

**DEPARTEMENT DE  
LA HAUTE-SAVOIE**

\*\*\*

**ARRONDISSEMENT  
DE ST JULIEN-EN-  
GENEVOIS**

\*\*\*

**REPUBLIQUE FRANÇAISE**

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION  
ANNEMASSE – LES VOIRONS – AGGLOMERATION**

**SIEGE : 11, AVENUE EMILE ZOLA – 74100 ANNEMASSE**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU BUREAU**

**OBJET :**

**Séance du : 10 décembre 2024**

**Approbation de  
l'actualisation des  
critères d'attribution  
du Complément  
Indemnitaires Annuel  
(CIA)**

**Convocation du : 3 décembre 2024**

**Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 18**

**Président de séance : Gabriel DOUBLET**

**Secrétaire de séance : Antoine BLOUIN**

**N° BC\_2024\_0135**

**Membres présents :**

Guillaume MATHELIER, Laurent GILET, Christian DUPESSEY, Louiza LOUNIS, Yves CHEMINAL, Marion BARGES-DELATTRE, Anny MARTIN, Jean-Paul BOSLAND, Antoine BLOUIN, Denis MAIRE, Jean-Luc SOULAT, Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI, Gabriel DOUBLET, Patrick ANTOINE, Véronique FENEUL, Nadine JACQUIER, Marie-Jeanne MILLERET

**Excusés :**

Dominique LACHENAL, Bernard BOCCARD

\*\*\*

**VU** la délibération du Conseil communautaire du 16 octobre 2024 n°CC\_2024\_0117, mettant à jour les délégations de pouvoirs du Conseil au profit du Bureau, et notamment le paragraphe n°B-7 de son annexe ;

**VU** le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), et notamment ses articles L712-1, L714-1, L714-4 à L714-13 ;

**VU** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

**VU** le décret n°2010-997 du 26 août 2010, relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat 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 Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique de l'Etat (FPE) ;

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

**VU** la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014, relative à la mise en œuvre du régime indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

**VU** la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

**VU** la délibération BC\_2023\_0015 du 14 mars 2023, portant refonte de la politique indemnitaires et salariale d'Annemasse Agglo, et notamment sont point 1-5 relatif au Complément Indemnitaires Annuel (CIA) ;

**VU** la délibération BC\_2023-0099 en date du 14 novembre 2023, relative à la mise en œuvre du nouveau CIA ;

**VU** la délibération BC\_2024\_0013 relative à la mise en œuvre du nouveau CRI,

**VU** l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) émis à l'occasion de sa séance en date du 3 octobre 2024, concernant l'amélioration du dispositif d'attribution du CIA, à l'issue de l'entretien professionnel ;

**CONSIDÉRANT** que dans le cadre de l'évaluation du nouveau RIFSEEP mis en oeuvre, un groupe de travail portant sur le CIA s'est réuni 3 fois au cours des mois de mai et juin 2024, afin d'établir des propositions pour améliorer encore le dispositif au sein d'Annemasse Agglo ;

**CONSIDÉRANT** que le projet issu du travail réalisé a été présenté au Comité de Direction le 11 juillet 2024, ainsi qu'au CST le 3 octobre 2024, qui ont émis des avis favorables aux propositions d'évolutions des critères d'attribution du CIA ;

Il est proposé aux membres du Bureau, les modifications au CIA applicable aux agents de la Collectivité, comme ci-après présenté :

Un nouveau niveau a été identifié pour distinguer un niveau non satisfaisant, d'un niveau très insatisfaisant, pour moduler au mieux, les critères d'évaluation.

	Non satisfaisant*	Acceptable	Bien	Très bien	Excellent
Contribution au collectif de travail	-5%	0%	10%	15%	20%
Autonomie	-5%	0%	5%	10%	15%
Adaptabilité	-5%	0%	5%	10%	15%

  

	Très insatisfaisant	Non satisfaisant	Acceptable	Bien	Très bien	Excellent
Contribution au collectif de travail	-10%	-5%	Pas d'impact	+10%	+15%	+20%
Autonomie	-10%	-5%	Pas d'impact	+5%	+10%	+15%
Adaptabilité	-10%	-5%	Pas d'impact	+5%	+10%	+15%

Une colonne supplémentaire a été ajoutée : très insatisfaisant, avec la soustraction d'un nouveau pourcentage (10 %).

Certains critères ont aussi été étoffés, afin d'apporter plus de clarté.

