



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT VALLESPİR

DELIBERATION

L'an deux mille vingt-quatre, le treize juin, à dix-huit heures et trente minutes, les membres du Conseil Communautaire, régulièrement convoqués, se sont réunis à la salle de l'Avenir à Saint Laurent de Cerdans, lieu préalablement choisi par ses membres, sous la présidence de Monsieur Claude FERRER, Président.

La convocation a été transmise par voie dématérialisée le 07 juin 2024.

Etaient présents (25) :

- Conseillers d'Amélie-les-Bains-Palalda : MMES Simone BERIO, Marie COSTA, Michelle DUNYACH, Christine SITJA, et MM Richard COLL, Frédéric DEPERROIS, Jean-Victor HERETE, Alain LLAURENSY.
- Conseillers d'Arles sur Tech : MMES Catherine BARNEDES, et MM Jérôme MOLAS, David PLANAS.
- Conseiller de Corsavy : M. Antoine CHRYSOSTOME.
- Conseiller de Coustouges : M. Michel ANRIGO.
- Conseiller de La Bastide : M. Daniel BAUX.
- Conseiller de Lamanère : MME Gisèle JUANOLE.
- Conseiller de Le Tech : M. Guillaume CERVANTES.
- Conseiller de Montbolo : MME Marie-José MACABIES.
- Conseiller de Montferrer : -
- Conseillers de Prats-de-Mollo-La Preste : MME Jeanne MAISON et M. Claude FERRER.
- Conseillers de Saint Laurent de Cerdans : MME Marie-Madeleine SAN JUAN, et MM Yves BENASSIS et Louis CASEILLES.
- Conseiller de Saint Marsal : M. Guy METIVIER.
- Conseiller de Serralongue : M. Philippe JUANOLA.
- Conseiller de Taulis : MME Martine MAUGUIN.

Absents excusés (3) MME Danielle HERBAIN, et MM Jean-Marie GOURGUES, André XIFFRE.

Pouvoirs (7) : MMES Anne-Marie GRAVE (procuration à David PLANAS), Jocelyne RIBUIGENT (procuration à Jérôme MOLAS), Magali YOVANOVITH (procuration à Alain LLAURENSY), et MM Jean-Marie CORCOY (procuration à Claude FERRER), Bernard REMEDI (procuration à Jeanne MAISON), Alexandre REYNAL (procuration à Christine SITJA), Jean-Louis VIRGILI (procuration à Catherine BARNEDES).

Soit 25 membres présents sur un effectif de 35, le quorum est atteint.

Madame Martine MAUGUIN est élue secrétaire de séance.

OBJET : RESSOURCES HUMAINES : Régimes Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le Président indique que la délibération n°2018/105 du 27 septembre 2018 a instauré la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) en vue de remplacer tous les anciens régimes indemnitaires (IAT, IEM...).

A ce stade, il convient de préciser que les assistants et les professeurs d'enseignement artistique, ainsi que les contractuels de droit privé sont encore exclus du dispositif.



Le Président souligne que le RIFSEEP, est composé de deux parts :

- Une part fixe IFSE (Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise), versée en principe mensuellement ;
- Une part variable CIA (Complément Indemnitaire Annuel) liée à la manière de servir de l'agent (investissement, autonomie, initiative...), évaluée lors de l'entretien annuel, sur la base de critères conformes à la circulaire du 05 décembre 2014 (réf NOR : RDFF1427139C), et versée annuellement.

Le Président rappelle par ailleurs que la délibération précitée a fixé par groupe de fonctions, uniquement pour l'IFSE, les plafonds et les modalités de maintien en cas d'absences pour maladie de cette part du RIFSEEP. Il convient donc désormais de fixer également ceux du CIA et de préciser les conditions d'attribution de celui-ci.

De plus le 26 mars 2024, la Commission du Personnel a proposé que les conditions de maintien de l'IFSEE en cas d'absences soient alignées sur celles de certaines collectivités du territoire et de la Communauté de Communes du Vallespir.

