



COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Le complément indemnitaire annuel (CIA) et une part facultative du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

REGLES D'ATTRIBUTION

- Le CIA concerne tous les agents stagiaires, titulaires et contractuels permanents ou non permanents, à l'exclusion des agents hors RIFSEEP (le CIA étant la part variable du RIFSEEP).

Le CIA est versé deux fois par an, selon un coefficient individuel pouvant varier de 0 à 100 %, appliqué à un montant maximal de 1 600 €. Ce coefficient, ce montant maximal, ces conditions d'attributions et de périodicité sont applicables à l'ensemble des groupes de fonctions tels que définis par la collectivité dans le cadre du RIFSEEP.

Le montant du CIA n'est pas proratisé, il peut être calculé en fonction de la durée des missions effectuées au cours de l'année.

A Couëron, un complément indemnitaire annuel peut être versé afin de valoriser l'investissement particulier d'un agent dans l'année écoulée en fonction des situations ou missions suivantes qui lui ont été confiées :

- ➔ Réalisation de formations en internes, non prévues dans le profil du poste occupé : **montant par prestation.**
- ➔ Mission d'assistant de prévention, non prévue dans le profil du poste occupé, attente de cadre d'application : **montant annuel proratisé.**
- ➔ Encadrement d'un emploi aidé, apprenti, service civique, stagiaire d'une durée supérieure à un mois (consécutif ou non), d'une mission de travaux d'intérêt général (hors apprentissage pour les agents titulaires, par ailleurs valorisé par une NBI) : **montant déterminé en fonction des temps d'accueil.**
- ➔ Compensation d'une absence temporaire de travail du fait d'une vacance de poste, sous réserve qu'elle soit actée par la direction de la collectivité et d'une durée comprise entre un et six mois : **montant déterminé en fonction des durées et missions.**
- ➔ Expérience d'une durée de 20, 30 ou 35 ans, selon les critères d'attribution des médailles d'honneur du travail : **sans proratisation.**
- ➔ Participation aux scrutins politiques

1. REALISATION DE FORMATIONS EN INTERNE, NON PREVUES DANS LE PROFIL DU POSTE OCCUPE

Les formations en interne doivent être organisées par le service des ressources humaines. Elles doivent donner lieu à une attestation de formation et valider a minima ½ journée de formation pour un agent. Pour le formateur, il doit s'agir d'une formation qui n'a pas à voir avec les missions de l'agent, qu'elles soient permanentes (fiche de poste), ou temporaires (objectifs annuels).

Ex. une formation SST réalisée par un agent de restaurant = acceptée

Une formation de prise en main d'un logiciel à l'ensemble des encadrants par l'administrateur du logiciel = refusée

La démarche de la collectivité consiste à valoriser les compétences complémentaires de l'agent, ainsi qu'à indemniser l'agent pour la prestation rendue à la collectivité. Sans son intervention, la collectivité aurait été obligée de faire appel à un prestataire extérieur.

➔ **Indemnisation : 40 € par demi-journée de formation.**

Il est précisé que l'agent exécute la formation sur son temps de travail, donc ne perd ni le bénéfice de sa rémunération, ni un jour de congé.

2. MISSION D'ASSISTANT DE PREVENTION, EN COMPLEMENT DU PROFIL TYPE DU POSTE OCCUPE

La mission d'assistant de prévention est réglementée par décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Dans ce cadre, il s'agit d'un agent exerçant généralement la totalité de mission d'assistant de prévention au sein de la collectivité, comme pourrait l'être un conseiller de prévention qui vient encadrer l'assistant.

S'agissant des modalités de versement du CIA, il est entendu de verser une indemnisation l'agent, effectuant quelques missions d'assistant de prévention en tant que relais/référent du conseiller de prévention de la commune.

Il pourra notamment en relais du préventeur et dans son périmètre d'intervention :

- sensibiliser et informer les agents de la collectivité,
- contribuer à l'amélioration de la prévention des risques et des conditions de travail,
- tenir à jour et faire un suivi des documents obligatoires et des registres,
- assurer le suivi des pharmacies,
- favoriser la prise en compte de la sécurité,
- alerter le conseiller de prévention.

Une liste des référents de prévention sera proposée en Comité hygiène, sécurité et conditions de travail chaque début d'année et mise à jour suivant les mobilités.

➤ **Proposition d'indemnisation : 120€ par an.**

Cette indemnité sera proratisée dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet et en fonction du nombre de mois travaillés.

