



Département des HAUTES-ALPES
Arrondissement de Briançon
Canton de Briançon 1
Commune de LA SALLE LES ALPES

n°23.06.11

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Date de convocation : 11 décembre 2023

Date d'affichage : 11 décembre 2023

L'an deux mil vingt-trois,

Le dix-huit décembre à dix-huit heures et trente minutes,

Se sont réunis dans le lieu ordinaire de leurs séances les membres du Conseil municipal de la Commune de La Salle les Alpes, sous la présidence de *M. Emeric SALLE*, Maire,

Etaient Présents :

Jean-Michel DELBANO, Muriel FINE, Jean-Paul SALLE,
Virginie DEMONSSAND, Isabelle DESMALLEs, Paul FIGVED,
Nathalie FORM, Sophie PAUMOND, Natacha SALLE, Jean-Claude
VINATIER.

Nombre de Membres en exercice : 14

Nombre de Membres présents : 11

Nombre de suffrages exprimés : 14

Formant la majorité des membres en exercice.

Excusés :

Gilles PERLI ayant donné pouvoir à Emeric SALLE
Gaspard BOREL ayant donné pouvoir à Muriel FINE
Magali BRECHU ayant donné pouvoir à Jean-Paul SALLE

Isabelle DESMALLEs a été élue secrétaire de séance

Objet : Modification du régime Indemnitaire relatif aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Expérience Professionnelle (RIFSEEP).

Monsieur le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que les dispositions communales concernant le Régime Indemnitaire relatif aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Expérience Professionnelle (RIFSEEP) ont été précisées par six délibérations consécutives, ce qui a pour conséquence d'induire un manque de lisibilité et peut être source de confusion. Il convient ainsi d'unifier l'ensemble de ces règles dans une seule et unique délibération. Par ailleurs, certaines dispositions telles que les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA aux agents en situation de temps partiel thérapeutique, les modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence ainsi que certains plafonds doivent faire l'objet de modifications.

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- Vu** le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;
- Vu** la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Vu** le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale ;
- Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé ;
- Vu** l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents ;
- Vu** le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
- Vu** le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- Vu** le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014, modifié, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Vu** le décret n°2015-661 modifiant 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** les arrêtés ministériels, pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps de l'Etat et leur correspondance avec les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale et fixant notamment les plafonds de RIFSEEP applicable à chaque cadre d'emploi ;
- Vu** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat ;
- Vu** la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- Vu** les délibérations du Conseil Municipal n°19.06.13 du 11/09/2019, n°20.02.06 du 24/06/2020, n° 21.05.18 du 15/09/2021, n°22.06.08 du 31/08/2022, n°22.07.14 du 26/10/2022, n°23.03.12 du 28/06/2023 portant mise en place et modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'aménagement professionnel ;
- Vu** la saisine du Comité Technique en date du 18 décembre 2023 ;
- Vu** les crédits inscrits au budget ;
- Vu** le tableau des effectifs ;

Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir ;

Considérant la volonté de la commune de La Salle les Alpes de modifier la délibération n°19.06.13 du 11/09/2019 instaurant le RIFSEEP afin 1) de modifier certains montants plafonds brut annuel notamment pour le groupe 1 de la catégorie A, 2) de modifier les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA aux agents en situation de temps partiel thérapeutique, 3) de modifier les modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence ;

Considérant que le RIFSEEP s'applique à tous les cadres d'emploi de la Collectivité, à l'exception des cadres d'emplois de la filière police municipale ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et les montants plafonds des indemnités applicables à ces personnels.

Monsieur le Maire rappelle que le Conseil Municipal est invité à :

- Instaurer, conformément au principe de parité avec les services de l'Etat tel que prévu par le Code général de la Fonction publique, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel qui est composé de deux parties :

- une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- une part facultative, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.), non automatiquement reductible d'une année sur l'autre puisque lié à l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le R.I.F.S.E.E.P ne pourra se cumuler, pour les cadres d'emplois ayant basculé dans le RIFSEEP, par conséquent avec l'IFTS, l'IAT, l'IEMP, la Prime de Fonction, la Prime de résultat, l'indemnité de régisseur d'avances et de recettes, et toutes autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir.

