cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

Ville de Parentis en Born
Département des Landes
Boite Postale 42
40161 Parentis en Born Cedex
Tél 05 58 78 40 02
Fax 05 58 78 90 22
Direction Générale des Services

DÉLIBÉRATION
Séance ordinaire du jeudi 17 septembre 2026

L'an deux mille vingt-six, le dix-sept septembre à 18h30, le Conseil Municipal dûment convoqué le onze septembre, s'est réuni à la Salle du Conseil municipal de la mairie de Parentis-en-Born, en séance ordinaire sur convocation de Madame Marie-Françoise NADAU, Maire.

Présents : 26
Marie-Françoise NADAU, Maire
Adrien FERE, Lenaïc CHERON, Éric SOULES, Delphine MOLEIRO, Paul CRUCHANDEU, Véronique GAZEILLES, Jean-Luc BUREAU DU COLOMBIER, Johanna GALVEZ, adjoints au Maire, Hélène DAUDIGNON, Catherine VIGHETTI, Catherine PINSAT, Annabelle BESNARD, Romain ARCHIMBAUD, Marcel CORBI, Candice MERCIER, Antoine GSEGNER, Virginie GODARD, Kévin CAPDET, Corinne VILLETORTE, Stéphan PLAS, Laurence MARCILLAUD, Yoann DUBOURG, Vanessa OULD-SADOUN, Nathalie BOUVARD, Conseillers municipaux.

Absents ayant donné pouvoir : 03
Gilles BIENAIME donne procuration à Madame CHERON
Michaël COCULET donne procuration à Monsieur FERE
Aurélie FLAUX donne procuration à Madame PINSAT

Secrétaire de séance :
Monsieur Jean-Luc BUREAU DU COLOMBIER

Délibération n° 2026/110 : Ressources humaines
Rapporteur : Madame DAUDIGNON

RIFSEEP – COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) REFONTE DES GRILLES D'ÉVALUATION ET DES MODALITÉS D'ATTRIBUTION

Exposé des motifs

Par délibération n° 18/107 du 18 décembre 2018, le Conseil municipal a institué au profit des agents de la collectivité le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), seconde composante du RIFSEEP, tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le dispositif mis en place repose actuellement sur une grille comportant 20 critères d'évaluation communs aux différentes catégories hiérarchiques. Les montants annuels

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

de référence du CIA avaient par ailleurs été fixés à 250 € pour les agents de catégorie A, 200 € pour les agents de catégorie B et 150 € pour les agents de catégorie C, avec une possibilité de doublement en fonction de l'évaluation professionnelle.

Après plusieurs années d'application, les représentants du personnel ont souhaité une évolution de ces modalités afin de disposer de critères plus lisibles et davantage adaptés à la diversité des fonctions exercées au sein de la collectivité.

Un groupe de travail consacré à la refonte des grilles d'évaluation du CIA s'est ainsi réuni les 2 avril, 28 mai et 11 juin 2026. Ces travaux ont notamment porté sur la simplification et la pertinence des critères, leur pondération, la prise en compte des niveaux de responsabilité et d'encadrement, ainsi que sur la cohérence entre l'évaluation professionnelle et le montant du CIA susceptible d'être attribué.

À l'issue de ces travaux, il est proposé de ramener le nombre de critères d'évaluation de 20 à 7, évalués sur une échelle de 0 à 3 et assortis de coefficients permettant de tenir compte de leur importance respective.

Il est également proposé de distinguer trois grilles d'évaluation correspondant aux fonctions effectivement exercées :

- fonctions sans encadrement (SE) ;
- encadrement intermédiaire (EI) ;
- encadrement supérieur (ES).

Le rattachement à l'une de ces grilles est déterminé au regard de la nature des fonctions exercées, du niveau de responsabilité et des missions confiées à l'agent, et non de sa seule catégorie hiérarchique. Cette évolution permet notamment de mieux prendre en compte les différences de responsabilités pouvant exister entre agents relevant d'une même catégorie.

