

Département
D'EURE ET LOIR

ARRONDISSEMENT
DREUX

CANTON DREUX 1

MAIRIE
VERNOUILLET

OBJET :

Modification des règles
d'attribution du CIA 2023

Date de la
convocation
du Conseil municipal

27 juin 2024

SG-2024/07 - 06

Acte certifié exécutoire après
transmission aux services
préfectoraux

Publication électronique et mise en
ligne sur le site internet de la
collectivité le
08/07/2024

*Par délégué du Maire,
La DGS,
C. COSSIER.*

REPUBLICQUE FRANÇAISE
EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS
DU
CONSEIL MUNICIPAL

Accusé de réception en préfecture
028-212804041-20240703-2024-07-06D-DE
Date de télétransmission : 08/07/2024
Date de dépôt en préfecture : 08/07/2024

L'an DEUX MILLE VINGT QUATRE, le TROIS du mois de JUILLET à DIX-NEUF HEURES QUINZE, se sont réunis dans la salle du Conseil, les membres du Conseil municipal de la Commune de Vernouillet, sous la présidence de M. Damien STEPHO, Maire, dûment convoqués le 27 juin.

La séance a été retransmise par voie électronique.

Présents :

M. STEPHO, Mme VIGNY, M. MALANDAIN, Mmes LUCAS, BENABI, MANSON, Mme BOUGRARA, M. MORIN, Mme EMOND, M. GLIZE, Mmes HENRI, POMMIER, Mmes MERABTI, SENECHAU, MM. AHSAINÉ, CHBABI, Mmes QUERITE, REPARAT, M. SIADOUA, Mme PFEIFFER'OVA.

formant la majorité des membres en exercice.

Procurations : M. RICHARD à Mme EMOND, Mme MONTIGNY à Mme MANSON, M. TRAPATEAU à M. MALANDAIN, M. LOUDIERE à M. STEPHO, M. CAN à M. AHSAINÉ,

Absents excusés : MM. DETAMANTI,

Absents (es) non excusés (es) : M. CHAKOUR, Mme ONAL, M. HOFFMANN, Mme BOUADLA-ABDI, MM. MEBARKI, LAMRINI, DAOUD

Nombre de membres en exercice : 33

Nombre de membres présents : 20

Nombre de membres votants : 25

Mme Michèle MANSON a été élue secrétaire.

Début de séance : 19 h 15 - Fin de séance : 20h00

Faisant suite aux préconisations de l'Etat reçues le 18 juin 2024, il y a lieu de compléter la délibération SG-2024/04 - 05 en date du 10 avril 2024 afin de se mettre en conformité avec la réglementation en vigueur.

Aussi, je vous propose de délibérer sur cette nouvelle proposition de modification des règles d'attribution du CIA 2023.

Rapport basé sur les travaux du groupe de travail qui s'est réuni à quatre reprises :

- 24 janvier 2024 ;
- 7 février 2024 ;
- 21 février 2024 ;
- 12 mars 2024.

Enrichi du dialogue social qui a eu lieu le 22 mars 2024.

Contexte

Le CIA est attribué sur la base d'un formulaire propre assorti de critères évaluant le savoir-faire professionnel des agents et leur savoir-être.

Cette évaluation, bien que plus pertinente que les années passées, nécessite encore des améliorations pour en faire un outil compris et accepté des agents.

L'un des principaux écueils relevés est que les Chefs de Service ont l'impression de ne pas avoir d'influence sur le fait ou non de verser le CIA à un agent. Certains ayant déclaré à leurs agents : « je ne te propose même pas, car la direction va refuser ». Il semble important pour le groupe de travail que le Chef de Service soit responsabilisé en tant que manager et ne se cache pas derrière « la direction ».

Un autre point soulevé est l'impact négatif des absences. Même si en tant qu'outil de management, il est légitime que l'absentéisme soit retenu comme un critère à part entière, celui-ci doit être revu pour ne pas devenir confiscatoire. L'absentéisme pour maladie donne déjà lieu à une retenue sur l'IFSE.