En revanche, il est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes ou indemnité d'intervention, le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000, l'indemnité de fonction itinérante, les frais de déplacement, l'indemnité de responsabilité des emplois administratifs de direction, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité compensatrice ou différentielle etc), les avantages collectivement acquis (prime de fin d'année etc) ou encore les remboursements de frais et indemnités d'enseignement ou de jury.

La Commune a engagé une réflexion visant à refondre, pour les cadres d'emplois concernés, le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte les fonctions assumées dans la collectivité et leur place dans l'organigramme,
- reconnaître les responsabilités assumées, l'expérience professionnelle des agents, ainsi que les spécificités de certains postes,
- favoriser l'engagement professionnel de tous les agents.

1) Le versement aux bénéficiaires suivants :

D'instituer, selon les modalités ci-après, l'IFSE aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public à temps complet, et/ou temps non complet et/ou temps partiel sur des emplois permanents et non permanents pour les cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Ingénieurs territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- animateurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Adjoints territoriaux du patrimoine
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

l'IFSE sera attribuée aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels et saisonniers à partir du premier jour de travail dans la collectivité au prorata du temps de présence de l'agent.

D'instituer, selon les modalités ci-après, le CIA aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public à temps complet, et/ou temps non complet et/ou temps partiel occupant un emploi permanent depuis plus de six mois consécutifs à la date de clôture de la campagne d'entretiens professionnels fixée par note de service pour les cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Ingénieurs territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- animateurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Adjoints territoriaux du patrimoine
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les agents vacataires
- Le cas échéant, les agents contractuels de droit public ne remplissant pas les conditions d'attribution prévues ci-dessus ;

Le montant individuel attribué au titre de chaque part sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente

délibération. Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet selon les textes en vigueur au titre de la part IFSE.

2) De déterminer des groupes de fonctions et des montants correspondants :

Pour l'Etat, des plafonds sont précisés par arrêté ministériel pour chaque part. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont librement fixés dans la limite de ces plafonds cumulés en fonction des groupes et des critères d'attribution.

Conformément aux dispositions de mise en œuvre, il est proposé la création de groupes de fonctions par cadre d'emplois afin de définir les potentiels de régime indemnitaires selon les emplois occupés ; il est décidé la création de :

- 3 groupes pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux et ingénieurs territoriaux,
- 2 groupes pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, techniciens territoriaux et animateur territoriaux,
- 4 groupes pour les cadres d'emplois suivants : Adjoints administratifs, Agents de maîtrise, Adjoints techniques, Adjoints du patrimoine et ATSEM

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Ces critères se décomposent de la manière suivante :

Critère 1 :

- niveau de pilotage ;
- niveau de coordination ;
- niveau hiérarchique ;
- encadrement ;
- nombre d'agents encadrés ;
- niveau des agents encadrés ;
- aide à la décision ;
- conseil aux élus ;
- degré d'autonomie ;
- responsabilité financière et juridique ;
- sensibilité des missions ;

Critère 2 :

- niveau d'expertise ;
- rareté de l'expertise ;
- expertise d'outils métiers ;
- expertise nécessitant une actualisation régulière ;
- niveau de technicité ; polyvalence des missions ; habilitation,
- qualification, agrément ou diplôme requis ; transversalité des missions ;

Critère 3 :

- pics d'activité ;
- disponibilité nécessaire ;
- pénibilité des activités ;
- responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- valeur du matériel utilisé ;
- tension intellectuelle, mentale et nerveuse ;
- relations internes, externes et typologie des interlocuteurs ;
- environnement de travail (nuit, intempéries, etc.) ;
- travail isolé ; travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;

