

<p>COMMUNAUTE DE COMMUNES DES ALBERES, DE LA CÔTE VERMEILLE ET DE L'ILLIBERIS</p> <p>◆</p> <p>Siège :</p> <p>3 Impasse de Charlemagne 66700 ARGELES-SUR-MER</p>	<p>EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS</p> <p>N° DL2023-0188</p>
	<p>Séance du Conseil :</p> <p>17 JUILLET 2023</p>
<p>MISE À JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL(RIFSEEP) FONCTIONNAIRES ET AGENTS DE DROIT PUBLIC À COMPTER DU 1^{ER} AOÛT 2023</p>	

L'an deux mille vingt-trois, le lundi 17 juillet à 18 heures 30, les conseillers communautaires de la Communauté de Communes des Albères, de la Côte Vermeille et de l'Illobérès se sont réunis, sur la convocation qui leur a été adressée le 11 juillet 2023, à la Salle du Préau, située Place de la Mairie à Saint-André 66690, sous la Présidence de Monsieur Antoine PARRA, Président.

Étaient présents :

Antoine PARRA, Julie SANZ, Antoine CASANOVAS, Isabelle MORESCHI, Philippe RIUS, Lydie FOURC, Maria CABRERA, Georges GUARDIA, Jean-Michel SOLE, Guy VINOT, Christian GRAU, Marie ARIZA, Guy LLOBET, Roland CASTANIER, Sylvaine CANDILLE, , Annie PEZIN, Jean-Marie LEFEVRE, Christian NAUTE, Laëtitia COPPEE, Hervé VIGNERY, Raymond PLA, Bruno GALAN, Françoise DARCHE, Patricia HECQUET, Vincent NETTI, Samuel MOLI, Marie-Thérèse IMBARD, Nathalie REGOND PLANAS, Didier CHOPLIN, Yves PORTEIX, Frédérique MARESCASSIER, Yvette PERIOT, Christian NIFOSI, Sylvie VILA.

Étaient représentés :

Aimé ALBERTY donne procuration à Antoine PARRA, Guy ESCLOPE donne procuration à Maria CABRERA, Patrice AYBAR donne procuration à Yvette PERIOT, Anne MAURAN donne procuration à Jean-Michel SOLE, Marie-Clémentine HERRE donne procuration à Guy VINOT, Annie LAMARQUE donne procuration à Guy LLOBET, Nicolas GARCIA donne procuration à Annie PEZIN, Anne-Lise MIRAILLES donne procuration à Sylvaine CANDILLE, Fabrice WATTIER donne procuration à Roland CASTANIER, Huguette PONS donne procuration à Hervé VIGNERY, Marie-Pierre SADOURNY GOMEZ donne procuration à Raymond PLA, Grégory MARTY donne procuration à Patricia HECQUET, José BELTRA donne procuration à Vincent NETTI, Gilbert CRITELLI donne procuration à Marie-Thérèse IMBARD, Jacques GODAY donne procuration à Nathalie REGOND PLANAS.

Était absent :

Marcel DESCOSY.

Nombre de membres en exercice : 50

Nombre de membres présents : 34

Nombre de suffrages exprimés : 49

Nombre de procurations : 15

Secrétaire de Séance :

Samuel MOLI

Monsieur le Président expose :

Accusé de réception en préfecture
066-200043602-20230717-DL2023-0188-DE
Date de télétransmission : 24/07/2023
Date de réception préfecture : 24/07/2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1, L713-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Vu le décret n° 88-2631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié,

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 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu les textes fixant les montants de référence pour les corps de l'Etat en application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 :

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs et transposables aux adjoints administratifs, aux adjoints d'animation territoriaux, aux opérateurs des activités physiques et sportives, aux agents sociaux, aux auxiliaires de soins territoriaux et aux ATSEM ;
- Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs et transposables aux rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives et animateurs territoriaux ;
- Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques et transposables aux adjoints techniques et agents de maîtrise territoriaux ;
- Arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration et transposables aux attachés territoriaux et secrétaires de mairie de catégorie A ;
- Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils et transposable aux administrateurs territoriaux ;
- Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B de l'Etat et transposable aux infirmiers territoriaux, techniciens paramédicaux,
- Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage et transposable aux adjoints du patrimoine territorial ;

- Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application à des corps culturels de l'Etat et transposable aux conservateurs de bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques et aux assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriaux ;
- Arrêté du 13 juillet 2018 portant application du RIFSEEP au corps des médecins inspecteurs de santé publique de l'Etat et transposable aux médecins territoriaux ;
- Arrêté du 17 décembre 2018 portant application du RIFSEEP au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse et transposable aux éducateurs de jeunes enfants ;
- Arrêté du 14 février 2019 pris pour l'application à des corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts de l'Etat et transposable aux ingénieurs en chefs territoriaux ;
- Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat et transposable aux cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, aux puéricultrices cadres de santé, aux puéricultrices et infirmiers en soins généraux, aux conseillers et assistants socio-éducatifs ;
- Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat et transposable aux conseillers des activités physiques et sportives ;
- Décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale ;
- Arrêté du 5 novembre 2021 portant application du RIFSEEP au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe de l'Etat et transposable aux ingénieurs territoriaux ;
- Arrêté du 5 novembre 2021 portant application du RIFSEEP au corps des techniciens supérieurs du développement durable de l'Etat et transposable aux techniciens territoriaux ;
- Arrêté du 29 décembre 2021 pris pour l'application du cadre d'emplois des auxiliaires de puéricultrices territoriaux en catégorie B,
- Arrêté du 8 mars 2022 portant application du RIFSEEP au corps des psychologues du ministère de la justice et transposable aux psychologues territoriaux ;

Vu la circulaire NOR RDF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu la circulaire de la DGAFP du 17 avril 2015,

Vu la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017,

Vu la délibération n°031-18 du 26 février 2018 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°270-18 du 17 décembre 2018 relative à l'extension à la filière culturelle et à la filière médico-sociale du RIFSEEP,

Vu la délibération n°271-18 du 17 décembre 2018 relative au régime indemnitaire des personnels des filières sociale et médico-sociale non éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°272-18 du 17 décembre 2018 relative au maintien de la prime annuelle au bénéfice de certains agents non éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°131-19 du 28 juin 2019 relative à la mise en place du RIFSEEP aux cadres d'emplois des ingénieurs en chef ;

Vu la délibération n°DL2020-0274 du 23 octobre 2020 relative à l'extension aux derniers cadres d'emplois éligibles du RIFSEEP ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 11 juillet 2023,

Vu le tableau des effectifs,

Vu les crédits inscrits au Budget,

Considérant qu'il convient de mettre à jour, au sein de la communauté de communes, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place par les délibérations n°031-18 du 26 février 2018, n°270 du 17 décembre 2018, n°271-18 du 17 décembre 2018, n°272-18 du 17 décembre 2018, n°131-19 du 28 juin 2019 et n°DL2020-0274 du 23 octobre 2020 ;

Considérant la nécessité d'actualiser les groupes de fonction dans le cadre de l'évolution de certains cadres d'emplois, de l'élargissement à de nouveaux cadres d'emplois et de prendre en compte la parution des arrêtés relatifs à divers corps d'Etat de référence,

Il est proposé au Conseil communautaire d'actualiser le dispositif déjà en vigueur à la Communauté de communes Albères Côte Vermeille Illibéris au sein d'un cadre de référence et d'application unique pour tous les agents bénéficiaires du RIFSEEP, comme suit :

TITRE I- Le fondement du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire versé aux agents répond à 4 orientations :

- I- C'est un complément de rémunération facultatif**, destiné à :
- Valoriser la qualité du service accompli
 - Tenir compte de l'investissement et de l'engagement de l'agent
- II- C'est un levier de management** au service des managers en appui de l'appréciation et de l'évaluation de la valeur professionnelle issues de l'entretien annuel d'évaluation.

III- **C'est un élément de valorisation** des particularités-métiers et de performance qui doit se vouloir en corrélation avec :

- l'Expertise et l'Expérience
- la Technicité
- le Degré d'exposition
- le Management / l'Encadrement
- les Responsabilités
- les Risques et/ou les Sujétions particulières

IV- **C'est un facteur de motivation** pour les agents et d'attractivité pour la collectivité.

TITRE II - Les Bénéficiaires

I- Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) peut être versée par la présente délibération aux bénéficiaires suivants :

- aux agents titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Et dans les mêmes conditions que les agents titulaires, selon leurs expériences et qualifications professionnelles, leurs compétences et leurs capacités à exercer les missions ainsi qu'au regard de la nature de celles-ci :

- aux agents contractuels de droit public à durée indéterminée (CDI) bénéficiaires d'un contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent (article L.332-8-2° du CGFP) avec un agent qui justifie de 6 ans de service public de même niveau hiérarchique au sein de cette même collectivité ; occupant un emploi à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (article L.332-8-5° du CGFP) ; lors d'un transfert de salariés de droit privé en cas de reprise d'activité privée par une personne morale de droit public (article L.1224-3 du CGFP) ; en cas de transfert d'un agent lié par un CDI à une autre collectivité (article L.332-12 « mutation » du CGFP),
- aux agents contractuels de droit public recrutés sur une vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L.332-14 du CGFP) ; sur un contrat de projet (article L.332-24 du CGFP) ; sur une absence de cadre d'emplois de fonctionnaire (article L.332-8-1° du CGFP) ; lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (article L.332-8-2° du CGFP) ; sur un emploi de collaborateur de cabinet (article L.333-1 du CGFP) ; recrutés par application de l'article L.352-4 du CGFP (travailleurs handicapés) ; à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les agents recrutés sur la base d'un contrat de droit privé tels que conclu sous accord d'entreprise, emploi aidé, ou contrat d'apprentissage, sont exclus du dispositif.