	Non conforme **	Conforme
Atteinte des objectifs annuels du fait de l'implication ou de la responsabilité de l'agent	-5% ou -10%	Si conforme, pas d'impact
Respect des obligations du fonctionnaire	-15%	Si conforme, pas d'impact
Respect des modalités du temps de travail	-10%	Si conforme, pas d'impact

  

	Très insatisfaisant**	Non satisfaisant**	Conforme
Atteinte des objectifs annuels du fait de l'implication ou de la responsabilité de l'agent	-20%	-10%	Si conforme, pas d'impact
Respect des obligations du fonctionnaire	CE Annexe 2	-15%	Si conforme, pas d'impact
Respect des modalités du temps de travail		-15%	Si conforme, pas d'impact

La ligne "Atteinte des objectifs annuels du fait de l'implication ou de la responsabilité de l'agent" a été désolidarisée du reste du bloc.

Ainsi, il ne relève plus des critères conforme ou non conforme.

Trois nouveaux critères sont retenus dans la grille d'entretien professionnel : très insatisfaisant, non satisfaisant ou conforme.

La notion d'atteinte des objectifs est expliquée de manière détaillée en bas de page dans le nouveau support d'entretien professionnel sous format Excel pour la campagne d'entretiens 2024/2025.

1) Relations N+1 / N-1	
	Communication
	Transmission d'informations / rendre compte
	Confiance
	Anticipation des besoins / proactivité / réactivité

1) Relations N+1 / N-1	
	Fluidité de la communication
	Transmission d'informations / rendre compte
	Confiance
	Anticipation des besoins / proactivité / réactivité

Le critère "communication" a été affiné en "fluidité de la communication".

2) Service / Equipe	
	Cohésion – Ambiance
	Attention au matériel, aux locaux, aux collègues
	Attention à l'environnement

  

2) Service / Equipe	
	Cohésion – Ambiance
	Attention au matériel, aux locaux, aux collègues
	Transmission d'informations / rendre compte
	Attention à l'environnement

Le critère "transmission d'informations/rendre compte" a été ajouté.

3) Relations internes : inter-services / inter-directions / élus / partenaires	
	Communication
	Transmission d'informations / rendre compte
	Confiance
	Anticipation des besoins / proactivité / réactivité

  

3) Relations internes : inter-services / inter-directions / élus / partenaires	
	Fluidité de la communication
	Transmission d'informations / rendre compte
	Confiance
	Anticipation des besoins / proactivité / réactivité

Le critère "communication" a été affiné en "fluidité de la communication".

En synthèse, il est donc proposé de remplacer le bloc 1-5 de la délibération BC\_2023\_0015, par les points suivants :

### Article 1-5 : Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

#### Article 1-5-1 : Le montant du CIA

Le CIA est la part variable et minoritaire du RIFSEEP, dont le montant est fixé chaque année par le ou la responsable hiérarchique de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir. Elle fait l'objet, de fait, d'un réexamen chaque année.

Le montant du CIA est fixé à 600 € bruts annuels.

#### Article 1-5-2 : Critères d'attribution

Un pourcentage "de base" est fixé à 50 % du montant maximal et est attribué à tout agent qui répond de manière satisfaisante aux attendus du poste.

Ce pourcentage "de base" est modulé à la hausse ou à la baisse, selon la manière de servir de l'agent, évaluée sur un certain nombre de critères, et conformément aux grilles ci-dessous :

	Très insatisfaisant	Non satisfaisant*	Acceptable	Bien	Très bien	Excellent
Contribution au collectif de travail	-.10%	-.5%	Pas d'impact	+.10%	+.15%	+.20%
Autonomie	-.10%	-.5%	Pas d'impact	+.5%	+.10%	+.15%
Adaptabilité	-.10%	-.5%	Pas d'impact	+.5%	+.10%	+.15%

\* à argumenter / justifier

	Très insatisfaisant**	satisfaisant**	Conforme
Atteinte des objectifs annuels du fait de l'implication ou de la responsabilité de l'agent	-.20%	-.10%	Si conforme, pas d'impact
	Non conforme **		Conforme
Respect des obligations du fonctionnaire	-.15%		Si conforme, pas d'impact
Respect des modalités du temps de travail	-.15%		Si conforme, pas d'impact

\*\* la non-atteinte des objectifs annuels ne peut être sanctionnée, si elle est due à des événements / décisions ne relevant pas de la responsabilité de l'agent.

Un bonus de 10 % peut être attribué dans la limite du montant maximal prévu (soit 600 €), dès lors que l'agent fait preuve d'un investissement particulier, évalué sur la base des critères suivants :

Bonus (+10%)
Implication dans des Groupes de Travail / projets transversaux non liés au poste de travail
Rôle de référent / formateur
Intérim / vacance de poste ***
Tout autre investissement exceptionnel à justifier

\*\*\* Les intérimaires d'au moins 2 mois sont à valoriser dans le bonus.

