DEPARTEMENT D'ILLE et VILAINE ARRONDISSEMENT de RENNES CANTON de BRUZ **COMMUNE DE** **CHARTRES de BRETAGNE** CONVOCATION 31 octobre 2023 **PRESENT(E)(S)** **18** **ABSENT(E)(S) EXCUSE(E)(S) AVEC POUVOIR(S)** **2** **ABSENT(E)(S) EXCUSE(E)(S)** **2** **ABSENT(E)(S)**	**REPUBLIQUE FRANCAISE** **EXTRAIT** **DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL** **N°113/2023** **L'an deux Mil vingt-trois, le 06 novembre,** le Conseil Municipal de la Commune de CHARTRES de BRETAGNE s'est réuni en salle du conseil municipal à la Mairie de Chartres de Bretagne, sous la Présidence de Monsieur Philippe BONNIN, Maire, après avoir été convoqué le 31 octobre 2023, conformément à l'Article L 2121-10 du Code Général des Collectivités Territoriales. **PRESENT (E)(S) :** M. BONNIN – M. GEFFROY – Mme JOALLAND – Mme POULAIN – Mme BENTZ – M. BABOUR - Mme BLANCHET – Mme BOUCHERON – M. BOSSARD – Mme KOUBA - M. LOUIS – M. MUTSHE - Mme BONNET – M. GAUTIER – M. LE BORGNE - M. DANGE –Mme GLAZIOU – M. GIRAUD **ABSENT(E)(S) EXCUSE(E)(S) AVEC POUVOIRS :** Madame Marie-Micheline LOUIS donne pouvoir à Monsieur Patrick GEFFROY Madame Ghizlane HANANE donne pouvoir à Monsieur Emmanuel BOSSARD **ABSENT(E)(S) EXCUSE(E)(S):** Mme VANNIER – Mme BOSSARD **ABSENT(E)(S)**: **SECRETAIRE DE SEANCE** : Mme GLAZIOU

Régime indemnitaire – Adoption du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

DU 06 NOVEMBRE 2023

N°113/2023
4.1

Régime indemnitaire – Adoption du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) a été adopté par délibération en date du 27/02/2017 pour être mis en place dans la collectivité au 1er avril 2017. Le R.I.F.S.E.E.P. est composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) et du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.).

Le 12 décembre 2022, le Conseil municipal a délibéré (délibération n° 104/2022) pour faire évoluer les règles de versement de la part I.F.S.E. du régime indemnitaire.

Or, la mise en place du C.I.A. est obligatoire lors de l'adoption du R.I.F.S.E.E.P. (décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018).

Le C.I.A. doit être créé par délibération du Conseil municipal et son versement est facultatif et non reconductible d'une année sur l'autre.

Le C.I.A. doit reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir sur l'année écoulée.

Le C.I.A. est évalué lors des entretiens annuels professionnels. Il est donc primordial d'organiser les entretiens qui servent de support.

Afin de porter une réflexion sur le C.I.A., un groupe de travail composé de 13 agents et 1 élu adjoint au Personnel s'est réuni les 30 juin – 8 septembre et 21 septembre.

□ Les objectifs du groupe de travail :

- De définir des indicateurs (valeur professionnelle, investissement personnel, capacité à travailler en équipe, compétences professionnelles, ...). Il peut être décidé de privilégier uniquement certains indicateurs parmi les critères d'évaluation prévus dans l'entretien ou prendre l'ensemble
- De définir une échelle d'évaluation (nombre de points, %...)
- De définir les bénéficiaires.

□ Le groupe de travail n'a pas perdu de vue le rôle central joué par l'entretien annuel : la valeur du travail réalisé tout au long de l'année par l'agent est évaluée et formalisée.

- Ne pas déclencher un esprit de compétition entre les agents
- Ne pas créer de la frustration et de la démotivation : aucun agent n'est perdant
- Permettre à un plus grand nombre d'agents de percevoir le C.I.A.
- Favoriser la motivation des agents : gage d'engagement et d'efficacité
- Reconnaître le travail fourni et les responsabilités des agents

Au terme de plusieurs réunions du groupe de travail, un projet de mise en place du C.I.A. a émergé et a été présenté au Comité Social Territorial (C.S.T.) le 10/10/2023.