II- Modalités d'attribution individuelle :

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel ou d'avenant au contrat de droit public, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

III- Conditions de cumul :

Le régime indemnitaire mis à jour par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Dans tous les cas, le régime indemnitaire alloué ne pourra pas être plus favorable que celui versé aux fonctionnaires d'État.

Ce régime indemnitaire peut être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,

De plus, certaines primes et indemnités sont expressément cumulables avec le RIFSEEP, c'est le cas de :

- l'indemnité horaire pour travail de nuit,
- la prime d'encadrement éducatif de nuit,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.

Ces dispositions étant susceptibles d'évolutions réglementaires, dès lors que le cumul sera autorisé, la CC ACVI pourra alors les appliquer à ses agents.

TITRE III – Le RIFSEEP

Le RIFSEEP est institué au profit des agents bénéficiaires concernés et remplace toutes les primes liées aux fonctions, responsabilités, sujétions et manière de servir. Il contient deux volets indépendants l'un de l'autre :

- une Indemnité liée aux Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE)
- un Complément Indemnitaire Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA). Ce complément revêt un caractère facultatif.

I- Les cadres d'emplois relevant du RIFSEEP sont les suivants :

- Administrateurs territoriaux (Cat. A)
- Ingénieurs en chef territoriaux (Cat. A)
- Ingénieurs territoriaux (Cat. A)
- Attachés territoriaux (Cat. A)
- Conservateurs territoriaux du patrimoine (Cat. A)
- Conservateurs territoriaux des bibliothèques (Cat. A)
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine (Cat. A)
- Bibliothécaires territoriaux (Cat. A)

- Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (Cat. A)
- Conseillers territoriaux socio-éducatifs (Cat. A)
- Assistants territoriaux socio-éducatifs (Cat. A)
- Educateurs territoriaux jeunes enfants (Cat. A)
- Médecins Territoriaux (Cat. A)
- Psychologues Territoriaux (Cat. A)
- Cadres de santé territoriaux paramédicaux (Cat. A)
- Puéricultrices cadres territoriaux de santé (Cat. A)
- Puéricultrices territoriales (Cat. A)
- Infirmiers territoriaux en soins généraux (Cat. A)
- Infirmiers territoriaux (Cat. B)
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (Cat. B)
- Rédacteurs territoriaux (Cat. B)
- Techniciens territoriaux (Cat. B)
- animateurs territoriaux (Cat. B)
- Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives (Cat. B)
- Auxiliaires de puériculture territoriaux (Cat. B)
- Agents de maîtrise territoriaux (Cat. C)
- Adjoints techniques territoriaux (Cat. C)
- Adjoints administratifs territoriaux (Cat. C)
- Adjoints d'animation territoriaux (Cat. C)
- Adjoints du patrimoine territoriaux (Cat. C)
- Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (Cat. C)
- Auxiliaires des soins territoriaux (Cat. C)
- Agents sociaux territoriaux, (Cat. C)
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles -ATSEM. (Cat. C)

II – Les montants de référence

Chaque volet de la prime est composé d'un montant modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par les arrêtés ministériels pris pour les corps de l'Etat correspondant aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale et définis pour chaque groupe de fonctions.

Les montants 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.**

Pour les agents dont la durée d'engagement est inférieure à l'année civile, le calcul, le montant et la périodicité de versement des primes seront adaptés et proportionnels à la durée d'engagement sur l'année.

Les groupes de fonctions sont définis selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou de sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

L'actualisation des montants plafonds sera systématique en fonction de l'évolution réglementaire du cadre d'emplois de référence. **Cf. ANNEXE 1**

III - L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise- IFSE -

L'IFSE tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions et les parcours professionnels des agents. Elle repose ainsi sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions. À cela s'ajoute la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent, au moyen d'un réexamen régulier de l'indemnité.

