



DELIBERATION  
DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du jeudi 7 novembre 2024  
à 19h00

Date de la convocation : 31 octobre 2024

Nombre des membres			
Afférents au Conseil	En exercice	Présents	Ayant pris part à la délibération
26	26	18	22

L'an deux mille vingt-quatre et le sept novembre à 19h00, le Conseil Municipal de la Commune de JOUQUES a été assemblé en session ordinaire, au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur GARCIN Éric.

**Etaient présents :** M. CHERICI, Mme TORCOL, M. OZIEMBLAWSKI, Mme JOUVIN, M. BERTRAND, Mme DE LAURADOUR, M. RADAKOVITCH, M. NOBLE, Mme ROYO, Mme MOUTON-PLOUHINEC, Mme SENANTE, M. CARRERE, M. GUERN, Mme BADROUILLARD, M. GORRIS, Mme SANTACROCE, Mme BONNIEL,

**Bons de pouvoir :** M. RENAULT à M. CHERICI, Mme AUSTRUY à M. GARCIN, M. LEBRE à M. BERTRAND, M. BRUNET à M. GORRIS,

**Etaient absents excusés :** Mme MONDEJAR, M. ALLANCHE,

**Etaient absents :** Mme REICHLIN, M. BOMO,

**Secrétaire de séance :** Monsieur Olivier RADAKOVITCH

**N°85\_DEL\_2024 OBJET : Délibération portant modification du régime indemnitaire de la Commune**

**Monsieur le Maire expose :**

Le régime indemnitaire de la Commune (RIFSEEP) a été mis en place par Délibération n° 34\_DEL\_2016 en date du 14 avril 2016 après avis du Comité Technique du 22 février 2016.

Le RIFSEEP a également été régulièrement mis à jour à chaque nouvelle réglementation (éligibilité de nouveaux cadres d'emploi, intégration part régie, intégration prime de fin d'année ...).

- Délibération n° 41\_DEL\_2018 du 28 mai 2018, portant mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP (Avis du Comité Technique 06 avril 2018)
- Délibération n° 10\_DEL\_2019 du 14 janvier 2019 portant modification du régime indemnitaire en place : RIFSEEP (Avis du Comité Technique 28 novembre 2018)
- Délibération n° 63\_DEL\_2020 en date du 10 décembre 2020, portant du régime indemnitaire en place : RIFSEEP (Avis du Comité Technique 09 décembre 2020)
- Délibération n° 53\_DEL\_2023 du 18 juillet 2023 portant refonte de la politique indemnitaire de la Commune de Jouques (Avis du Comité Social Territorial 06 juin 2023).

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat a modifié le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat qui sert de base dans la FPT au respect du principe de parité.

En effet, l'article L 714-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat : les modalités de maintien des primes en cas d'absences ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État par le décret n°2010-997 du 26 août 2010.

REÇU EN PREFECTURE

le 08/11/2024

Application agréée E-legalite.com

93\_DE-013-211300488-20241107-85\_DEL\_2024

Ainsi :

- Jusqu'au 31 août 2024 : ce décret prévoyait qu'en cas de placement en congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD), le versement du régime indemnitaire était suspendu.
- A compter du 1er septembre 2024 : pendant les périodes de CLM et de CGM, le maintien du régime indemnitaire est possible dans les limites et proportions suivantes : 33 % la première année et 60 % les deuxième et troisième années.

**Le dispositif du maintien du régime indemnitaire ne s'applique pas en cas de placement en CLD, pendant lequel les primes restent suspendues.**

Pour tenir compte de ces dispositions, un réexamen du régime indemnitaire actuel s'avère indispensable. Il est donc proposé :

- D'abroger la délibération n° 53\_DEL\_2023 du 18 juillet 2023 portant refonte de la politique indemnitaire de la Commune de Jouques
- De conserver la délibération n° 41\_DEL\_2018 du 28 mai 2018, portant mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP ;
- D'adopter une nouvelle délibération, comme suit :

**LE CONSEIL MUNICIPAL**, ayant entendu l'exposé de son rapporteur, Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, **à l'unanimité**,

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**VU** le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L.712-1 et 2, L.714-1, L.714-4 et suivants ;

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

**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 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 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

**VU** la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 différents arrêtés ministériels pris pour l'application des corps correspondants ;

**VU** la délibération n° 53\_DEL\_2023 du 18 juillet 2023 portant refonte de la politique indemnitaire de la Commune de Jouques ;