Ainsi, le C.S.T. a rendu un avis favorable sur la mise en place du C.I.A. dans le cadre de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité.

Considérant que le nouveau R.I.F.S.E.E.P. est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;

- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ;

Considérant que lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, il appartient à l'organe délibérant de déterminer les plafonds applicables à chacune de ces parts et d'en fixer les critères sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ;

Il est proposé de compléter les délibérations portant sur le R.I.F.S.E.E.P. pour instituer le C.I.A.

► **Le principe** :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

► **La cotation :**

Le C.I.A. est évalué tenant compte de la valeur professionnelle (hors capacité d'encadrement) et des objectifs de l'année (cf compte-rendu d'entretien annuel), tenant compte de la cotation suivante :

- La valeur professionnelle :
  - Point d'amélioration : 1 point
  - Satisfaisant : 2 points
  - Point fort : 4 points
- Objectifs de l'année :
  - Partiellement atteints : 5 points
  - Totalement atteints : 10 points

La valeur du point sera déterminée chaque année par l'autorité territoriale.

Pourront s'ajouter à cette cotation sur la valeur professionnelle et les objectifs de l'année, des « BONUS » permettant de reconnaître :

- Le remplacement d'un collègue en interne
- Le tutorat/accompagnement d'un stagiaire, d'un apprenant

• Le remplacement d'un collègue en interne :

Mise en place d'un forfait, remplacement lié à une absence pour maladie ou vacance de poste, au-delà de 3 semaines consécutives :

Niveau hiérarchique identique ou inférieur : 70 € dès 3 semaines de remplacement
Niveau hiérarchique supérieur : 100 € dès 3 semaines de remplacement

• Le tutorat/accompagnement d'un stagiaire, d'un apprenant :

Sur la base d'une convention de stage, le tuteur est désigné.

Dans la mesure où le tuteur ne perçoit pas de Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I.), mise en place d'un forfait, pour un stage d'une durée de :

- Au moins égale à 2 semaines : 30 €
- Entre 3 et 4 semaines : 50 €
- Supérieure à 4 semaines : 70 €

Le comité de direction se réunira en vue d'harmoniser l'attribution du C.I.A. pour l'ensemble des agents de la collectivité. Le projet sera ensuite présenté à l'autorité territoriale pour validation.

► **Les bénéficiaires :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

► **La détermination des montants maxima de C.I.A. :**

Le C.I.A. pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle, des objectifs de l'année et de l'investissement personnel de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le C.I.A. attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Le C.I.A. a un caractère complémentaire et facultatif, il ne dépasse pas :

- 15 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les agents de catégorie A,
- 12 % pour les agents de catégorie B
- 10 % pour les agents de catégorie C

► **Attribution individuelle :**

Le montant du C.I.A. est attribué par arrêté de l'autorité territoriale.

► **La périodicité de versement du C.I.A. :**

Le C.I.A. fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

► **Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :**

En l'absence d'entretien annuel professionnel, l'agent ne pourra pas bénéficier du C.I.A.

Un agent sanctionné dans l'année et selon la gravité des faits pourrait ne pas bénéficier du C.I.A. Cette situation particulière est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale.

Un agent totalisant moins de 27 points ne bénéficiera pas du C.I.A.

► **Date d'effet** :
Cette délibération complète les délibérations antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.
Les dispositions de la délibération prendront effet au 01/12/ 2023.

Les membres du Conseil Municipal, à l'unanimité, décident :

- **D'instituer le Complément Indemnitaire Annuel selon les modalités définies ci-dessus.**
- **D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du C.I.A., dans le respect des principes définis ci-dessus.**
- **De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 012**

P.C.C.- Suivent les signatures
Le Maire

MAIRIE DE CHARTRES DE BRETAGNE (Ille et Vilaine)

Philippe BONNIN