1- Détermination du montant selon le groupe du cadre d'emplois dont relèvent les fonctions :

Le montant de l'indemnité est fixé **selon le niveau de responsabilité et d'expérience requis dans l'exercice des fonctions** qui sont réparties au sein de différents groupes au regard de critères professionnels définis comme suit :

▪ Encadrement, coordination, pilotage ou conception : désigne des postes associés de responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets

▪ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions : il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes et de reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle nécessaires à leur mise en œuvre

▪ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel : critère qui fait référence à des contraintes ou expositions pouvant être liées à l'exercice de fonctions itinérantes, à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions, à une mise en responsabilité prononcée de l'agent (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes, par exemple), ou être de nature physique (filière technique).

Cf. ANNEXE 2 : fonctions relevant de chaque groupe au sein de chaque cadre d'emplois.

2- Modulations du montant de l'IFSE

Le montant d'IFSE attribué sera modulé dans les conditions définies dans les paragraphes qui suivent.

a) Modulation individuelle fonctionnelle

L'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertises ou les 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 dans **l'ANNEXE 2**. Il est calculé par application au plafond maximal du groupe de fonctions.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen dans les conditions suivantes :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi et notamment lors d'un changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité. Par ailleurs lors d'un changement de fonctions au sein d'un même groupe, la diversification des compétences et la mobilité pourront être valorisées, ou la spécialisation dans un domaine de compétences.
- 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 vu de l'expérience acquise par l'agent.
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

En l'absence de changement de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle de l'agent devra reposer sur des critères objectivables :

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.)
- Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.
- Connaissance de l'environnement de travail (environnement direct du poste- interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions- ou plus largement l'environnement territorial)
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience et capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires (mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure),

Il est précisé que le réexamen de l'IFSE n'implique pas qu'elle soit revalorisée de manière automatique. La revalorisation doit être justifiée par « l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste ».

L'expérience professionnelle doit donc être bien différenciée de l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon) et de l'engagement et de la manière de servir (valorisés au moyen du Complément Indemnitaire Annuel).

b) Modalités de maintien et de suppression du Régime Indemnitare (RI)

Modulation du RI en cas d'absence

TYPE D'ABSENCE	Fonctionnaires CNRACL	Fonctionnaires IRCANTEC	Contractuels de Droit public (CDD et CDI)	Modalités de versement
Congé de maladie ordinaire (CMO) à plein et demi traitement (y compris cure thermale et hospitalisation couvertes par un CMO)	<p><u>I.F.S.E</u> L'IFSE comporte un seuil incompressible de 38%. Ce seuil incompressible permet de conserver le bénéfice des avantages des primes annuelles issues de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, conservées par les agents issus des transferts de compétences et fusions, et de l'étendre à tous les agents communautaires.</p> <p>L'IFSE sera réduite de 62% si, au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre, l'agent cumule plus de 30 jours pour maladie ordinaire. Cette suspension intervient pour le mois complet. L'agent retrouve le montant total de l'IFSE le mois qui suit sa reprise de fonctions.</p> <p>N'entrent pas dans le calcul du cumul de 30 jours, les congés pour indisponibilité physique suite à : Un congé de maladie ordinaire consécutif à une hospitalisation ainsi que la convalescence s'en suivant dans la limite de 90 jours maximum. Un congé de maladie suite à une maladie chronique attestée par certificat médical et/ou ayant permis la reconnaissance de travailleur handicapé.</p>			Application de modalités fixées par la CC ACVI
Congé de maladie ordinaire (CMO) sans traitement (y compris cure thermale et hospitalisation couvertes par un CMO)				Application de la réglementation en vigueur
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et Accident de service – maladie professionnelle des CDD publics	RI à plein traitement dans la limite de la réglementation en vigueur			
Accident de service – maladie professionnelle sans traitement				Application de la réglementation en vigueur