Enfin, le Président souligne que le Comité Social Territorial a rendu un avis sur ce dossier le 23 mai 2024 et propose donc au Conseil Communautaire d'adopter les dispositions suivantes concernant le RIFSEEP.

I - DISPOSITIONS GENERALES SUR LE RIFSEEP :

Le RIFSEEP est instauré dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Il est composé de deux parts :

- Une part fixe I.F.S.E (Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise), versée en principe mensuellement ;
- Une part variable C.I.A (Complément Indemnitaire Annuel) liée à la manière de servir de l'agent (investissement, autonomie, initiative...), évaluée lors de l'entretien annuel, sur la base de critères conformes à la circulaire du 05 décembre 2014 (réf NOR : RDFF1427139C), et versée annuellement.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. En matière de cumul, il sera fait application des dispositions prévues par voie réglementaire et/ou autorisées par les circulaires ministérielles.

I – 1 : Groupes de fonctions

Chaque poste au sein de la collectivité est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des trois ensembles de critères professionnels réglementaires suivants :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception inhérentes au poste,
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.



Les groupes de fonctions sont les suivants (en référence à la filière administrative) :

Cat	GROUPES DE FONCTIONS	POSTES CONCERNES
A	A1	Directeur Général des Services
	A2	Directeurs de pôles
	A3	Responsables de services et directeurs de structures
	A4	Chargé de mission et autres fonctions non mentionnées dans les groupes A1, A2, et A3
B	B1	Directeurs de pôles
	B2	Coordinateurs, directeurs de structures et responsables de services
	B3	Autres fonctions non mentionnées dans les groupes B1, et B2
C	C1	Coordinateurs, responsables de services, chefs de site et/ou d'équipes, Experts techniques
	C2	Agent d'exécution ou agent d'accueil avec responsabilités spécifiques
	Sous-groupe C2'	Agent d'exécution ou d'agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans les groupes C1 et C2

Conformément aux possibilités prévues par la réglementation, un sous-groupe de fonction C2' est créé pour la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la collectivité afin de regrouper les agents d'exécution sans responsabilités spécifiques.

Par ailleurs, si la réglementation venait à fixer pour certains cadres d'emploi, un nombre de groupe de fonctions inférieurs à ceux définis ci-dessus (hors groupe C2'), alors le classement des agents dans l'un des groupes de fonction propre à leur cadre d'emploi sera effectué avec les règles d'équivalence suivantes, compte tenu du niveau des responsabilités exercés :

Cat	GROUPES DE FONCTIONS DE REFERENCE	POSTES CONCERNES	Echelle de groupes de fonctions fixée pour certains cadres d'emplois	
A	A1	Directeur Général des Services	A1	A1
	A2	Directeurs de pôles		
	A3	Responsables de services et directeurs de structures	A2	
	A4	Chargé de mission et autres fonctions non mentionnées dans les groupes A1, A2, et A3	A3	A2
B	B1	Directeurs de pôles	B1	
	B2	Coordinateurs, directeurs de structures et responsables de services		
	B3	Autres fonctions non mentionnées dans les groupes B1, et B2	B2	
C	C1	Coordinateurs, responsables de services, chefs de site et/ou d'équipes, Experts techniques		
	C2	Agent d'exécution ou agent d'accueil avec responsabilités spécifiques		
	Sous-groupe C2'	Agent d'exécution ou d'agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans les groupes C1 et C2		



I-2 : Agents éligibles au RIFSEEP

Sous réserve de dispositions spécifiques précisées dans les paragraphes suivants et de l'éligibilité des cadres d'emplois des agents au RIFSEEP, celui-ci pourra être versé :

- aux agents fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les agents contractuels de droit privé, les apprentis, les stagiaires de l'enseignement, et plus généralement tous les agents relevant d'une catégorie de personnel non listée ci-avant, ne sont pas éligibles au RIFSEEP.

II – Dispositions relatives à l'IFSE: Indemnité liée aux fonctions, sujétions et à l'expertise

L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions pour chaque poste.

I-1 : Agents éligibles à l'IFSE

L'IFSE pourra être versée :

- aux agents fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, à l'exception de ceux rémunérés sur la base d'une rémunération globale et forfaitaire car celle-ci est réputée englober l'ensemble des éléments prévus par la loi (Traitement de base, primes et indemnités, supplément familial,...).

