

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 12/10/2021

DELIBERATION
n° CA 2021 - 101

*relative à la révision du dispositif du complément indemnitaire annuel (CIA)
à compter de l'année 2021*

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20,

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, modifié par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État et les arrêtés pris en application,

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°2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les délibérations du Conseil d'Administration de l'Université Toulouse Capitole en date des 15 décembre 2016, 3 octobre 2017 et 9 octobre 2018,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 21 septembre 2021,

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1^{er} – Exposé des motifs

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 a instauré pour les fonctionnaires de l'État un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) visant à simplifier l'architecture indemnitaire. Il a ainsi été prévu le versement d'une indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) liée aux fonctions de l'agent versée mensuellement et

un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir de l'agent.

Par application de ces décrets, le Conseil d'Administration de l'Université Toulouse Capitole a délibéré dans sa séance du 15 décembre 2016 sur la mise en œuvre du RIFSEEP complété par une délibération du 27 juin 2017 sur l'IFSE et une délibération du 3 octobre 2017 sur le CIA.

Ainsi, s'agissant du dispositif en vigueur, le montant du CIA est défini jusqu'à présent après appréciation de la manière de servir et engagement par le responsable hiérarchique à partir d'une grille de critères et d'une enveloppe par direction ou service calculée en multipliant un forfait par catégorie par le nombre de postes de titulaires affectés à la date de calcul (octobre de l'année N). Un rapport entre la valorisation des catégories A, B et C appliquée est de 1 à 3.

Après quatre ans de fonctionnement de ce dispositif, il apparait que des changements doivent être apportés concernant tant la définition du montant de CIA à attribuer à chaque agent éligible que les modalités d'attribution.

Les objectifs poursuivis au travers des dispositions proposées sont ainsi :

- d'adopter une politique indemnitaire plus équitable, transparente et lisible pour les agents par l'affirmation de la reconnaissance de l'utilité des agents dans la limite des textes réglementaires,
- de garantir aux fonctionnaires le maintien de la garantie individuelle mise en place pour compenser la différence indemnitaire.

Par conséquent, il est proposé de définir de nouvelles règles et modalités d'attribution du CIA qui amendent les dispositions relatives au CIA adoptées préalablement par le conseil d'administration, après avis du comité technique.

Article 2 – Les agents éligibles au CIA

Le complément indemnitaire annuel est attribué aux agents BIATSS titulaires et stagiaires de la fonction publique d'Etat ou agents titulaires ou stagiaires d'autres fonctions publiques en situation de détachement à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel. Les agents à temps incomplet et les agents exerçant leur activité à temps partiel, de droit ou sur autorisation, se verront attribuer un montant de CIA proratisé selon la quotité de temps de travail.

Article 3 – Présentation du nouveau dispositif de CIA

Il est proposé de mettre en place un dispositif fondé sur un montant unique, en euros bruts, applicable par catégorie indiciaire de l'agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire, indépendamment du poste occupé et niveau de responsabilités, pour une période de référence comprise entre le 1^{er} septembre de l'année N-1 et le 31 août de l'année N (l'année N étant l'année de versement du CIA).

Ce montant est le suivant :

Catégorie A	800€ (100%)
Catégorie B	650€ (100%)
Catégorie C	500€ (100%)

Ce montant correspond pour chaque catégorie indiciaire à 100% du montant pouvant être versé pour un agent éligible travaillant à temps complet et peut faire l'objet d'une modulation selon l'appréciation portée par le responsable hiérarchique sur la période de référence. Ainsi, le manager peut décider d'attribuer 100% ou 75% ou 50% ou 25% du montant applicable à l'agent déterminé ci-dessus selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Un versement exceptionnel, en plus des sommes indiquées ci-dessus, pourra être versé sur proposition du directeur de composante ou de service à Monsieur le Directeur général des services pour les agents qui ont été soumis à un accroissement d'activité intense et exceptionnel qui n'a pas fait l'objet d'une valorisation financière. La demande sera faite au travers d'un rapport écrit spécifique transmis à Monsieur le Directeur général des services. Ces demandes devront rester exceptionnelles.

