

Annexe 4 – Part variable : Principe d’attribution, Modularité et modalités de versement

➤ *Principe d’attribution*

Au-delà de l’IFSE, les agents du Département peuvent percevoir une part variable de régime indemnitaire attribuée via le complément indemnitaire annuel (CIA) ou les primes visées en annexe 1 de la présente délibération pour les agents non encore éligibles au RIFSEEP.

Les agents éligibles sont les agents titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public présents depuis au moins 6 mois dans la collectivité au 1^{er} janvier de l’année N. Pour l’appréciation de cette durée, l’ensemble des services de droit public accomplis sur l’année N-1 sont pris en compte même s’ils le sont d’une manière discontinue.

La part variable est liée à l’engagement professionnel et à la manière de servir. L’appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l’entretien professionnel annuel et la fiche d’évaluation qui en résulte.

Dans un souci de reconnaissance de l’investissement collectif et de l’esprit d’équipe, un montant brut identique a minima de part variable est attribué à tous les agents bénéficiaires, sur la base d’un temps plein et d’une présence continue sur l’année.

Les montants individuels sont fixés par l’autorité territoriale, dans la limite des montants annuels maximaux réglementaires.

Les montants maxima (plafonds) de CIA applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds déterminés pour les fonctionnaires d’Etat. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l’Etat.

La part variable attribuée individuellement est déterminée annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels annuels. L’attribution d’un complément indemnitaire annuel d’un montant minimum de 200€ par agent bénéficiaire et par an est garantie (proratisation du montant en fonction du temps de présence).

➤ *Modularité*

L’évaluateur, à partir du bilan qu’il a réalisé de l’année écoulée et de la manière de servir de l’agent, propose l’attribution ou la non attribution de la part variable, en motivant ce choix, en cas d’avis défavorable de l’évaluateur.

Le bilan de l’année écoulée et de la manière de servir de l’agent sont appréciés notamment à partir de :

- L’évaluation de la maîtrise globale du poste et de l’évolution des compétences ;
- L’analyse globale des résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs fixés à l’agent l’année précédente ;
- L’appréciation générale sur la valeur professionnelle : agent largement adapté, adapté ou en cours d’adaptation au poste.

Les propositions formulées sont ensuite transmises, via les services administratifs et financiers (SAF) des missions, à la Direction des Ressources Humaines pour vérification et arbitrage par la Direction générale.

Enfin, il est rappelé que les conclusions de l’entretien professionnel peuvent faire l’objet d’un processus de recours à la demande expresse de l’agent.

L’agent peut demander la révision de son entretien professionnel annuel auprès de sa hiérarchie N+2 et le cas échéant auprès du Président de la Commission Administrative

Paritaire (CAP). Un recours contentieux peut également s'ouvrir devant le tribunal administratif à la réception de la décision visant l'avis de la CAP par l'agent et dans les délais prévus et indiqués dans la décision de l'autorité territoriale.

➤ *Périodicité et modalités de versement*

La part variable fait l'objet d'un versement en une ou plusieurs fois à l'issue de la campagne des entretiens professionnels (au cours du dernier trimestre) et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement est conditionné par la réception de la fiche d'évaluation professionnelle par la Direction des Ressources Humaines.

Le complément indemnitaire annuel peut être versé dès la première année de service dans la collectivité, sous réserve que le bénéficiaire ait été présent au moins 6 mois l'année N-1 et ait fait l'objet d'un entretien professionnel annuel.

Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le complément indemnitaire annuel est versé au prorata de la durée effective de présence et de la quotité de temps de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, au titre de l'année N-1.

Le montant du complément indemnitaire annuel est impacté par l'absentéisme à raison d' $1/360^{\text{ème}}$ par jour d'absence, quel que soit le motif d'absence (congé pour maladie ordinaire y compris cure thermale, hospitalisation, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé de maternité et de paternité, congé parental, disponibilité,...).

Les agents ayant quitté la collectivité avant le mois du versement annuel ne peuvent pas prétendre à l'attribution du complément indemnitaire annuel.