

Modulation du CIA : modalité de mise en œuvre et expérimentation

CST Ville du 13 mars 2024 et Grand Reims du 20 mars 2024

Constat

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), dénommé prime annuelle dans nos collectivités, a été mis en place en 2017.

D'un montant initial de 400 €, cette prime s'élève aujourd'hui à 600 € par an et est versée chaque année en juin au prorata du temps de travail et du temps de présence de l'agent sur une période de référence.

La réglementation prévoit que le versement du CIA est **lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir des agents**, cependant dans les faits, peu d'agents voient le montant de leur prime être modulé à la baisse.

Cela n'est le cas que lorsque les directions ont transmis un ou plusieurs rapports à la DRH pour établir l'insuffisance professionnelle de l'agent, sans que cela ne relève forcément du disciplinaire.

Le CIA apparaît donc comme une prime forfaitaire en contradiction avec les dispositions réglementaires, ce qu'a souligné la Chambre Régionale des Comptes lors de son contrôle de la ville en 2020.

Un des objectifs du projet de refonte du système de rémunération en cours est de faire du CIA un véritable levier managérial pour reconnaître l'engagement professionnel des agents en le rendant davantage modulable qu'aujourd'hui.

Modalités de modulation du CIA :

1) La modulation du CIA en fonction de la manière de servir de l'agent

En partant du montant plancher de 600 € attribué aujourd'hui, une réfaction pourrait être opérée pour quelques agents dont la manière de servir est clairement insuffisante en prenant en compte les résultats des entretiens professionnels de l'année N – 1 et non plus sur la base des rapports transmis à la DRH.

15 items d'évaluation de la manière de servir des agents existent aujourd'hui et sont complétés par les managers au moment de la rédaction des Comptes-Rendus d'Entretien Professionnels (CREP) avec les 3 catégories : « Maîtrisé », « A améliorer » et « Sans objet ».

L'idée est de conserver ces critères d'évaluation de la manière de servir et de leur ajouter un item « TI » pour « Très insuffisant », pour les agents dont la manière de servir ne convient pas, et un item « TS » pour « Très satisfaisant », pour les agents donnant au contraire pleinement satisfaction.

Au vu des résultats des comptes-rendus d'entretiens professionnels, en fonction du nombre d'items « TI – Très Insuffisant » marquant l'insuffisance de la manière de servir d'un agent, serait déduite une partie du montant des 600 € comme suit :

- **Aucune compétence** évaluée dans le CREP jugée « Très insuffisante » : versement du **montant de 600 €**
- **Entre 1 et 3 compétences** évaluées dans le CREP jugées « Très insuffisantes » : versement de la **moitié du montant du CIA** soit 300 €
- **Plus de 3 compétences** évaluées dans le CREP jugées « Très insuffisantes » : **le CIA n'est pas versé**

Une possibilité de recours sera possible pour les agents qui verront leur CIA moduler à la baisse.

2) La modulation du CIA permettant de valoriser l'engagement professionnel de l'agent

Le CIA pourra être modulé **en ajoutant au montant plancher une part modulable permettant d'atteindre un CIA allant jusqu'à 1 200 €**, venant récompenser les agents qui auront montré, pendant l'année faisant l'objet de l'évaluation professionnelle, un **fort engagement professionnel au travers notamment de :**

- la participation à la mise en œuvre et à l'aboutissement d'un projet d'importance pour le service, la direction ou la collectivité,
- l'exercice de missions non exercées auparavant suite par exemple à de nouvelles compétences du service, à un transfert de compétences entre services/directions/collectivités ou au non-remplacement d'un agent parti définitivement,
- l'intégration de nouveaux process de travail liés à une obligation réglementaire ou à une évolution organisationnelle (par exemple à la suite à la mise en place d'un nouveau logiciel),
- la prise en charge partielle ou totale du travail d'un collègue absent sur une longue période,
- la transmission d'un savoir ou de compétences à un ou plusieurs collègues,
- l'investissement des agents amenés à faire face à un contexte professionnel particulièrement impacté par un événement extérieur exceptionnel (ex : crise du COVID),
- etc.

En fonction de l'importance, notamment stratégique, et/ou de l'ampleur de la mission exercée et du volume de travail supplémentaire nécessaire pour la remplir, le montant pourra être modulé avec un ou deux paliers.

Pourront ainsi être valorisés l'atteinte d'objectifs individuels ou d'équipe (investissement dans le collectif de travail) mais également de la collectivité (par ex : contribution à la transition écologique).

Une enveloppe annuelle par DGA serait calculée chaque année par la DRH en prenant en compte les effectifs au 31 décembre et correspondrait au versement de 600 € attribués à 25 % maximum des effectifs.

Par exemple, pour une DGA composée de 500 agents au 31 décembre, le montant de l'enveloppe serait de 600 € X 125 agents soit 75 000 €.

Concrètement, 600 € pourraient être attribués à 125 agents de cette DGA ou bien encore 300 € pourraient l'être à 250 agents soit la moitié des agents.

Le processus de validation de l'attribution de la part supplémentaire du CIA :

En début d'année, après détermination des enveloppes par DGA, des échanges entre les DGA et leurs directeurs auront lieu sur le montant et les orientations d'attribution de l'enveloppe.

Ces échanges seront suivis par ceux engagés entre les directeurs et les managers intermédiaires de leur direction sur les propositions d'attribution de la part modulable du CIA à la hausse.

Après la tenue des entretiens professionnels, chaque manager aura l'opportunité de proposer à son directeur, pour l'un ou l'autre de ses agents ayant démontré un fort engagement professionnel pendant l'année, une part supplémentaire du CIA. Cette proposition devra, pour chaque agent, être motivée et circonscrite avec le montant sollicité.

Les directeurs classeront ensuite ces demandes d'attribution avant de les faire remonter au niveau de la direction générale qui se réunira en formation spéciale pour valider pour chaque DGA les différentes attributions.

Il n'y aura pas de possibilité de recours concernant la modulation à la hausse du CIA, à la différence de la modulation à la baisse pour laquelle un recours sera possible.

Une phase d'expérimentation avant la mise en œuvre du nouveau dispositif de la modulation du CIA

Le nouveau dispositif ne sera mis en œuvre qu'en 2025, après la campagne des entretiens professionnels de l'année 2024 et une phase de communication et de formation auprès des managers des nouvelles modalités d'attribution du CIA.

Une expérimentation d'attributions fictives du CIA sera réalisée dans les prochains mois auprès des managers stratégiques et intermédiaires pour mettre à l'épreuve le nouveau dispositif, à partir des réalisations des agents en 2023.

Il s'agira au vu de cette expérimentation de fixer définitivement des critères d'attribution clairs et partagés, le nombre de paliers, à la hausse et à la baisse ainsi que les modalités de consommation des enveloppes par DGA.

Les modalités définitives de la modulation du CIA seront actées par une délibération de l'assemblée délibérante.