La présente refonte n'emporte pas d'augmentation des plafonds maximaux du CIA. Les trois niveaux de plafonds résultant du dispositif antérieur sont maintenus et désormais rattachés aux fonctions exercées :

Groupe de fonctions	**Plafond maximal annuel du CIA**
Fonctions sans encadrement – SE	300 €
Encadrement intermédiaire – EI	400 €
Encadrement supérieur – ES	500 €

Le montant effectivement attribué demeure déterminé au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Le groupe de fonctions détermine ainsi le plafond maximal applicable, tandis que le résultat de l'évaluation professionnelle détermine le pourcentage de ce plafond susceptible d'être attribué.

Les critères d'évaluation, leur pondération ainsi que les modalités de calcul et d'attribution du CIA sont précisés dans les quatre annexes jointes à la présente délibération.

Délibération

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

VU le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.714-4 et L.714-5,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique,

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, notamment son article 4 relatif au Complément Indemnitaire Annuel,

VU la délibération n°18/19 du 20 février 2018 relative à la mise en place de l'IFSE au sein de la collectivité,

VU la délibération n°18/107 du 18 décembre 2018 relative à la mise en place du RIFSEEP et du Complément Indemnitaire Annuel,

VU la délibération n°19/44 du 26 mars 2019 portant modification des modalités de maintien du CIA en cas de congés pour raison de santé,

VU la délibération n°20/031 du 16 juin 2020 portant extension du bénéfice du CIA à plusieurs cadres d'emplois supplémentaires,

VU les délibérations n°2023/077 du 13 septembre 2023, n°2023/118 du 7 décembre 2023, n°2024/050 du 23 mai 2024 et n°2024/093 du 14 novembre 2024 relatives au régime indemnitaire,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 14 septembre 2026,

CONSIDÉRANT que le Complément Indemnitaire Annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir,

CONSIDÉRANT qu'après plusieurs années d'application, il apparaît nécessaire de faire évoluer les modalités d'évaluation du CIA afin de les simplifier et de mieux prendre en compte la diversité des fonctions et des niveaux de responsabilité exercés au sein de la collectivité,

CONSIDÉRANT les travaux conduits avec les représentants du personnel les 2 avril, 28 mai et 11 juin 2026,

Sur ces bases, le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, **à l'unanimité:**

Article 1 – Refonte des modalités d'évaluation et d'attribution du CIA

- **APPROUVE** les nouvelles modalités d'évaluation et d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), telles que définies par la présente délibération et ses annexes.

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

L'évaluation repose sur trois grilles correspondant aux fonctions effectivement exercées :

- fonctions sans encadrement – SE ;
- encadrement intermédiaire – EI ;
- encadrement supérieur – ES.
-

Le rattachement à l'une de ces grilles est déterminé au regard de la nature des fonctions exercées, du niveau de responsabilité et des missions confiées à l'agent.

Article 2 – Montants maximaux du CIA

- **FIXE** les montants maximaux individuels annuels du CIA comme suit :

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel
Fonctions sans encadrement – SE	300 €
Encadrement intermédiaire – EI	400 €
Encadrement supérieur – ES	500 €

Ces montants constituent des plafonds et ne sont pas automatiquement attribués aux agents.

Article 3 – Détermination du montant individuel

- **DIT** que le montant individuel du CIA est déterminé au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

L'évaluation et la détermination du montant individuel sont effectuées conformément aux critères, coefficients, barèmes et modalités de calcul définis dans les annexes à la présente délibération.

Le montant du CIA est déterminé annuellement et n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

Article 4 – Conditions d'attribution et de versement

- **DIT** que les conditions de présence minimale, de proratisation et de versement du CIA sont celles définies à l'annexe 4 de la présente délibération.

Les agents contractuels éligibles au RIFSEEP se voient appliquer les mêmes modalités d'attribution du CIA que les fonctionnaires exerçant des fonctions comparables.

Les dispositions antérieurement adoptées relatives au maintien, à la suspension ou à la suppression du régime indemnitaire en cas d'absence pour raison de santé demeurent applicables.