Article 4 – Critères d'appréciation du CIA

L'engagement et la manière de servir des agents éligibles pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés, lors de l'entretien professionnel à l'exception de l'année 2021, au regard de l'efficacité dans la réalisation de leurs missions qui peut s'apprécier au regard des critères non exhaustifs suivants :

- la ponctualité et du respect des horaires,
- le respect des consignes de la hiérarchie,
- la qualité du travail effectué,
- la capacité à s'inscrire dans un collectif de travail,
- la capacité à prendre des initiatives et à améliorer ses pratiques,
- la réalisation des objectifs fixés par l'évaluateur pendant la période de référence, ...

Article 5 – Modalités d'application

Départ/arrivée dans l'établissement

Lorsque l'agent quitte l'établissement en cours de période de référence, entre le 1^{er} septembre de l'année N-1 et le 31 août de l'année N, avec moins de 6 mois de présence, le responsable hiérarchique fixera le montant du CIA à attribuer dans la limite du plafond de 50%. Concrètement, il pourra fixer ce montant à 25% ou 50% de la somme prévue et calculée selon les dispositions de l'article 3.

Lorsque l'agent quitte l'établissement en attestant d'une période égale ou supérieure à 6 mois, le responsable hiérarchique fixera le montant qui pourra être de 100% 75%, 50% ou 25% de la somme prévue et calculée selon les dispositions de l'article 3.

S'agissant des nouveaux agents arrivant dans l'établissement, ils pourront percevoir jusqu'à la totalité de la somme prévue et calculée selon les dispositions de l'article 3 dans les conditions de modulation précédemment exposées sauf pour une arrivée au cours du dernier trimestre de la période de référence, comprise entre le 1^{er} juin et le 31 août.

Ainsi, pour une arrivée entre le 1^{er} juin et le 31 août de l'année N, l'agent concerné ne touchera pas de CIA en décembre de l'année N.

Mobilité interne au sein de l'établissement

En cas de mobilité interne des agents en cours d'année, le CIA sera défini par le responsable hiérarchique du service dans lequel l'agent a accompli la plus grande partie de son activité sur la période de référence.

Absence

Les agents titulaires et stagiaires qui ont plus de 6 mois d'absence continue sur la période de référence, quel qu'en soit le motif (maladie, disponibilité, ...), ne percevront pas de CIA sauf si leur responsable hiérarchique estime opportun d'attribuer 25% ou 50% de la somme prévue et calculée selon les dispositions des articles 3 et 4.

A la suite de la publication du décret n°2021-997 du 28 juillet 2021, les agents qui sont en temps partiel thérapeutique perçoivent la totalité des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement.

Article 6 - Modalités d'application et de versement

Le montant du CIA sera défini par le responsable hiérarchique après échange avec l'agent lors de l'entretien professionnel à l'exception de l'année 2021 qui constitue une année de transition. Pour l'année 2021, le CIA fera l'objet d'une campagne exceptionnelle au dernier trimestre 2021 visant à recueillir les propositions des responsables hiérarchiques établies selon le dispositif proposé.

Les évaluateurs seront informés et accompagnés pour la mise en place de ce dispositif.

Le CIA ainsi défini à l'article 3, fera l'objet d'un versement annuel en une seule fois, sur la paye de décembre, dans la limite des plafonds réglementaires.

Un montant complémentaire de CIA peut le cas échéant être versé tout au long de l'année, notamment dans le cadre du versement exceptionnel. Pour 2021, le CIA sera versé après le lancement d'une campagne en octobre. Cette campagne 2021 permettra de demander aux directeurs ou aux chefs de service le montant qu'ils souhaitent attribuer à leurs agents.

Il est important de préciser que ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. Il reste à l'appréciation du responsable hiérarchique qui peut moduler le versement individuel.

Les sommes non versées à un agent ne pourront pas être attribuées à un autre agent.

Le versement du nouveau dispositif du CIA, qui interviendra à compter de 2021, est laissé à l'appréciation du responsable hiérarchique et fera l'objet d'un arrêté individuel transmis à l'agent.

Article 7. Garantie indemnitaire

Depuis la date d'entrée en application du RIFSEEP à l'université, certains agents en poste ou arrivés depuis ont conservé une indemnité destinée à maintenir le niveau financier de primes dont ils bénéficiaient en application des dispositions antérieures.

Le principe de la garantie indemnitaire est inchangé dans les conditions fixées par le Conseil

d'administration.

Article 8 – Recours

Les agents peuvent formuler un recours gracieux auprès de Monsieur le Président puis en cas d'avis défavorable, former un recours devant la CPE.

Article 9 - Mise en application

Le Directeur général des services est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Le président du conseil d'administration,