II-1 : Structure de l'IFSE

Chaque poste se verra attribuer un montant de régime indemnitaire, au titre de la part "IFSE", considérée comme la part objective tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise.

Ce montant pourra ensuite être corrigé en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent en poste, dans la limite des plafonds définis ci-après, afin de valoriser :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition, ...) ;
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...) ;
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...) ;
- l'approfondissement des savoirs techniques.

Concernant la part de l'IFSE relative aux fonctions, il appartient à l'autorité territoriale de définir par poste, dans chaque groupe de fonctions, un montant indicatif, en fonction de la politique de gestion des ressources humaines en vigueur, dans le respect des plafonds définis ci-dessous.



II-2 : Plafonds instaurés pour l'IFSE

Les plafonds annuels retenus pour l'IFSE globale (comprenant les parts liées à la fonction, à l'expérience professionnelle et à la régie) sont fixés comme suit :

Plafonds instaurés (agents non logés pour nécessité absolue de service)			
Groupe de fonctions	<i>Pour information, plafonds annuels réglementaires IFSE globale pour la filière administrative</i>	Plafonds annuels IFSE globale CCHV (comprenant les parts liées à la fonction, à l'expérience professionnelle et à la régie)	Dont Plafonds annuels CCHV pour la part de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle
A1	36 210 € (Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés)	Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés	11 950 €
A2	32 130 € (Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés)	Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés	10 600 €
A3	25 500 € (Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés)	Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés	8 420 €
A4	20 400 € (Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés)	Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés	6 730 €
B1	17 480 € (Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés)	Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés	5 770 €
B2	16 015 € (Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés)	Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés	5 290 €
B3	14 650 € (Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés)	Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés	4 840 €
C1	11 340 € (Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 20 mai 2014 pour les services déconcentrés)	Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 20 mai 2014 pour les services déconcentrés	3 740 €
C2	10 800 € (Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 20 mai 2014 pour les services déconcentrés)	Montant prévu à l'article 2 de l'arrêté du 20 mai 2014 pour les services déconcentrés	3 560 €
C2'	-	Montant prévu ci-dessus pour le groupe de fonction C2 et diminué de 2300 €	2 810 €



Les montants plafonds 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 occupés sur un emploi à temps non complet.

Si la réglementation en vigueur venait à fixer, pour certains cadres d'emploi, des plafonds d'IFSE par groupe de fonction inférieurs à ceux établis ci-avant, alors il serait fait application, pour les agents concernés, des dispositions propres à leurs cadres d'emplois.

Enfin, les valeurs des plafonds de l'IFSE pour les agents logés pour nécessité absolue de service seront fixées par une délibération ultérieure.

Les montants des plafonds définis pour l'IFSE au sein de la Communauté de Communes du Haut Vallespir évolueront selon les mêmes proportions que les montants plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

II-3 : IFSE Régie

La part régie de l'IFSE est définie sur la base des indemnités plafond fixées par l'article 1 de l'arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié.

Elle sera revue annuellement en fonction des caractéristiques des régies d'avances et de recettes.

Nota : Les agents de droit public dont le cadre d'emploi n'est pas encore concerné par le RIFSEEP restent soumis aux dispositions du précédent arrêté ministériel.

II-4 : Réexamen de l'IFSE liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle

Les montants de l'IFSE liés aux fonctions et à l'expérience professionnelle, déterminés pour chaque agent sont conservés jusqu'à la date du prochain changement ou modification de fonctions de l'agent ou de réexamen de l'IFSE selon les échéances prévues par la réglementation.

Le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique des montants qui doit être justifiée par « l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste ».

Par ailleurs, en cas de changement de poste, il est possible que les montants de l'IFSE soient diminués si le nouveau poste de l'agent est classé dans un groupe de fonctions inférieur à celui qu'il occupait précédemment.

II-5 : Transposition du régime indemnitaire antérieur vers l'IFSE:

Le régime indemnitaire actuel des agents qui deviendraient éligibles au RIFSEEP sera repris et transposé.