3. ENCADREMENT D'UN EMPLOI AIDE, APPRENTI, SERVICE CIVIQUE, STAGIAIRE D'UNE DUREE DE STAGE SUPERIEURE A UN MOIS (CONSECUTIF OU NON), D'UNE MISSION DE TRAVAUX D'INTERET GENERAL (HORS APPRENTISSAGE POUR LES AGENTS TITULAIRES, PAR AILLEURS VALORISE PAR UNE NBI)

L'accompagnement des jeunes permet de valoriser les compétences de l'agent auprès des jeunes, mais nécessite également un développement des compétences pédagogiques. Les missions de maître de stage sont exercées en plus des missions de l'agent.

Pour l'apprentissage, cet accompagnement est indemnisé à hauteur de 20 points de NBI pour les agents titulaires. Les autres accompagnements, stagiaires, services civiques ou missions de travaux d'intérêt général, ne sont pas indemnisés, ni l'accompagnement d'apprentis par un non titulaire.

- ➔ Seul l'encadrement des stages rémunérés ouvre droit à la mise en place d'une indemnisation.
- ➔ Pour les emplois aidés et services civiques, l'indemnisation s'effectue à la seule condition que l'encadrement soit supérieur à 2 mois.
- ➔ Pour les apprentis l'indemnisation s'effectue uniquement pour les agents non titulaires (les titulaires bénéficiant d'une NBI 20 points).

Aussi, à partir d'un accompagnement **d'une durée supérieure à 2 mois :**

- **Indemnisation de 60€ / mois**
multipliés par le nombre de mois de présence.

4. COMPENSATION D'UNE ABSENCE TEMPORAIRE : DEFINITION

La compensation de l'absence d'un agent dans le cadre du CIA doit être caractérisée par une absence de plus de 2 mois. Cette absence doit avoir pour effet une répartition des missions de l'agent absent et une surcharge d'activités constatée pour le ou les agents ayant récupéré ses missions.

La compensation d'absence ne doit pas être confondue avec le remplacement. Lors d'un remplacement, l'agent remplaçant est affecté sur le poste de l'agent absent, il reprend donc logiquement ses missions.

Lors de la compensation d'absence, l'agent ou les agents récupère(nt) les missions de l'agent absent en plus de leurs missions quotidiennes. Ils sont donc en surcharge d'activité.

Pour qu'elle soit prise en compte, la compensation d'une absence temporaire :

- ➔ doit être actée par l'encadrement et la direction de la collectivité,
- ➔ la prise en compte maximum de la vacance est de 6 mois (ex. une absence de 9 mois est plafonnée à 6 mois).

REPARTITION ENVELOPPE : MISE EN PLACE DE CRITERES

Afin d'assurer une équité de traitement entre les agents, la mise en place de critères est nécessaire pour l'attribution de l'enveloppe allouée à cette compensation.

Aussi, les critères ci-dessous ont été arrêtés :

1. Compensation temporaire s'inscrivant dans le cadre quotidien du service : 40 € pour 2 mois puis 15 €/mois supplémentaire.

2. Compensation temporaire s'inscrivant dans les activités habituelles mais générant une charge supplémentaire, des contraintes d'organisation/congés : 30 €/mois.
3. Critères justifiant une gratification particulière :
- activités nécessitant une montée en compétences : 1 point
 - gestion d'une petite équipe (- de 5 agents) : 1 point
 - gestion d'une équipe importante (+ de 5 agents) : 2 points
 - gestion d'un projet ou d'un contexte particulier : 1 ou 2 points.

1 point : 50 €
2 points : 70 €
3 points : 90 €
4 points : 110 €

5. EXPERIENCE D'UNE DUREE DE 20, 30 OU 35 ANS, SELON LES CRITERES D'ATTRIBUTION DES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL

La médaille récompense la compétence professionnelle et le dévouement des agents publics au service des collectivités territoriales et de leurs établissements.

La médaille d'honneur comporte 3 échelons accordés en fonction de la durée des services accomplis. Il est proposé de reprendre les mêmes montants que ceux portés dans la délibération du 13 décembre 2010 :

- argent, 20 ans : 170€
- vermeil, 30 ans : 250 €
- or, 35 ans : 350 €.

Il convient de noter que ces montants sont complétés d'une aide spécifique versée par le CNAS.

6. PARTICIPATION AUX SCRUTINS POLITIQUES

L'organisation des élections nécessite la mobilisation et la présence d'agents pour assurer un soutien administratif aux élus et aux bénévoles dans les bureaux de vote et le bureau centralisateur.

Les agents mobilisés le jour du scrutin effectuent tous les mêmes missions, pour une durée journalière de travail de 11h, tenant compte du cadre des dérogations annuelles au temps de travail.

En compensation, ils se voit attribuer une rémunération commune à tous sur la base d'un forfait répondant aux horaires projetés de travail.

- **Indemnisation forfaitaire : 320€ par jour d'élection.**

Le versement de l'indemnité prendra effet l'année du scrutin.