**VU** la délibération n° 41\_DEL\_2018 du 28 mai 2018, portant mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP ;

**VU** l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 15 octobre 2024 ;

**CONSIDERANT** qu'il convient de redéfinir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois ;

**CONSIDERANT** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités ;

**ADOpte la nouvelle délibération, comme suit :**

#### **Article 1 : Bénéficiaires (non modifié)**

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, il est décidé d'attribuer le régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération aux :

- Agents titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Agents stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, sous réserve de détenir une ancienneté de 4 mois au sein de la collectivité.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

REÇU EN PREFECTURE

Le 08/11/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-013-211300488-20241107-85\_DEL\_2024

Tous les cadres d'emplois que comptent la Collectivité sont concernés par le RIFSEEP à l'exception de la filière police municipale qui n'est pas éligible à ce dispositif, et qui, par conséquent, conserve son régime spécifique.

## Article 2 : Parts et plafonds (non modifié)

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- Une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

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 occupés sur un emploi à temps non complet.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents
- donner une lisibilité et davantage de transparence
- renforcer l'attractivité de la collectivité
- fidéliser les agents
- favoriser une équité de rémunération entre filières

## Article 3 : Définition des groupes de fonctions, des critères de classement et des montants plafonds

**Définition des groupes de fonctions (non modifié)** : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet, responsabilité de formation d'autrui ...)
- Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (niveau de qualification requis, niveau de diplôme, connaissances, autonomie, initiative, difficulté et complexité des tâches ...)
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (horaires atypiques, responsabilité financière, effort physique, travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, relations internes et ou externes ...)

**Définition des critères de classement (non modifié)** : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<b>Définition</b>	<b>Définition</b>	<b>Définition</b>
Responsabilités d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques, conduite de projets, formation d'agents	Niveau de qualification requis, niveau de diplôme, connaissances, autonomie, initiative, difficulté et complexité des tâches	Contraintes d'horaire, responsabilité financière, effort physique, travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, relations internes et ou externes ...)

## Détermination des montants plafonds (non modifié)

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

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 occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

REÇU EN PREFECTURE

le 08/11/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-013-211300486-20241107-85\_DEL\_2024

## Pour la catégorie A

### ➤ Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Direction d'une collectivité	36 210 €	6 390 €	42 600 €
G 2	Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services	32 130 €	5 670 €	37 800 €
G 3	Responsable d'un service	25 500 €	4 500 €	30 000 €
G 4	Adjoint responsable de service Fonction de coordination Chargé de mission	20 400 €	3 600 €	€24 000 €

## Pour la catégorie B

### ➤ Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Direction d'une structure Responsable d'un ou plusieurs services	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G 2	Adjoint au responsable de structure Fonction de coordination Gestion d'un ou plusieurs services	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G 3	Poste d'instruction Assistant	14 650 €	1 995 €	16 645 €

### ➤ Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Responsable de structure fonction de coordination	16 720 €	2 280 €	19 000 €
G 2	Encadrement de proximité et d'usagers Sujétions et qualifications particulières	14 960 €	2 040 €	17 000 €

Pour la catégorie C :

➤ Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Secrétariat de Mairie Chef d'équipe Gestionnaire comptable Gestionnaire marchés publics Responsabilité financière Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Responsabilités particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €

REÇU EN PREFECTURE

le 08/11/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-013-211300488-20241107-85\_DEL\_2024

➤ **Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation**

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Encadrement de proximité, d'usagers Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers Conducteurs de véhicules Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution Déplacements fréquents	10 800 €	1 200 €	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Encadrement d'agents de la filière technique Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution Déplacements fréquents	10 800 €	1 200	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution Déplacements fréquents	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Modulations individuelles

➤ Part fonctionnelle (IFSE) (non modifié)

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, conformément aux critères définis ci-dessus.

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

➤ Valorisation financière de l'expérience professionnelle (non modifié)

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,

Cette bonification ne pourra pas représenter plus de 10 % du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...)

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 5 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;

- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;  
Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.  
La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

➤ **Modulation annuelle de l'IFSE (non modifié)**

Sans création d'une prime nouvelle, et dans le respect des plafonds délibérés pour chaque cadre d'emplois, il est instauré une thésaurisation annuelle de l'IFSE appelée « modulation annuelle du régime indemnitaire » venant s'ajouter au versement mensuel que perçoivent les agents.