Pour les agents affectés à la collecte des ordures ménagères et au fonctionnement des déchetteries, bénéficiant avant la mise en œuvre du RIFSEEP d'indemnités mensuelles variables pour travaux dangereux, insalubres incommodes ou salissants, les montants correspondants seront réintégrés dans l'IFSE pour un total de 900 euros bruts annuels (*base de 436 demi-journées travaillées*), soit 75 euros bruts par mois. En cas d'affectation de l'agent sur un autre service, l'agent perdra la part d'IFSE liée à l'exercice de ces travaux dangereux, insalubres incommodes ou salissants.

II-6 : Modalités d'attribution de l'IFSE

Un arrêté individuel d'attribution de l'IFSE liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle sera pris pour chaque agent concerné. Cet arrêté précisera notamment les montants alloués à chaque composante de l'IFSE. Ces montants seront proratisés en fonction du temps de travail de l'agent.

Par ailleurs, pour les agents en charge d'une régie d'avance ou de recettes, un arrêté spécifique sera pris annuellement pour attribuer la part IFSE régie en fonction du montant caractéristique de la régie sur la période annuelle de référence écoulée.

Enfin, pour les agents affectés à la collecte des ordures ménagères et au fonctionnement des déchetteries, l'arrêté nominatif précisera la part de l'IFSE liée à l'exercice des travaux dangereux, insalubres incommodes ou salissants.

II-7 : Modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle sera versée mensuellement aux agents, sur la base de 1/12^{ième} du montant annuel attribué.

L'IFSE régie sera versée annuellement en une seule fois à l'agent.

II-8 : Modalités de maintien et de suspension de l'IFSE

Ces dispositions s'appliqueront aux événements visés ci-dessous en cours ou qui surviendront à partir de la date à laquelle la présente délibération sera exécutoire.

Sur les événements en cours, aucun effet rétroactif ne sera appliqué.

Maintien de l'IFSE

En préambule, il est rappelé qu'un agent territorial ne peut être placé dans une situation plus favorable qu'un agent de l'Etat.

L'IFSE sera donc maintenue dans les mêmes proportions que le traitement de base indiciaire :

- pendant les périodes de congés annuels et les autorisations exceptionnelles d'absence, les congés de maternité ou de paternité, les états pathologiques liés à une grossesse, les congés d'adoption, et les temps partiels thérapeutiques.
- pendant les congés pour maladie ordinaire ou les hospitalisations,
- pendant les congés pour accident de service ou de trajet, ou les congés liés à une maladie professionnelle.

En cas de mise en œuvre de journées de carence par le législateur, le maintien de l'IFSE sera décalé à l'issue de celles-ci.

Suspension de l'IFSE

Conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions qui prévalent dans la Fonction Publique d'Etat (décret n°2010-997 du 26 août 2010), l'IFSE sera suspendue notamment pendant :



- ✓ Les Congés de Longue Maladie, de Longue durée et de Grave Maladie.
- ✓ Le Congé parental.
- ✓ Le Congé de proche aidant.
- ✓ Le Congé de solidarité familiale.
- ✓ Les périodes de disponibilité.
- ✓ Les périodes de détachement à l'extérieur de la collectivité.
- ✓ Le Congé de formation professionnelle.
- ✓ La suspension.
- ✓ L'exclusion temporaire des services ou des fonctions.
- ✓ La grève.
- ✓ Les absences irrégulières.

III- Complément indemnitaire annuel (CIA)

Conformément à l'article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, la collectivité prévoit la possibilité de verser un Complément Indemnitaire Annuel (CIA), dans la limite de plafonds définis par groupe de fonction, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent.

L'attribution du CIA est basée sur l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir qui se fonde sur l'entretien professionnel prévu par le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

III-1 : Agents éligible au CIA

Le CIA pourra être versé :

- aux agents fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.