Article 5 – Annexes

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

- **APPROUVE** les documents annexés à la présente délibération, qui en font partie intégrante :
  - Annexe 1 : grille d'évaluation – fonctions sans encadrement ;
  - Annexe 2 : grille d'évaluation – encadrement intermédiaire ;
  - Annexe 3 : grille d'évaluation – encadrement supérieur ;
  - Annexe 4 : modalités de calcul et d'attribution du CIA.

Les annexes 1 à 3 comportent chacune les sept critères, leurs coefficients et les aides à l'appréciation, tandis que l'annexe 4 centralise la mécanique de calcul.

Article 6 – Articulation avec les délibérations antérieures

- **DIT** que les dispositions des délibérations n°18/107 du 18 décembre 2018 et n°20/031 du 16 juin 2020 relatives aux critères et grilles d'évaluation ainsi qu'aux modalités de détermination du montant individuel du CIA sont remplacées par les dispositions de la présente délibération et de ses annexes.

Les autres dispositions antérieurement adoptées en matière de RIFSEEP demeurent applicables dès lors qu'elles ne sont pas contraires à la présente délibération.

Article 7 – Attribution individuelle et entrée en vigueur

- **PRÉCISE** que l'autorité territoriale fixe, par arrêté individuel, le montant du CIA attribué à chaque agent, dans le respect de la présente délibération et de ses annexes,

- **DIT** que les présentes dispositions s'appliquent à compter de la campagne d'évaluation portant sur l'année 2026,

- **AUTORISE** Madame le Maire à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Pour extrait conforme,

Le Maire,
Marie-Françoise NADAU

Le secrétaire de séance,
Jean-Luc BUREAU DU COLOMBIER

Nombre de membres en exercice	29
Nombre de membres présents	26
Votes par procuration	3
Votes exprimés	29
Pour	29
Contre	0
Abstention	0
Ne participe pas au vote	0
Délibération adoptée	Unanimité
Délibération présentée au contrôle de légalité en Préfecture des Landes le 18 SEP. 2026 et certifiée exécutoire sous la responsabilité du Maire à compter du 18 SEP. 2026 Le Maire, Marie-Françoise NADAU	

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'état. Il peut être saisi par l'application informatique « Télé-recours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

Ville de Parentis en Born
Département des Landes
Boite Postale 42
40161 Parentis en Born
Cedex
Tél 05 58 78 40 02
Fax 05 58 78 90 22
Direction Générale des Services

Conseil Municipal du 17 septembre 2026

Rapport n°26/..... : Ressources Humaines
Rapporteur : Madame DAUDIGNON

RESSOURCES HUMAINES
RIFSEEP – COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)
Refonte des grilles d'évaluation et des modalités d'attribution

ANNEXE 1

GRILLE D'ÉVALUATION CIA – FONCTIONS SANS ENCADREMENT

Agent		**Matricule**	
Service		**Fonction**	
Évaluateur		**Année d'évaluation**	
Montant maximal individuel du CIA	300€	**Maximum de points**	45

Barème de notation : 0 = insuffisant ; 1 = partiellement satisfaisant ; 2 = satisfaisant ; 3 = très satisfaisant.

N°	Critère	Aide à l'appréciation	Coef	Note	Points	Commentaires / faits observables
1	Qualité d'exécution du travail	0: nombreuses erreurs/reprises ; 1: travail irrégulier ; 2: conforme aux attentes ; 3: très soigné, fiable et constant.	3			
2	Respect des consignes et procédures	0: consignes non respectées ; 1: application partielle ; 2: application correcte ; 3: application rigoureuse et constante.	2			
3	Rigueur, ponctualité, fiabilité	0: manquements fréquents ; 1: irrégularités ; 2: comportement satisfaisant ; 3: très grande rigueur.	2			

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

4	Autonomie dans les tâches courantes	0: autonomie insuffisante ; 1: autonomie partielle ; 2: autonomie satisfaisante ; 3: très bonne autonomie.	2			
5	Esprit d'équipe et relationnel professionnel	0: difficultés récurrentes ; 1: relations fragiles ; 2: relations satisfaisantes ; 3: coopération active.	2			
6	Implication dans le service	0: implication insuffisante ; 1: implication inégale ; 2: conforme aux attentes ; 3: forte et constante.	2			
7	Respect des règles d'hygiène et de sécurité	0: non-respect ; 1: application incomplète ; 2: respect satisfaisant ; 3: vigilance exemplaire.	2			

