sera réalisée en 2024, il est proposé que :

-Le CIA soit déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents, sur la base des 3 critères suivants :

- Résultats professionnels et qualité du travail effectué
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles

et que les encadrants soient évalués en plus sur un 4^{ème} critère :

-Les capacités d'encadrement

Ces 4 critères seront chacun déclinés en sous-critères dans les grilles d'entretien professionnel.

- Que ces critères soient pondérés de manière différente selon la grille d'évaluation de l'agent qui dépend du poste occupé par l'agent et de sa qualité ou non d'encadrant.
- Que les agents qui intégreront ou quitteront la collectivité bénéficient du Complément Indemnitaire Annuel, s'ils ont été évalués et s'ils ont exercé un travail effectif d'au moins 6 mois dans l'année de référence de l'évaluation.

Les autres dispositions de la délibération du 2 décembre 2021 pour la mise en place du CIA sont inchangées.

Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter ces nouvelles modalités de mise en œuvre du Complément Indemnitaire Annuel dans les conditions indiquées dans la délibération ci-jointe.

REPUBLIQUE FRANCAISE



DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE

ARRONDISSEMENT D'ANTONY

EXTRAIT DU REGISTRE
DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 08 FEVRIER 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 08 Février à vingt heures,

Le CONSEIL MUNICIPAL de la Ville d'ANTONY, dûment convoqué le 02 Février 2024 s'est
assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de M. SENANT.

Le nombre des membres composant le conseil est de 49, dont 49 sont en exercice et 47 présents à cette
séance.

PRESENTS : M. SENANT, Mme PRECETTI, M. MEDAN, Mme ROLLAND, M. COLIN, Mme SANSY,
M. HUBERT, Mme SCHLIENGER, Mme VERET, M. LEGRAND, M. NEHME, Mme GENEST, M. AIT-OUARAZ,
M. ARJONA, Mme LEON, M. REYNIER, Mme LEMMET, M. VOULDOUKIS, M. DI PALMA, M. KALONJI,
Mme FAURET, M. PEGORIER, Mme ENAME, Mme ZAMBARDJOURI, M. GOULETTE, M. BEN ABDALLAH,
Mme BERTHIER, Mme PHAM-PINGAL, Mme AUBERT, M. FOYER, M. PASSERON, Mme GALLI, Mme RAFIK,
Mme EL MEZOUED, M. BENSABAT, Mme HUARD, M. PARISIS, Mme REMY-LARGEAU, M. MAUGER,
Mme CHABOT, Mme DESBOIS, M. HOBEIKA, Mme SALL, M. COURDESSES, M. EDOUARD, M. CHARRIEAU,
M. DECROP.

Lesquels forment la majorité des membres en exercice du Conseil Municipal et peuvent valablement
délibérer aux termes de l'article L 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Conseillers excusés ayant donné pouvoir :

Mme GODEFROY à M. COURDESSES M. MONGARDIEN à Mme DESBOIS

M. COURDESSES est désigné comme secrétaire.

La présente délibération a été adoptée par :

45 voix POUR
04 voix CONTRE
 voix ABSTENTION
 N'AYANT PAS PRIS PART AU VOTE

OBJET : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) DANS LE CADRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MODIFICATIF

Le CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code Général des Collectivités territoriales,

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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136,

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 précitée,

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 le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

VU les circulaires du 5 décembre 2014 et du 3 avril 2017 relatives à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

VU les arrêtés ministériels fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

VU sa délibération du 3 décembre 2020 instituant le RIFSEEP,

VU sa délibération du 2 décembre 2021 sur les modalités de mise en place du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) dans le cadre du RIFSEEP,

CONSIDERANT la nouvelle concertation réalisée dans le cadre de la refonte de la grille d'entretien professionnel en lien avec le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A),

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 29 janvier 2024,

CONSIDERANT qu'il y a lieu de modifier sa délibération du 2 décembre 2021 sur les modalités d'attribution, la détermination des montants et le versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA),

Après en avoir délibéré ;

ARTICLE 1^{er} : Modalités d'attribution

Le C.I.A. sera attribué aux agents sur la base d'une grille d'entretien professionnel qui est distincte selon la catégorie hiérarchique du poste et la position de l'agent (encadrant ou non).

Le CIA sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents, sur la base des 3 critères suivants :

- Résultats professionnels et qualité du travail effectué**
- Compétences professionnelles et techniques**
- Qualités relationnelles**

Les encadrants seront évalués en plus sur un 4^{ème} critère :

- Les capacités d'encadrement**

Ces 4 critères seront chacun déclinés en sous-critères dans les grilles d'entretien professionnel.

A côté de ces critères à évaluer obligatoirement, un critère complémentaire pourra être évalué en cas de surcroît de travail dans l'année d'évaluation, dans les cas suivants :

- Projets ou missions imprévus
- Remplacement d'un collègue absent, hors congés annuels, pendant une durée significative (> 2 mois)
- Tutorat

- Encadrement d'un stagiaire de longue durée (> 2 mois)
- Encadrement d'un emploi tremplin
- Tout autre motif ayant généré un surcroît de travail à préciser

Un agent qui n'est pas concerné par un surcroît de travail dans l'année de l'évaluation ne sera pas évalué sur ce critère complémentaire.

De même, un agent redéployé sur une autre mission dans un autre service, ne sera pas évalué sur ce critère complémentaire puisqu'il remplacera sa mission d'origine par une autre, sans surcroît de travail.

ARTICLE 2 : Détermination des montants

Les montants individuels de CIA seront définis sur la base de l'évaluation professionnelle des critères définis ci-dessus. Leur importance sera pondérée selon la catégorie hiérarchique du poste occupé par l'agent et le statut de l'agent (encadrant ou non encadrant), dans la limite des plafonds de l'Etat (IFSE+CIA).

En plus de ce montant, l'évaluateur pourra valoriser le critère complémentaire, d'un montant correspondant au maximum à 100% du CIA proposé par l'évaluateur, dans le respect de l'enveloppe budgétaire attribuée par service et dans la limite des plafonds de l'Etat (IFSE-CIA).

ARTICLE 3 : Modalités de versement

Le montant attribué individuellement est notifié par voie d'arrêté.

Le C.I.A. est versé en une seule fois à due proportion de la quotité de travail pour les agents à temps partiels et à temps non complet

Les agents qui intégreront ou quitteront la collectivité bénéficieront du Complément Indemnitaire Annuel, s'ils ont été évalués et s'ils ont exercé un travail effectif d'au moins 6 mois dans l'année de référence de l'évaluation.

Pour toutes absences hors congés annuels, il appartiendra aux évaluateurs d'en apprécier l'impact sur l'atteinte des objectifs, eu égard à leur durée et à la manière de servir de l'agent.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou grave maladie, les agents ne pourront bénéficier d'aucun CIA conformément à la réglementation.

ARTICLE 4 : Les autres dispositions de la délibération du 2 décembre 2021 sont inchangées.

Suivent les signatures

.....



Pour extrait conforme
Le Maire

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script.