Plus précisément, la répartition des emplois par cadre d'emplois est prévue comme suit :

Cadre d'emploi	Groupe	Définition des groupes	Fonctions
Attachés Ingénieurs	G1	Emplois de direction générale, à très forte responsabilité et haut niveau de pilotage, avec un niveau élevé d'aide à la décision des élus, impliquant de mobiliser plusieurs expertises, des relations avec les différents partenaires, ayant un risque juridique élevé et un niveau important de sujétions	DGS
	G2	Emplois de direction, avec encadrement, nécessitant de mobiliser plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	DGA/DST
	G3	Emplois impliquant de la coordination et/ou de l'encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions	Responsable de service /chargé de mission
Rédacteurs Techniciens Animateurs	G1	Emplois de responsable de service, impliquant de la coordination et/ou de l'encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions	Responsable Responsable adjoint
	G2	Emplois à responsabilité, sans encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Agent spécialisé
Agents de maîtrise -	G1	Emplois de responsable de service, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises, et impliquant des relations avec les différents partenaires.	Responsable Adjoint au DST Chef d'équipe
Adjoints administratifs - Adjoints	G2	Emplois à responsabilité de coordination, pouvant être référent métier, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions	Agent spécialisé

techniques		Emplois nécessitant une technicité élevée et une autonomie relative, sans encadrement mais pouvant être référent métier, nécessitant de l'expertise d'outils métiers et ayant un niveau important de sujétions	Agent qualifié
- Adjoins du patrimoine	G3		
- Adjoins d'animation	G4	Emplois impliquant la responsabilité d'une mission mobilisant une technicité de premier niveau, sans encadrement, nécessitant une faible autonomie et ayant un niveau relatif de sujétions	Agent d'exécution
- ATSEM			

La définition des plafonds RIFSEEP (montants maximaux servis en cumulant plafonds IFSE et CIA) est prévue pour chaque cadre d'emplois comme suit :

Catégorie	Cadre d'emplois	Groupe	Typologie d'emploi	Plafond Annuel IFSE	Plafond Annuel CIA	Plafond global annuel	Plafond Annuel IFSE logé	Plafond Annuel CIA logé	Plafond global annuel logé
A	Attachés Ingénieurs	Groupe 1	Direction Générale	36 210 €	900 €	37 110 €	25 310 €	900 €	26 210 €
		Groupe 2	Direction Générale Adjoint	32 130 €	900 €	33 030 €			
			Direction des Services Techniques	25 500 €	800 €	26 300 €			
B	Rédacteurs Techniciens Animateurs	Groupe 3	Responsable de service /chargé de mission	17 480 €	800 €	18 280 €			
		Groupe 1	Responsable /Adjoint	16 015 €	700 €	16 715 €			
		Groupe 2	Agent spécialisé	11 340 €	600 €	11 940 €			
		Groupe 1	Adjoint au directeur	11 340 €	600 €	11 940 €			
C	Agents de Maîtrise Adjoints Administratifs adjoints Techniques Adjoints du Patrimoine ATSEM	Groupe 1	Responsable	10 800 €	500 €	11 300 €			
		Groupe 2	Agent spécialisé	10 000 €	500 €	10 500 €			
		Groupe 3	Agent qualifié	9 500 €	500 €	10 200 €			
		Groupe 4	Agent d'exécution						

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet au titre de la part fixe IFSE.