Synthèse de l'évaluation

Total des points obtenus	
Niveau global	
% de CIA attribué	
Montant proposé (€)	
Observations générales	

Visa évaluateur	**Visa DGS/autorité territoriale**

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

Ville de Parentis en Born
Département des Landes
Boite Postale 42
40161 Parentis en Born
Cedex
Tél 05 58 78 40 02
Fax 05 58 78 90 22
Direction Générale des Services

Conseil Municipal du 17 septembre 2026

Rapport n°26/..... : Ressources Humaines
Rapporteur : Madame DAUDIGNON

RESSOURCES HUMAINES
RIFSEEP – COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)
Refonte des grilles d'évaluation et des modalités d'attribution

ANNEXE 2

GRILLE D'ÉVALUATION CIA – ENCADREMENT INTERMEDIAIRE

Agent		**Matricule**	
Service		**Fonction**	
Évaluateur		**Année d'évaluation**	
Montant maximal individuel du CIA	400€	**Maximum de points**	51

Barème de notation : 0 = insuffisant ; 1 = partiellement satisfaisant ; 2 = satisfaisant ; 3 = très satisfaisant.

N°	Critère	Aide à l'appréciation	Coef	Note	Points	Commentaires / faits observables
1	Maîtrise technique / expertise du poste	0: maîtrise insuffisante ; 1: connaissances fragiles ; 2: bonne maîtrise ; 3: très bonne expertise utile au service.	3			
2	Organisation et suivi de l'activité	0: organisation insuffisante ; 1: perfectible ; 2: satisfaisante ; 3: rigoureuse et efficace.	3			
3	Capacité d'encadrement ou de coordination	0: difficultés manifestes ; 1: partielle ; 2: satisfaisante ; 3: mobilise et organise très bien.	3			

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

4	Réactivité et gestion des imprévus	0: réponse inadaptée ; 1: partielle ; 2: satisfaisante ; 3: solutions pertinentes et rapides.	2			
5	Qualité des relations professionnelles	0: relations inadaptées ; 1: perfectibles ; 2: satisfaisantes ; 3: communication constructive.	2			
6	Contribution à l'amélioration du service	0: pas de contribution ; 1: ponctuelle ; 2: utile ; 3: force de proposition régulière.	2			
7	Sens des responsabilités	0: posture insuffisante ; 1: inégale ; 2: satisfaisante ; 3: grande fiabilité.	2			

Synthèse de l'évaluation

Total des points obtenus	
Niveau global	
% de CIA attribué	
Montant proposé (€)	
Observations générales	

Visa évaluateur	Visa DGS/autorité territoriale

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

Ville de Parentis en Born
Département des Landes
Boite Postale 42
40161 Parentis en Born
Cedex
Tél 05 58 78 40 02
Fax 05 58 78 90 22
Direction Générale des Services

Conseil Municipal du 17 septembre 2026

Rapport n°26/..... : Ressources Humaines
Rapporteur : Madame DAUDIGNON

RESSOURCES HUMAINES
RIFSEEP – COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)
Refonte des grilles d'évaluation et des modalités d'attribution

ANNEXE 3

GRILLE D'ÉVALUATION CIA – ENCADREMENT SUPERIEUR

Agent		**Matricule**	
Service		**Fonction**	
Évaluateur		**Année d'évaluation**	
Montant maximal individuel du CIA	500€	**Maximum de points**	51

Barème de notation : 0 = insuffisant ; 1 = partiellement satisfaisant ; 2 = satisfaisant ; 3 = très satisfaisant.

