

**DÉLIBÉRATION N°2022-23\_086  
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté**

**Séance en date du 23 mai 2023**

**4- Ressources humaines**

**Point n°4.2 « RIFSEEP - Mise en place de la composante CIA »**

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) :
Membres présents : 19 Membres représentés : 8 Total : 27	Suffrages exprimés : 27 Pour : 24 Contre : 3

**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'Etat ;

**VU** l'avis du comité social d'administration de l'université de Franche-Comté du 16 mai 2023.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration ont pris connaissance de la mise en place de la composante CIA, telle que présentée dans le document en annexe et approuvent son application.

Besançon, le 26 juin 2023

Pour la présidente et par délégation  
Le directeur général des services

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thierry Camus', is written over a horizontal line.

Thierry CAMUS

Annexe / pièce jointe :

Annexe 4.2.1 : Présentation du dispositif : RIFSEEP - Mise en place de la composante CIA

*Délibération transmise à la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, Rectrice de l'académie de Besançon, Chancelière des universités  
Délibération publiée sur le site internet de l'Université de Franche-Comté*



**DÉLIBÉRATION N°2022-23\_086**  
**du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté**

**Séance en date du 23 mai 2023**

**Annexe 4.2.1 Présentation du dispositif : RIFSEEP - Mise en place de la composante CIA**

**LE PRINCIPE**

Le versement d'un CIA (Complément Indemnitaire Annuel) bénéficie à tous les **agents titulaires. Les agents contractuels bénéficieront à ce titre d'une prime annuelle.** Il doit être cohérent avec l'investissement de l'agent(e) auprès de son collectif de travail, avec son engagement professionnel et avec sa manière de servir.

Le CIA ou la prime annuelle intègre :

- Une part fixe de 50% dont le montant est fixé à la moitié du montant moyen de l'IFSEE mensuelle de l'établissement, toutes catégories confondues : A, B et C.
- Une part variable correspondant au maximum à 200% du montant mensuel de l'IFSEE de l'agent.

**CONDITION D'ANCIENNETÉ**

Les bénéficiaires doivent remplir les deux conditions suivantes :

- Être en activité au **1<sup>er</sup> octobre** de l'année universitaire en cours. Les agents en congé longue maladie, congé grave maladie, congé longue durée au 1<sup>er</sup> octobre ne sont pas considérés en activité.
- Avoir exercé **au moins 6 mois**. La part fixe du CIA ou de la prime annuelle est versée complète, sans calcul de proratisation.

Sont considérées comme période d'exercice : l'activité normale, les périodes de congé maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant ou pour accident de travail / de service, les congés annuels.

**ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA OU DE LA PRIME ANNUELLE**

La présidente attribue individuellement à chaque agent(e) titulaire un montant de CIA et à chaque agent(e) contractuel(le) un montant de la prime annuelle dans la limite des montants plafonds annuels.

Le montant individuel de la part variable est déterminé pour chaque période de référence sur proposition de la Direction Générale en prenant en compte les critères suivants :

1 - Entretien et développement de ses compétences professionnelles et techniques : intérêt pour la formation, volonté d'adapter ses pratiques à l'évolution des méthodes ou technologies liées à son poste.

2 - Travail de groupe, esprit d'équipe, qualités relationnelles : capacité à fédérer ses collègues autour d'un projet ou volonté de s'engager dans les projets de son équipe.

3 - Prise d'initiative : capacité à prendre des décisions permettant l'amélioration de son activité ou de celle de ses collègues, capacité à sortir de sa zone de confort.

4 - Mentorat, tutorat, qualité de coopération : capacité à aider le collectif de travail, capacité à conseiller ses collègues, à faire partager son expérience et/ou ses idées ou compétences innovantes.

5 - Disponibilité pour les autres, participation aux tâches collectives, aux événements de l'équipe : capacité à assurer la continuité du service ou à venir en soutien de ses collègues, tuilage, prise en charge de nouveaux dossiers.

Ces critères seront évalués selon une échelle simple : Peu important(e) / Important(e) / Très important(e).

L'évaluation de cet engagement est proposée chaque année par la direction générale des services. L'enveloppe affectée au versement du CIA ou de la prime peut évoluer en fonction du résultat annuel de l'établissement et des marges de manœuvre dégagées.

## **PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU CIA OU DE LA PRIME ANNUELLE**

### **Délais de versement**

Le CIA ou la prime sont versés aux bénéficiaires répondant aux conditions d'ancienneté selon un rythme annuel en une ou deux fractions versées au plus tard le 31 décembre de chaque année.

### **Détermination des plafonds**

Les plafonds du CIA ou de la prime sont déterminés conformément aux dispositions suivantes :

Indication des 50% fixe et 50% variable avec montant plafond.

Ces montants sont établis pour un(e) agent(e) exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits à due proportion pour les agent.es exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Les montants plafonds appliqués à chaque groupe de fonctions ne peuvent être supérieurs aux plafonds réglementaires définis par catégorie, grade et groupe de fonctions.