3) Des modulations individuelles

A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Ainsi, deux agents du même groupe de fonction au sein d'un cadre d'emplois donné peuvent ne pas percevoir le même montant d'IFSE s'ils n'occupent pas strictement les mêmes fonctions, eu égard aux différents critères réglementaires relatifs au niveau de responsabilités, au niveau d'expertise ou en fonction des sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique, toute réévaluation devant être, en tout état de cause, justifiée au regard des critères suivants :

- ✓ le nombre d'années passées sur un poste comparable ;
- ✓ la mobilité au sein de la fonction publique (poste et employeur)
- ✓ l'expertise mobilisée dans le poste et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- ✓ la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- ✓ l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel ;
- ✓ la rareté de la technicité ou de l'expertise ;
- ✓ la nécessaire adaptation de l'expertise ;
- ✓ le degré de maîtrise d'un outil métier ;
- ✓ le diplôme ou la qualification spécifique de l'agent ;
- ✓ les formations suivies pour améliorer les compétences ;
- ✓ la capacité à transférer son savoir ;
- ✓ La capacité à être autonome en fonction de son positionnement dans la collectivité et des prérogatives du poste et être force de proposition pour améliorer le fonctionnement du service ;
- ✓ la capacité à travailler en équipe et à faire preuve d'esprit d'équipe ;
- ✓ les qualités relationnelles avec ses collègues, sa hiérarchie, les élus et les partenaires externes ;
- ✓ les capacités managériales.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Au sein d'un même groupe de fonctions, la modulation individuelle se fait selon l'expérience professionnelle sur l'emploi (qui est à bien différencier de l'ancienneté, l'expérience professionnelle s'entend comme la valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes). Ainsi, deux

agents occupant strictement les mêmes fonctions peuvent percevoir des montants de leur part IFSE distincts, ou égard à leur expérience professionnelle.

Seront ainsi pris en compte les critères suivants :

- le nombre d'années passées sur un poste comparable ;
- la mobilité au sein de la fonction publique (poste et employeur) ;
- l'expertise mobilisée dans le poste et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel ;
- la rareté de la technicité ou de l'expertise ;
- la nécessaire adaptation de l'expertise ;
- le degré de maîtrise d'un outil métier ;
- le diplôme ou la qualification spécifique de l'agent ;
- les formations suivies pour améliorer les compétences ;
- la capacité à transférer son savoir ;
- la capacité à être autonome en fonction de son positionnement dans la collectivité et des prérogatives du poste et être force de proposition pour améliorer le fonctionnement du service ;

- la capacité à travailler en équipe et à faire preuve d'esprit d'équipe ;
- les qualités relationnelles avec ses collègues, sa hiérarchie, les élus et les partenaires externes ;
- les capacités managériales.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime appliqué dans le respect du plafond défini par la présente délibération. Tout agent étant susceptible de percevoir de 0 % à 100 % du plafond du CIA attribué à son groupe de fonctions du fait de sa manière de servir et de son engagement professionnel. Ce montant sera déterminé chaque année à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et de l'engagement professionnel de l'agent.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement en une seule fois sur le mois de décembre N au regard de l'entretien d'évaluation professionnelle qui aura eu lieu au cours de l'année N.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés d'une part selon l'entretien professionnel et, d'autre part, au regard des critères suivants :

Appréciation des compétences techniques et professionnelles et des acquis de l'expérience professionnelle

- Savoir organiser, planifier son travail et mettre en œuvre les instructions
- Savoir rendre compte de ses activités
- Le nombre d'années passées sur un poste comparable ;
- La mobilité au sein de la fonction publique (poste et employeur)
- L'expertise mobilisée dans le poste et mobilisée précédemment (public / privé) ;

- La connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- L'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel ;
- La rareté de la technicité ou de l'expertise ;
- La nécessaire adaptation de l'expertise ;
- Le degré de maîtrise d'un outil métier ;
- Le diplôme ou la qualification spécifique de l'agent ;
- Les formations suivies pour améliorer les compétences ;
- La capacité à transférer son savoir.