N°	Critère	Aide à l'appréciation	Coef	Note	Points	Commentaires / faits observables
1	Pilotage stratégique et qualité des orientations	0: pilotage insuffisant ; 1: analyse partielle ; 2: satisfaisant ; 3: forte valeur ajoutée stratégique.	3			
2	Management et mobilisation des équipes	0: management insuffisant ; 1: perfectible ; 2: satisfaisant ; 3: mobilisateur et structurant.	3			
3	Sécurisation de l'activité et fiabilité des dossiers	0: fiabilité insuffisante ; 1: vigilance partielle ; 2: dossiers sécurisés ; 3: anticipation élevée.	3			

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

4	Capacité de décision et conduite du changement	0: difficulté à décider ; 1: partielle ; 2: satisfaisante ; 3: décisions pertinentes et conduite efficace.	2			
5	Qualité du reporting, du conseil et de l'aide à la décision	0: reporting insuffisant ; 1: incomplet ; 2: satisfaisant ; 3: excellent niveau d'analyse et de synthèse.	2			
6	Coopération transversale et contribution au collectif de direction	0: coopération insuffisante ; 1: limitée ; 2: satisfaisante ; 3: forte contribution à la transversalité.	2			
7	Engagement professionnel et sens du service public	0: engagement insuffisant ; 1: irrégulier ; 2: conforme aux attentes ; 3: fort et exemplaire.	2			

Synthèse de l'évaluation

Total des points obtenus	
Niveau global	
% de CIA attribué	
Montant proposé (€)	
Observations générales	

Visa évaluateur	Visa DGS/autorité territoriale

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

Ville de Parentis en Born
Département des Landes
Boite Postale 42
40161 Parentis en Born
Cedex
Tél 05 58 78 40 02
Fax 05 58 78 90 22
Direction Générale des Services

Conseil Municipal du 17 septembre 2026

Rapport n°26/..... : Ressources Humaines
Rapporteur : Madame DAUDIGNON

RESSOURCES HUMAINES
RIFSEEP – COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)
Refonte des grilles d'évaluation et des modalités d'attribution

ANNEXE 4

MODALITÉS DE CALCUL ET D'ATTRIBUTION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1. Principe

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est attribué au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

Le montant individuel du CIA est déterminé à partir de la grille d'évaluation correspondant au groupe de fonctions auquel est rattaché le poste occupé par l'agent.

Les trois groupes de fonctions sont les suivants :
- Fonctions sans encadrement – SE
- Encadrement intermédiaire – EI
- Encadrement supérieur – ES

Le groupe de fonctions détermine le plafond maximal annuel du CIA. L'évaluation professionnelle détermine ensuite le pourcentage du plafond effectivement attribué.

---

2. Évaluation des critères

Chaque agent est évalué au moyen d'une grille comportant 7 critères, adaptés au niveau de fonctions exercées.

Chaque critère est évalué sur une échelle de 0 à 3 :

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

Note	Niveau d'appréciation
0	Insuffisant
1	Partiellement satisfaisant
2	Satisfaisant
3	Très satisfaisant

La note attribuée doit être appréciée au regard des missions effectivement exercées par l'agent au cours de l'année évaluée.

L'évaluation doit, autant que possible, être fondée sur des éléments objectifs, des réalisations ou des faits observables permettant de justifier l'appréciation portée.

Les critères et les coefficients applicables à chaque groupe de fonctions sont détaillés dans les annexes 1, 2 et 3 de la présente délibération.

---

3. Calcul des points

Chaque critère est affecté d'un coefficient.

Pour chaque critère, le nombre de points obtenu est calculé selon la formule suivante:

Note attribuée × coefficient = nombre de points obtenus

Le total des points obtenus pour les 7 critères permet de déterminer le niveau global d'évaluation de l'agent.

Le nombre maximal de points pouvant être obtenu est de :

- 45 points pour les fonctions sans encadrement ;
- 51 points pour l'encadrement intermédiaire ;
- 51 points pour l'encadrement supérieur.