Les agents se plaignent enfin du manque de retour et d'échange avec le N+1, notamment sur les décisions négatives. C'est un élément important, les chefs de service doivent pouvoir expliquer la décision d'attribution ou de non-attribution de CIA, ce qui sera d'autant plus aisé s'ils sont au cœur du processus décisionnel.

Objectifs

Il a semblé important de garder ces lignes directrices :

1. Que le CIA récompense un engagement et/ou une compétence supérieure aux attendus et objectifs définis pour l'année concernée.
2. Que le CIA reste sélectif et ne soit pas versé à tous les agents, il ne s'agit pas d'une sorte de « pourcentage de treizième mois ».
3. Que le choix de versement ou non soit assis sur des critères définis qui permettent d'argumenter la décision.
4. Que le montant attribué doit être corrélé à l'impact de l'agent sur les attendus de la collectivité et à son action.
5. Que le Comité de Direction soit décisionnaire pour harmoniser les attributions les plus élevés.

Rappel des agents éligibles

Pour rappel, le CIA ne se base pas sur le salaire ou l'IFSE de l'agent. Ces données n'entrent pas en ligne de compte de l'éligibilité d'un agent.

Sont éligibles tous les fonctionnaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels.

Les agents de police municipale, les assistantes maternelles et les professeurs de musique ne sont pas éligibles car ces filières n'ont pas à ce jour intégré le RIFSEEP.

Nouvelle proposition

L'idée principale est de laisser la sélection de l'attribution à la main des Chefs de Service.

Le Chef de Service aurait donc la responsabilité de définir si l'agent éligible est bénéficiaire ou non.

A- Évaluation des Chefs de Service

Chaque Chef de Service évalue de son côté, après l'entretien professionnel et hors la présence de l'agent concerné, chaque agent selon les critères définis dans le formulaire d'entretien CIA.

Quatre critères sont retenus pour la partie savoir-faire et quatre autres pour la partie savoir-être, avec à chaque fois la possibilité d'évaluer l'agent.

C'est cette trame qui permettra au Chef de Service de décider si l'agent lui semble devoir bénéficier ou non de l'attribution d'une prime CIA.

Le groupe de travail a jugé pertinent de rajouter une distinction sur la case « supérieur à l'attendu » pour nuancer cette partie et permettre de différencier un agent qui aurait été quelques fois dans l'année supérieur à l'attendu, d'un agent qui l'aurait été plus souvent et d'un agent sur qui l'on peut toujours compter.

La case « inférieur à l'attendu » est maintenue pour que le Chef de Service puisse plus facilement argumenter en cas de non-attribution de la prime CIA, en expliquant ce qui a manqué cette année et ce que l'agent doit améliorer pour pouvoir éventuellement y prétendre l'année suivante.

Pour chaque agent, le Chef de Service détermine s'il estime que l'agent :

- Ne doit pas recevoir de CIA cette année ;
- Doit recevoir du CIA, pour le montant de base ;
- Doit recevoir du CIA et peut prétendre à plus que le montant de base.

Un agent qui n'aurait pas eu son entretien annuel avant la date du 29 février 2023 ne peut pas prétendre au CIA pour l'exercice évalué.

Le groupe de travail a défini le montant de base à 150 € nets pour 2023 (soit 175 € bruts pour un titulaire et 187 € bruts pour un contractuel). Cette attribution par le Chef de Service ne pourra pas être dénoncée par le comité d'harmonisation.

Il est préconisé que chaque Chef de Service discute avec son Directeur référent des agents qu'il envisage de proposer au CIA afin que le caractère sélectif du CIA puisse être respecté.

B- Critères sur la présence et les sanctions

Quatre critères interviennent pour moduler le montant versé :

- La quotité de travail : un agent à temps partiel voit son enveloppe réduite au prorata.
- L'entrée en cours d'année : Pour les agents concernés, leur enveloppe est proratisée en fonction de leur temps de présence.
- Les absences maladies : la version précédente (100% de décote à partir de 30 jours d'absence) est jugée trop drastique, eu égard au fait que des agents peuvent être absents une partie de l'année, mais être particulièrement performants et investis sur le reste de l'année. Il a été finalement décidé de traiter les absences avec un double modificateur : un ratio prorata temporis sur la période de présence associé à une décote de 10% par mois d'absence.
 - ⇒ Par exemple un agent absent 30 jours (1 mois) verrait son enveloppe ajustée par un coefficient $(365-30)/365 - (10\%*1) = 81,8\%$.
 - ⇒ Un agent absent 90 jours (3 mois) aurait un coefficient $(365-90)/365 - (10\%*3) = 45,3\%$.
 - ⇒ Un agent absent 150 jours (5 mois) aurait un coefficient $(365-150)/365 - (10\%*5) = 8,9\%$.

