



RESULTATS DU VOTE  
Nombre de votants : 24  
Voix favorables : 24  
Voix défavorables :

**CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**Séance du 9 octobre 2018**

**DÉLIBÉRATION**  
**n° CA 2018 - 120**

**Relative aux conditions de mise en œuvre du Complément Indemnitare Annuel au bénéfice des personnels BIATSS titulaires**

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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

Vu l'arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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

Vu l'arrête du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur

Vu la circulaire du 15 septembre 2017 sur la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice de la filière recherche et formation

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Vu la circulaire n°2018-0126 du 6 septembre 2018 relative à la mise en œuvre régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Vu l'avis du comité technique de l'établissement dans sa séance du 27 septembre 2018 :

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décide :

## Article 1 - Définition des objectifs associés au régime

Le système proposé vise à préciser le cadre d'application de la mise en œuvre d'un système de primes de fin d'année qui vient en complément de l'encadrement des primes mensuelles mises en place dans le cadre du RIFSEEP.

Il vise – dans un contexte budgétaire maîtrisé – à permettre de valoriser et de récompenser l'engagement professionnel des agents dans un processus associant les chefs de service alliant transparence, responsabilisation de la hiérarchie et prise en compte de la manière de servir.

Le dispositif retenu fera l'objet d'une évaluation annuelle en conseil d'administration, après présentation au Comité Technique.

## Article 2 - Les catégories de personnels concernés

Les personnels titulaires et stagiaires BIATSS à temps complet, à temps non complet et temps partiel en fonction au mois d'octobre de l'année N.

Pourront également prétendre au versement de ce complément les agents en fonction en début d'année N dans l'établissement : une condition de présence effective dans la direction ou le service (période d'activité à l'exclusion des périodes pendant lesquelles l'intéressé a été arrêté pour maladie, accident, ou pour des congés exceptionnels), à compter de janvier de l'année d'une durée minimale d'au moins six mois est requise. Le complément sera versé au prorata de la présence sur l'année considérée.

## Article 3 - Les critères et les modalités d'attribution

Une fois par an, affectation à chaque direction ou service (quand il n'y a pas de niveau direction) d'une enveloppe calculée sur la base d'un forfait par catégorie multiplié par le nombre de postes de titulaires correspondant aux règles d'éligibilité indiquées dans l'article 2 ci-dessus.

Le rapport entre la valorisation des catégories A, B, C sera de 1 à 3. L'enveloppe globale sera fonction des disponibilités budgétaires évaluées en fin d'année.

Cette enveloppe est attribuée à chaque direction ou service de plus de 5 personnes (hors Directeur ou chef de service).

Pour les directions ou services de moins de 5 personnes (hors chef de service), l'enveloppe sera globalisée et gérée au niveau de la DRH.

**Tous les Directeurs ou chefs de service devront remplir une grille d'évaluation pour chaque agent courant octobre : celle-ci servira de base à l'attribution du CIA selon la méthodologie décrite en annexe 2. La somme des primes proposées sur la base de la grille ne devra pas dépasser l'enveloppe globale indiquée.**

#### Article 4 – Communication aux agents

Les agents auront communication de la grille d'analyse les concernant le mois suivant le paiement auprès de leur directeur ou chef de service, ou à défaut, auprès de la DRH.

#### Article 5 - Les modalités de versement

Pour les agents concernés, le complément indemnitaire annuel est versé annuellement sur la paye de décembre.

La Présidente du conseil d'administration,

  
Corinne MASCALA

## ANNEXE 1

### Textes de référence

Extrait de la circulaire du 5 décembre 2014 :

« L'article 4 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de cette dernière se fonde sur l'entretien professionnel. Plus généralement, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service et sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte. »

Le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total désormais applicable à un corps donné, eu égard notamment aux modalités de versement : il est ainsi préconisé qu'il n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A
- 12 % pour la catégorie B
- 10 % pour la catégorie C

Par ailleurs les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

**Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.**

Pour information les plafonds bruts annuels du CIA arrêtés pour :

AENES :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Adjoints administratifs	1260	1200	
SA	2380	2185	1995
Attachés	6390	5670	4500

ITRF :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
ATRF	1300	1200	
TECH	2280	2040	1800
ASI	3600	3150	

IGE	5250	4800	4200
IGR	6300	5700	5250

BIB :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Magasiniers	1300	1200	
Bibliothécaires assistants spécialisés	2280	2040	
Bibliothécaires	5250	4800	
Conservateurs	6000	5500	5250
Conservateurs généralistes	7470	6880	

## ANNEXE 2

### Méthodologie

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir est fondée sur l'entretien professionnel. Une grille d'évaluation est distribuée à chaque Directeur ou Chef de service : elle comporte un certain nombre de critères avec un niveau d'appréciation.