Le CIA proposé ne peut pas dépasser 100 %.

Le pourcentage obtenu est ensuite appliqué sur une base de 600 €, puis modulé.

#### Article 1-5-3: bénéficiaires :

Les agents titulaires et stagiaires, les agents mis à disposition, les agents en position de détachement, relevant d'un grade éligible au RIFSEEP, à temps complet, temps partiel, temps non complet, ainsi que les contractuels de droit public dont l'emploi relève d'une filière éligible au RIFSEEP, bénéficient de ce CIA.

#### Article 1-5-4: conditions d'éligibilité :

Un montant de CIA est attribué aux agents justifiant d'un temps de présence d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, sur l'année évaluée, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

Sont intégrées dans ce temps de présence, toutes les périodes passées en position d'activité, à savoir les périodes de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, accident du travail, maladie professionnelle.

Le collaborateur doit avoir bénéficié d'un entretien d'évaluation professionnelle de l'année N, avant la date de versement du CIA, versement prévu sur le 1<sup>er</sup> semestre N+1, de préférence en avril.

#### Article 1-5-5 : Les modalités en cas d'absence :

Il revient au manager d'attribuer un montant de CIA en cohérence avec la manière de servir et l'atteinte des objectifs de l'agent au vu de son temps de présence effectif.

En cas de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, congé adoption, accident du travail, maladie professionnelle, les périodes d'absence sont sans impact sur l'octroi d'un CIA, si l'agent justifie des conditions d'octroi précitées.

De la même manière, en cas de Congé Longue Maladie, Congé Longue Maladie, les périodes d'absence sont également sans impact sur l'octroi d'un CIA, si l'agent justifie là encore des conditions d'octroi précitées.

### **Article 1-5-6 : Modalités de versement**

L'attribution du CIA étant étroitement liée à l'évaluation de la manière de servir de l'agent, et par là-même, à l'entretien professionnel annuel, les deux campagnes (entretiens professionnels et CIA) sont réunies.

Ainsi, la grille d'évaluation des critères d'attribution du CIA est intégrée au compte-rendu d'entretien professionnel, permettant à l'encadrant d'évoquer le montant envisagé lors des échanges liés à l'évaluation annuelle.

Le montant est attribué à hauteur de la quotité de temps de travail de l'agent sur la période de référence.

Le montant définitif octroyé à l'agent est reporté dans le compte-rendu d'entretien professionnel.

Il ne fait pas l'objet d'un arrêté individuel.

Le CIA est versé au cours du 1er semestre N+1, de préférence en avril.

La mise en application du CIA dans sa nouvelle version sera effective en 2025, sur la base de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent en 2024.

### **Article 1-5-7 : Recours**

Un recours amiable auprès de l'autorité territoriale est possible pour contester le refus de versement ou le taux octroyé, par courrier adressé au Président, dans un délai de 2 mois après réception du paiement du CIA (fiche de paie d'avril).

Une Commission de recours, constituée du Directeur Général des Services, d'un représentant de la Direction des Richesses Humaines, du supérieur hiérarchique et de l'agent, est alors organisée.

L'agent peut choisir de se faire accompagner d'un représentant du personnel pour assister à cette Commission.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :

A l'unanimité,

DECIDE :

**DE DÉCIDER** de modifier la délibération BC\_2023\_0015 du 14 mars 2023, en abrogeant l'ensemble des dispositions antérieures et en vigueur jusque là, portant sur le seul dispositif du CIA ;

**D'APPROUVER** le nouveau dispositif du CIA, selon les modalités telles que présentées ci-avant ;

**D'AUTORISER** Monsieur le Président ou son représentant, à effectuer tout acte afférent à l'exécution de la présente délibération et à les signer ;

**D'IMPUTER** les dépenses résultant de l'exécution de la présente délibération seront imputées aux crédits ouverts à cet effet, dans les différents budgets principal et annexes d'Annemasse Agglo, au chapitre 012.

Envoyé en préfecture le 12/12/2024

Reçu en préfecture le 12/12/2024

Publié le 12/12/2024

ID : 074-200011773-20241210-BC\_2024\_0135-DE



Pour le président et par délégation,

Le secrétaire de séance,

*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Président d'Annemasse Agglo dans le délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de la notification de la délibération ou de sa date de publication, ou à compter de la réponse d'Annemasse Agglo, si un recours gracieux a été préalablement déposé.*