III-2 : Plafonds instaurés pour le CIA

Plafonds instaurés (agents non logés pour nécessité absolue de service)		
Groupe de fonctions	<i>Pour information, plafonds annuels réglementaires CIA pour la filière administrative</i>	Plafonds annuels CIA CCHV
A1	<i>6 390 € (Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés)</i>	Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés
A2	<i>5 670 € (Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés)</i>	Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés
A3	<i>4 500 € (Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés)</i>	Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés
A4	<i>3 600 € (Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés)</i>	Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 03 juin 2015 pour les services déconcentrés
B1	<i>2 380 € (Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés)</i>	Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés
B2	<i>2 380 € (Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés)</i>	Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés
B3	<i>2 380 € (Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés)</i>	Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 19 mars 2015 pour les services déconcentrés
C1	<i>1 260 € (Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 20 mai 2014 pour les services déconcentrés)</i>	Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 20 mai 2014 pour les services déconcentrés
C2	<i>1 200 € (Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 20 mai 2014 pour les services déconcentrés)</i>	Montant prévu à l'article 5 de l'arrêté du 20 mai 2014 pour les services déconcentrés
C2'	-	Montant prévu ci-dessus pour le groupe de fonction C2 et diminué de 100 €

Les montants plafonds 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 occupés sur un emploi à temps non complet.

Si la réglementation en vigueur venait à fixer, pour certains cadres d'emploi, des plafonds de CIA par groupe de fonction inférieurs à ceux établis ci-avant, alors il serait fait application, pour les agents concernés, des dispositions propres à leurs cadres d'emplois.

Enfin, les valeurs des plafonds de CIA pour les agents logés pour nécessité absolue de service seront fixées par une délibération ultérieure.

Les montants des plafonds définis pour le CIA au sein de la Communauté de Communes du Haut Vallespir évolueront selon les mêmes proportions que les montants plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

III-3 : Enveloppe financière affectées au CIA

En fonction des possibilités financières, une enveloppe financière pourra être identifiée et inscrite au budget annuel de la collectivité.

L'autorité territoriale procédera au partage de cette enveloppe globale annuelle entre les trois catégories d'agent (A, B ou C) sachant que :

- La part consacrée au CIA des agents de la catégorie C ne pourra pas être inférieure à 50% de l'enveloppe globale annuelle.
- La part consacrée au CIA des agents de la catégorie B ne pourra pas être inférieure à 10% de l'enveloppe globale annuelle.
- La part consacrée au CIA des agents de la catégorie A ne pourra pas être inférieure à 10% de l'enveloppe globale annuelle.

L'autorité territoriale pourra également au besoin répartir par groupes de fonctions les montants des enveloppes définies pour chaque catégorie d'agents.

Enfin, il appartiendra à l'autorité territoriale, à l'issue de la procédure d'attribution décrite ci-dessous, de moduler le montant du CIA individuel pour chaque agent au sein de chaque catégorie et de chaque groupe de fonctions, sachant que le total des sommes attribuées pour une catégorie d'agents ne peut dépasser l'enveloppe allouée pour la catégorie.

Les montants individuels versés au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

A aucun moment, l'autorité territoriale n'est dans l'obligation de distribuer la totalité des enveloppes ainsi définies.

III-4 : Procédure d'attribution du CIA

La procédure d'attribution du CIA est la suivante :

1. Pour être éligible au CIA, les fonctionnaires et les contractuels de droit public doivent être en position d'activité (hors cas d'exclusion listés ci-dessous au paragraphe Modalités de suspension du CIA) dans la collectivité, au moins 6 mois en continu au cours de l'exercice au titre duquel le CIA est versé et être toujours en poste au 31 décembre de l'année de référence.
2. La réalisation de l'entretien annuel de l'agent par son responsable de service selon les critères conformes à la circulaire du 05 décembre 2014 (réf NOR : RDFF1427139C) est un prérequis.

En cas d'une indisponibilité prolongée pour raison de maladie ou autre d'un responsable de service (n+1), l'entretien annuel des agents sera effectué par dérogation par le Directeur de Pôle compétent (n+2).