---

4. Détermination du pourcentage de CIA

a. Fonctions sans encadrement

Pour les agents relevant du groupe « Fonctions sans encadrement », le pourcentage du CIA est déterminé selon le barème suivant :

Total de points	**Niveau global**	**Pourcentage du plafond**
0 à 11 points	Insuffisant	**0 %**
12 à 18 points	Partiellement satisfaisant	**25 %**
19 à 27 points	Satisfaisant	**50 %**

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

Total de points	Niveau global	Pourcentage du plafond
28 à 36 points	Très satisfaisant	**75 %**
37 à 45 points	Excellent	**100 %**

b. Encadrement intermédiaire et encadrement supérieur

Pour les agents relevant des groupes « Encadrement intermédiaire » et « Encadrement supérieur », le pourcentage du CIA est déterminé selon le barème suivant :

Total de points	Niveau global	Pourcentage du plafond
0 à 12 points	Insuffisant	**0 %**
13 à 20 points	Partiellement satisfaisant	**25 %**
21 à 31 points	Satisfaisant	**50 %**
32 à 41 points	Très satisfaisant	**75 %**
42 à 51 points	Excellent	**100 %**

---

5. Plafond maximal selon le groupe de fonctions

Le plafond maximal annuel du CIA est fixé selon le groupe de fonctions auquel est rattaché le poste :

Groupe de fonctions	Plafond maximal annuel du CIA
Fonctions sans encadrement	**300 €**
Encadrement intermédiaire	**400 €**
Encadrement supérieur	**500 €**

Ces montants correspondent aux plafonds maximaux qui résultaient déjà du dispositif antérieur, lequel prévoyait la possibilité de doubler les montants de référence en fonction de l'évaluation professionnelle.

La présente réforme ne constitue donc pas une augmentation des plafonds maximaux du CIA, mais modifie les modalités permettant de déterminer le groupe de fonctions et le montant effectivement attribué.

---

6. Calcul du montant individuel

Le montant individuel du CIA est déterminé selon la formule suivante :

Plafond maximal du groupe de fonctions × pourcentage obtenu à l'évaluation = montant individuel du CIA

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

À titre d'exemple :

- un agent relevant du groupe « fonctions sans encadrement », évalué à 100% pourra percevoir 300€ ;
- un agent relevant du groupe « encadrement intermédiaire », évalué à 75% pourra percevoir 300€ ;
- un agent relevant du groupe « encadrement supérieur », évalué à 50% pourra percevoir 250€.

---

7. Condition minimale de présence

Pour pouvoir faire l'objet d'une évaluation professionnelle et bénéficier du CIA au titre de l'année concernée, l'agent doit justifier d'une durée minimale de présence de 75 jours au cours de cette même année.

Cette condition constitue une condition d'accès à l'évaluation et ne constitue pas un critère d'évaluation de la manière de servir.

En deçà de cette durée minimale de présence, l'agent ne pourra pas être évalué et aucun CIA ne pourra lui être attribué.

---

8. Proratisation du montant du CIA

Lorsque l'agent remplit la condition minimale de présence prévue à l'article 7 de la présente annexe, le montant du CIA déterminé à l'issue de l'évaluation est proratisé :

- en fonction de la quotité hebdomadaire de travail de l'agent ;
- en fonction de la durée de présence de l'agent dans la collectivité au cours de l'année évaluée, notamment en cas d'entrée en cours d'année par voie de mutation ou de détachement,
- pour les agents contractuels, en fonction de la durée de leur(s) contrat(s) au cours de l'année évaluée.

La proratisation est appliquée au montant de CIA obtenu après détermination du pourcentage correspondant au résultat de l'évaluation.

Ainsi, le montant du CIA effectivement versé peut être inférieur au montant résultant du seul pourcentage d'évaluation lorsque l'agent n'a pas travaillé à temps complet ou n'a pas été présent dans la collectivité pendant l'intégralité de l'année évaluée.

---

9. Absence de reconduction automatique

Le montant du CIA est déterminé chaque année au regard de l'évaluation professionnelle de l'année concernée.

cusé de réception en préfecture
)-214002172-20260917-DEL2026110-DE
çu le 18/09/2026

Il n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

Le montant attribué au titre d'une année ne constitue donc pas un droit acquis pour les années suivantes.

Les conditions de maintien, de suspension ou de suppression du CIA en cas d'absence pour raison de santé demeurent celles prévues par les dispositions réglementaires applicables et les délibérations en vigueur au sein de la collectivité.