	<b>1 (sans observation)</b>	<b>2 (satisfaisant)</b>	<b>3 (très satisfaisant)</b>
<b>Atteinte des objectifs</b>			
<b>Nouvelles missions ou nouvelles responsabilités ne justifiant pas un changement de groupe</b>			
<b>Nouveaux projets (projet ponctuel important)</b>			
<b>Remplacement d'une absence impactant de manière significative l'organisation et la continuité du service</b>			
<b>Acquisition de nouvelles compétences (suivi de formations métiers)</b>			
<b>Participation comme formateur à formations internes</b>			
<b>Capacité à travailler en équipe, en transversalité</b>			
<b>Adaptabilité et ouverture au changement</b>			
<b>Force de proposition et esprit d'initiative</b>			
<b>Autonomie</b>			

**Commentaires, évènements particuliers/exceptionnels :**

Des montants sont attachés à chaque case de cette grille : la valeur unitaire de chaque case est la même quelque que soit le critère concerné. Cette valeur est fonction de l'enveloppe

financière globale et de la catégorie de l'agent et reprend le même rapport de proportionnalité que celui retenu pour la constitution de l'enveloppe globale.

La case 1 (sans observation) est valorisée à 0. Le rapport entre les valeurs des cases 2 et 3 est de 1.5 afin de lui permettre de tenir compte de l'importance des missions et responsabilités attachées au poste occupé. Le Directeur/chef de service dispose d'une marge de + 20% – 20 % dans le respect de l'enveloppe attribuée à son service.

La ligne : évènement exceptionnel n'est pas valorisée : elle fait l'objet d'un rapport spécifique pour éventuelle attribution d'un complément au niveau central.

Le Directeur/Chef de service transmettra cette grille à la DRH courant octobre selon un calendrier qui sera notifié par note de service.

Pour les services à petits effectifs, il sera également demandé aux Directeurs/Chefs de service de remplir la grille : la DRH procédera au calcul des primes CIA. Elle veillera à la cohérence de l'ensemble par rapport aux comptes rendus d'entretien professionnel.

Il est également précisé que pour les agents dont le temps de travail se partage entre deux services, son évaluation doit faire l'objet d'un travail concerté entre les deux directeurs/chefs de service concerné, au même titre que pour l'entretien professionnel annuel.

La DRH veillera à la cohérence de l'ensemble par rapport aux comptes rendus d'entretien professionnel. Il est demandé cependant d'être particulièrement vigilant quant à cette cohérence.

La DRH ainsi que la DGS pourra être amenée à prendre contact avec le Directeur/chef de service afin de vérifier certains éléments d'évaluation ou de justification. En cas de désaccord entre les différentes parties, le dossier sera soumis à l'arbitrage de la Directrice générale des services.

Dans le cas où l'enveloppe attribuée à la direction/Service n'est pas totalement consommée, il est prévu que l'ensemble de ces reliquats soient redistribués de manière équitable et solidaire sur l'ensemble des agents afin de revaloriser les montants des critères d'évaluation. L'objectif à suivre est celui d'une conservation de l'homogénéité des montants des niveaux d'évaluation entre agents d'une même catégorie et de services différents. Toutefois, dans l'éventualité où il serait constaté par la Direction des ressources humaines et la Direction générale des services qu'une direction ou un service n'applique pas de manière juste et objective la méthodologie précédemment présentée, et malgré les tentatives de concertation ou d'arbitrage, la Direction/Service peut être exclu de la redistribution du reliquat d'ensemble. Il/elle bénéficiera uniquement de la redistribution de l'éventuel reliquat constaté sur son enveloppe dédiée. Cela aura donc pour conséquence que même si à l'initialisation du processus d'évaluation, les montants des critères sont homogènes entre les directions/services et par catégories, à la fin, des montants hétérogènes par critères/catégories et services seront constatés.