3. Le Directeur Général des Services et le Directeur des Ressources Humaines auront à charge de proposer à l'Autorité Territoriale les montants de CIA pour chaque agent au vu :
 - de la catégorie hiérarchique de l'agent (A, B ou C) car les attentes envers les agents sont alors différentes notamment en matière d'autonomie, d'initiative, et de capacité à être force de proposition.
 - de l'adéquation ou de l'inadéquation entre les fonctions exercées et le grade de l'agent.
 - de l'évaluation des aptitudes professionnelles et de l'appréciation globale mentionnées dans l'entretien.
 - de l'investissement de l'agent en matière de formation.



4. La validation de l'autorité territoriale sur les montants proposés, sera effective au plus tard le 31 janvier de l'année n+1.
5. Le versement du CIA interviendra en fonction des modalités précisées ci-dessous.

Un arrêté individuel d'attribution du CIA sera pris pour chaque agent. Il est par ailleurs précisé que pour les agents à temps non complet ou partiel, le montant du CIA sera proratisé en fonction de la quotité de service.

Pour les agents qui n'auraient pas été en position d'activité au sein de la collectivité sur la totalité de l'année de référence ou se seraient trouvés dans l'un des cas de suspension du CIA (points 1 à 7 listés ci-dessous au paragraphe III-6 « Modalités de suspension du CIA »), le montant de celui-ci sera calculé au prorata de la période d'activité ou d'éligibilité, sous réserve que celle-ci soit au minimum de 6 mois en continu.

En cas de grève, d'absences irrégulières, de sanctions disciplinaires portant suspension ou exclusion temporaire des fonctions, les dispositions de l'article III-6 seront appliquées au CIA calculé pour la période d'activité ou d'éligibilité.

III-5 : Calendrier du versement du CIA

Le CIA devra en principe être versé aux agents pour le 31 décembre de l'année en cours.

Cette disposition s'appliquera également pour l'année 2024, année d'entrée en vigueur de la présente délibération.

L'autorité territoriale pourra toutefois surseoir à ce versement jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante, en fonction de la date effective de validation des montants individuels évoquée ci-dessus.

III-6 : Modalités de suspension du CIA

Le CIA sera suspendu dans les mêmes cas que pour l'IFSE, à savoir :

1. Congés de Longue Maladie, de Longue durée et de Grave Maladie.
2. Congé parental
3. Congé de proche aidant
4. Congé de solidarité familiale
5. Disponibilité
6. Détachement
7. Congé de formation professionnelle
8. Suspension de fonctions
9. Exclusion temporaire de fonctions
10. Grève.
11. Absences irrégulières

En cas de grève, d'absences irrégulières, de sanctions disciplinaires portant suspension ou exclusion temporaire des fonctions, au cours de la période d'activité ou d'éligibilité de l'agent, l'abattement appliqué sur le CIA calculé pour cette période sera de 1/30^{ième} par jour d'absence du service.

IV : Date d'effet

La présente délibération entre en vigueur le 01 juillet 2024. Elle abroge les dispositions contraires des délibérations précédentes.

Aussi, vu l'avis rendu le 23 mai 2024 par le Comité Social Territorial ;

Le Conseil Communautaire, après avoir entendu l'exposé qui précède et en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés :

Votes pour : 32 dont 7 pouvoirs

Votes contre : 0

Abstentions : 0

- **ADOpte** les dispositions ci-avant exposées relatives au RIFSEEP et à ses deux composantes (IFSE et CIA) ;
- **DIT** que les crédits nécessaires seront inscrits aux chapitres 012 des budgets concernés ;
- **AUTORISE** le Président à signer tous documents relatifs à ce dossier et notamment les arrêtés individuels d'attribution pour les deux composantes du RIFSEEP (IFSE et CIA).

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que dessus,
« Pour extrait certifié conforme au registre des délibérations. »

Certifié exécutoire après :

Transmission en Préfecture le :

Publié sur le site internet :

Fait à Arles sur Tech, le 13 juin 2024,

La secrétaire de séance



Martine MAUGUIN

Le Président



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de l'autorité décisionnaire dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa notification. Elle peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Montpellier, par courrier (TA MONTPELLIER 6 rue Pitot-34000 Montpellier) ou par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr, et ce dans le même délai de deux mois à compter de sa publication et de sa notification.