Cette modulation du régime indemnitaire sera versée en novembre pour un montant de 1.200,00 € pour un temps complet exercé à temps plein. Seront bénéficiaires de cette modulation annuelle les agents titulaires, stagiaires et contractuels sans ancienneté requise.

La pondération de la modulation annuelle sera pleinement appliquée selon les modalités suivantes :

Une minoration sera appliquée en fonction du taux de présence des agents, pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> octobre de l'année N-1 et le 30 septembre de l'année N.

- aucune minoration pour moins de 14 jours d'absence
- minoration de 25% pour des absences comprises entre 15 et 30 jours
- minoration de 50 % pour des absences comprises entre 31 et 50 jours
- minoration de 75% pour des absences comprises entre 51 et 80 jours
- minoration de 100% pour 81 jours d'absences et +

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de la minoration :

- les absences liées à un accident du travail
- les congés maternité
- les absences liées aux hospitalisations et opérations (convalescences y compris)
- le 1<sup>er</sup> jour de chaque arrêt maladie ordinaire ayant fait l'objet d'une retenue sur salaire (jour de carence)
- les absences liées à un contexte sanitaire particulier

Par ailleurs, ne peuvent prétendre au versement de cette modulation annuelle que les agents en exercice au cours de l'année d'attribution (année N), sachant que le montant est proratisé selon le temps de travail de l'agent et de leur temps de présence dans la collectivité.

➤ **Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) (non modifiée)**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication)
- capacité à travailler en équipe
- Sens du service public ;

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

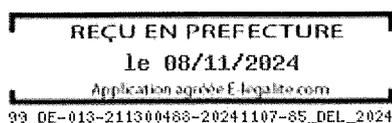
Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée au CIA sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

➤ **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires (non modifié)**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :



- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et le GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- La N.B.I.
- La prime de responsabilité versée au DGS

➤ **Modalités de maintien ou de suppression du fait des absences (modifiées)**

Absences	ISFE	Observations
CMO	Suit le sort du traitement	Conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.
Congés annuels / ASA	Maintenue	
Congés de Maternité / Paternité et Adoption	Maintenue	Au vu de la réglementation
CITIS	Maintenue	Accident de service / trajet et maladie professionnelle
Temps partiel Thérapeutique	Prorata de la durée effective de service	En cas de placement en congé pour raison de santé ou en CITIS l'agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique.
CLM / CGM	Maintenue à 33% la 1ère année et 60% les 2èmes et 3èmes années.	Application du décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 lors de la transformation d'un CMO en CLM ou CGM après avis du Conseil Médical. En cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé au titre duquel l'agent a perçu son régime indemnitaire, l'agent conserve le régime indemnitaire versé avant la requalification.
CLD	Suspendue	Lorsque le fonctionnaire est placé en CLD à la suite d'une période de CLM rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son CLM lui demeurent acquises.
PPR (Période de préparation au reclassement)	Maintenue	Application de l'article 2.1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui stipule en son 3° alinéa que pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité.

Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

➤ **Revalorisation (non modifiée)**

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

DIT que la présente délibération abroge la délibération n° 53\_DEL\_2023 du 18 juillet 2023 susvisée ;

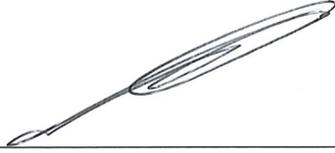
DIT que la délibération n° 41\_DEL\_2018 du 28 mai 2018, portant mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP est maintenue ;

DIT que les budgets correspondants seront prévus et inscrits au budget de l'exercice courant, chapitre 12.

Ainsi délibéré à Jouques les jour, mois et an susdits, le 07 novembre 2024  
Suivent les signatures,

Le Secrétaire de Séance

Olivier RADAKOVITCH



Le Maire

Eric GARCIN



Le Maire :

- certifie le caractère exécutoire de cet acte compte tenu de la réception en Sous-Préfecture et de la publication sur le site internet le **14/11/2024**.  
- informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Marseille, dans un délai de deux mois à compter du jour de la publication ou de la notification, soit par voie postale, soit par voie électronique sur l'application « télérecours citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

REÇU EN PREFECTURE

le 08/11/2024

Application agréée E.legalite.com

99\_DE-013-211300488-20241107-85\_DEL\_2024