Pour rappel, les congés maternité et paternité sont considérés comme du temps de travail.

- Les sanctions : une sanction n'empêche pas l'éligibilité d'un agent, mais elle doit être prise en compte dans l'appréciation de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Ces proratas s'appliquent sur le montant de base à 150 € et sur les montants éventuels alloués en plus par le Comité de Direction. Le montant finalement attribué pourra donc en théorie être inférieur à ce seuil de 150 € après application des proratas.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter de la date de publication conformément aux articles R.421-1 et R.421-5 du code de justice administrative.

C- Évaluation du Comité de Direction

Pour chaque agent pour lequel le chef de service a demandé une étude de CIA complémentaire, le Comité de Direction va se prononcer et définir à quelle hauteur cet agent sera éligible au CIA.

Le Comité de Direction peut éventuellement décider qu'il n'y a pas de CIA complémentaire à attribuer à l'agent (en tout état de cause, le montant de base attribué par le chef de service ne sera pas remis en cause) ou définir un montant supplémentaire.

L'ensemble des dossiers des agents seront étudiés conjointement et une harmonisation sera effectuée, prenant en compte tous les agents proposés au supplément de CIA.

En tout état de cause, le CIA total attribué doit respecter deux règles :

- Ne pas dépasser le plafond légal en fonction du groupe fonctionnel et de la catégorie de l'agent ;
- Ne pas dépasser le total d'IFSE annuelle perçue par l'agent.

D- Calcul du CIA final

Le CIA final est calculé à partir du montant de base attribué par le Chef de Service, ajusté par les modificateurs de présence.

Ce montant est éventuellement augmenté du montant complémentaire attribué par le Comité de Direction, ajusté par les modificateurs de présence et par un pourcentage de répartition, au cas où le total des montants attribués dépasserait l'enveloppe.

Ce qui permet d'obtenir le montant final attribué à l'agent.

Pour rappel, c'est l'autorité territoriale qui valide le montant attribué.

Le formulaire complété pourra être transmis à l'agent qui en fera la demande. En tout état de cause, il est demandé au Chef de Service d'expliquer à l'agent la décision d'attribution (ou de non-attribution) à chacun de ses agents.

Il est prévu de refaire un point en fin d'année ou début d'année 2025 pour voir si de nouveaux ajustements seront nécessaires.

Vu les travaux effectués par le groupe de travail qui s'est réuni les 24 janvier, 7 février, 21 février et 12 mars 2024,
Vu le dialogue social du 22 mars 2024 et du 18 juin 2024,
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 3 avril 2024,
Vu l'avis favorable de la commission des Finances, des Ressources humaines et des Affaires générales du 19 juin 2024,
Vu la délibération n°SG-2024/04-05 en date 10 avril 2024 télétransmise le 18 avril 2024,

Le Conseil municipal,
Entendu l'exposé de Monsieur le Maire,
Après avoir délibéré,
A la majorité des voix et 2 abstentions,

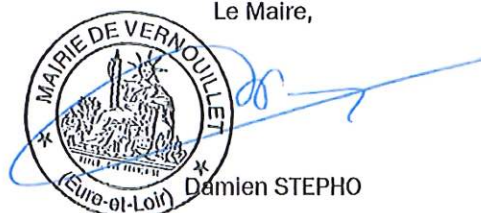
APPROUVE cette nouvelle proposition de règles d'attribution du CIA pour l'année 2023.

Pour copie certifiée conforme,



La secrétaire de séance,

Michèle MANSON



Le Maire,

Damien STEPHO