

### Annexe 3 – Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la contribution au collectif de travail des agents-es.

- **Un versement lié à la réalisation de missions ponctuelle(s) par l'agent-e :**

Le montant de CIA versé à l'agent-e est fonction de la réalisation de mission(s) ponctuelle(s) au service de notre collectivité. Il s'agit de reconnaître les agent-es démontrant une capacité à mettre à profit leur expérience acquise, à transmettre des compétences à autrui, ainsi que ceux qui prennent en charge, en plus de leurs missions habituelles, une partie ou la totalité des missions d'un encadrant-e ou d'un-e collègue absent-e afin de garantir la bonne continuité du service public. Il est versé sur la base du service fait.

Dispositif	Définitions	Conditions d'octroi	Montant brut mensuel
<b>Formation interne</b>	Formateur-trices internes qui réalisent, conformément aux dispositions prévues par le Règlement de la formation interne, des actions de formation à l'attention de collègues de leur direction ou d'autres directions de la collectivité.	Détention de l'agrément « formateur-trice interne » délivré par la Direction des ressources humaines.  La formation doit constituer les missions secondaires ou supplémentaires du poste de l'agent-e.	30€ la demi-journée de formation (3h30) 60€ la journée
<b>Maitre-sse d'apprentissage</b>	Tuteur-trices d'apprenti-es qui ne sont pas éligibles à la NBI maître d'apprentissage.	Lettre de mission signée par la hiérarchie.	93,72€
<b>Tutorat</b>	Tuteurs-trices de personnes en travail d'intérêt général (TIG), en contrat d'insertion, emploi compétences, d'agents-es en immersion longue.	Lettre de mission signée par la hiérarchie.	46,86€
<b>Intérim d'encadrement</b>	Remplacement d'un encadrant-e absent-e de niveau hiérarchique supérieur	Lettre de mission signée par la hiérarchie.	Différence entre le montant correspondant au groupe de fonctions du poste de l'agent-e à remplacer et le montant du groupe de fonctions du poste de l'agent-e qui remplace.  Le montant ne peut être inférieur au montant versé pour l'intérim d'un-e collègue absent-e
<b>Intérim d'un-e collègue absent-e</b>	Agent-e qui assure le remplacement d'un-e collègue absent-e pour une durée supérieure à 30 jours consécutifs (hors congés annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet	Ecrit précisant le nom de la personne remplacée et la durée établi par la hiérarchie.	150€  Le minimum d'attribution individuel est fixé à 20% du montant prévu de 150€

	<p>d'un remplacement sur son poste ;  Agent-e qui assure le remplacement d'un-e collègue en cas de vacance de poste supérieure à 30 jours consécutifs, dans l'attente d'un prochain recrutement ;  Agent-e qui assure temporairement les missions d'un-e collègue non remplacé-e absent-e pour congé exceptionnel (congé au titre du CET, congé bonifié ou congé pour se rendre dans son pays d'origine) d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs.</p> <p>La charge de travail de l'agent-e absent-e peut être répartie entre plusieurs collègues (maximum 5) lorsque ces derniers assurent chacun une partie de la charge de travail de l'agent-e absent-e.</p>		
--	---	--	--

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite des montants annuels maximums définis en annexe 1 du présent rapport.