Appréciation de la manière de servir et des qualités relationnelles

- Degré d'implication au sein du service pour mettre en œuvre les objectifs communs
- Aptitudes relationnelles
- Sens du service public
- Réserve, discrétion et secret professionnels
- Capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Capacité d'adaptation
- Ponctualité et assiduité
- Respect des moyens matériels
- Rigueur et fiabilité du travail effectué

Appréciation des capacités d'encadrement et d'expertise ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Coordonner et évaluer les interventions d'une équipe
- Capacité à maintenir la cohésion d'équipe
- Expliquer les consignes et les faire respecter
- Capacité au dialogue et à la communication
- Capacité à prévenir et à résoudre les conflits

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

4) Des modalités de retenue ou de suppression pour absence

A. Pour l'IFSE

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

En cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE est maintenue pendant 30 jours puis supprimée à raison de 1/30^{ème} par jour d'arrêt maladie non consécutif, jour de carence exclu, sur la période de référence d'une année civile. **Pour les agents bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),** le décompte des jours de carence s'effectuera après le 45^{ème} jour d'absence non consécutif, à condition toutefois que l'absence relève d'une pathologie directement liée à la qualité de travailleur handicapé.

En cas de temps partiel thérapeutique : l'IFSE sera maintenue intégralement.

En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service : l'IFSE suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : l'IFSE sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : en raison du principe de parité avec l'Etat, pendant les congés de longue maladie ou de longue durée, il n'y a pas de maintien du régime indemnitaire. Néanmoins, les primes, le cas échéant versées restent acquises pour la période de congé maladie ordinaire préalablement accordée antérieurement au CLM ou CLD.

En cas d'autorisations spéciales d'absence : l'IFSE suivra le sort du traitement.

B. Pour le CIA

La part CIA pourra être attribuée aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public à temps complet, et/ou temps non complet et/ou temps partiel occupant **un emploi permanent** depuis plus de six mois consécutifs à la date de clôture de la campagne d'entretiens professionnels fixée par note de service relevant des cadres d'emplois précités, dans la limite des plafonds instaurés selon le groupe de fonctions d'appartenance, après évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur décision de l'autorité territoriale.

Un agent absent pendant l'année peut en parallèle justifier d'une très bonne manière de servir et d'un engagement professionnel reconnu. Il est donc proposé de ne pas indexer le CIA sur les jours d'absence.

Toutefois, la manière de servir et l'engagement professionnel s'évaluant lors de la réalisation effective des missions, le CIA sera supprimé en cas d'absence supérieure à huit mois sur la période de référence du fait de l'impossibilité d'évaluer.

Cas spécifique : la mobilité externe

En cas de mutation ou de placement dans une position autre que la position d'activité à l'exception du détachement au sein de la même collectivité, il est proposé que l'autorité territoriale détermine le montant au vu de l'appréciation de l'engagement professionnel de l'intéressé.

Ainsi, en cas de mobilité :

- Arrivée dans la collectivité : L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un minimum de 6 mois de présence et d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence au sein de la collectivité d'accueil.

- Départ de la collectivité : le CIA ne sera versé qu'aux agents présents lors de la campagne d'entretien professionnel et justifiant ainsi de 6 mois de présence sur l'année de versement.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, à **l'unanimité** des membres votants :

- **MODIFIE** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- **ABROGE**, à compter du 1^{er} janvier 2024, les délibérations du Conseil Municipal n°19.06.13 du 11/09/2019, n°20.02.06 du 24/06/2020, n° 21.05.18 du 15/09/2021, n°22.06.08 du 31/08/2022, n°22.07.14 du 26/10/2022 et n°23.03.12 du 28/06/2023 portant mise en place et modification du

régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'aménagement professionnel ;

- **DECIDE** que dans le cadre de l'attribution individuelle du régime indemnitaire, et en application des dispositifs de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, l'autorité territoriale puisse décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant individuel dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, si ce montant se trouve diminué soit par application des dispositions qui précèdent ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.
- **DIT** qu'à l'instar de la fonction publique d'Etat, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu (et le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel), est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen de sa situation au vu de l'expérience acquise.
- **PREVOIT** d'inscrire les crédits correspondants au chapitre 012, dépenses de personnel du budget communal.

Fait et délibéré en séance le 18 décembre 2023

Le Maire



Emeric SALLE

Le secrétaire de séance

Isabelle DESMALLEES