Maternité, paternité, adoption (y compris congé pathologique) des fonctionnaires et des CDD publics (+ de 6 mois d'ancienneté)	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Maternité, paternité, adoption sans traitement (- de 6 mois d'ancienneté)		Application de la réglementation en vigueur
Congé Longue Maladie (CLM) ou Congé Longue durée (CLD) à plein traitement et à demi traitement et Congé Grave Maladie (CGM) à plein traitement et à demi traitement	IFSE = suppression en totalité (1) CIA = attribution au nombre de jours travaillés sur l'année sur laquelle porte l'entretien professionnel	Application de la réglementation en vigueur
Temps partiel thérapeutique (TPT) et Temps partiel pour motif thérapeutique de la sécurité sociale	RI maintenu dans les mêmes proportions que le traitement	<u>Cadre légal :</u> . CNRACL : RI maintenu dans les mêmes proportions que le traitement . IRCANTEC et CDD/CDI : RI au prorata de la durée effective du service <u>Application locale :</u> . IRCANTEC et CDD/CDI : RI maintenu dans les mêmes proportions que le traitement comme pour les agents CNRACL
CMO à PT lors d'un temps partiel thérapeutique	<u>I.I.F.S.E</u> L'IFSE comporte un seuil incompressible de 38% . Ce seuil incompressible permet de conserver le bénéfice des avantages des primes annuelles issues de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, conservées par les agents issus des transferts de compétences et fusions, et de l'étendre à tous les agents communautaires. L'IFSE sera réduite de 62% si, au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre, l'agent cumule plus de 30 jours pour maladie ordinaire. Cette suspension intervient pour le mois complet. L'agent retrouve le montant total de l'IFSE le mois qui suit sa reprise de fonctions. N'entrent pas dans le calcul du cumul de 30 jours, les congés pour indisponibilité physique suite à : Un congé de maladie ordinaire consécutif à une hospitalisation ainsi que la convalescence s'en suivant dans la limite de 90 jours maximum. Un congé de maladie suite à une maladie chronique attestée par certificat médical et/ou ayant permis la reconnaissance de travailleur handicapé.	Application de modalités fixées par la CC ACVI

Congés annuels (CA)	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Jours de compte épargne temps (CET)	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Congés bonifiés	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Autorisation spéciale d'absence (ASA)	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Formation professionnelle	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Congé de formation professionnelle indemnisé et non indemnisé	Suit le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur
Congé de formation syndicale	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Décharge totale de service pour exercer un mandat syndical (DAS)		
Décharge syndicale partielle supérieure à 70% et inférieure à 100 %	RI à plein traitement (2)	Application de la réglementation en vigueur
Décharge syndicale inférieure ou égale à 70 %		
Congé parental	Suit sur le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur
Disponibilité d'office (DO) pour raisons de santé : avec ou sans versement des IJ dites de coordination avec maintien du demi traitement dans l'attente d'une décision de la collectivité subordonnée à l'avis d'une instance médicale	Pas de RI	Application de la réglementation en vigueur
Suspension de fonction	RI maintenu en fonction de l'appréciation de l'autorité territoriale	Application de la réglementation en vigueur

Exclusion temporaire de fonction	Suit le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur
Grève	IFSE = suspendue CIA = maintenu	Application de la réglementation en vigueur
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	Régime Indemnitaire pas garanti	Application de la réglementation en vigueur
Congé de proche aidant	Suit le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur
Congé de solidarité familiale	Suit le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur

(1) Congé de Longue Maladie, Congé de Longue Durée, Congé de Grave Maladie

• **CLM et CLD avec effet rétroactif**

Si un agent se trouve dans un congé de maladie ordinaire qui lui ouvre droit au maintien du régime indemnitaire et qu'il bénéficie d'un CLM ou d'un CLD avec effet rétroactif pendant ce congé, il conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues (article 2 du décret n°2010-997).

Le versement pour la ou les périodes de congé de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures est interrompu.

• **Congé de Grave Maladie avec effet rétroactif**

Pour les agents en Congé de Grave Maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire versé durant ce même congé demeure acquis.

Le versement pour la ou les périodes de congé de grave maladie est interrompu.

(2) Décharge d'activité de service pour mandat syndical

Pour les primes et indemnités liées à l'engagement professionnel ou à la manière de servir (CIA), l'agent, déchargé totalement et partiellement > 70 % pour exercer des activités syndicales, bénéficie du **montant moyen** attribué aux agents appartenant au même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale ; pour l'agent déchargé partiellement < 70 %, ce dernier bénéficie du montant correspondant au nombre de points attribués en fonction de la grille d'entretien professionnel.

c) Modalités et périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Il peut être procédé à un versement complémentaire ponctuel pour valoriser l'exercice d'une sujétion temporaire ou particulière, dans la limite du plafond réglementaire annuel prenant en compte le cumul des montants d'IFSE versés sur l'année civile.

IV- Le Complément Indemnitaire Annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir - CIA

1 Les principes d'attribution

Un complément indemnitaire peut être versé pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir ; il **est facultatif** et **non reconductible automatiquement** d'une année sur l'autre.

Il s'agit d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut également être pris en compte et non seulement la dimension individuelle du travail réalisé.

L'appréciation de la manière de servir se fondera sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

2- Modalités d'attribution du CIA et périodicité de versement :

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat (**Cf annexe 1**).

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation portés sur les grilles d'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal brut.

L'autorité territoriale se basera sur l'évaluation professionnelle annuelle des agents selon les critères définis et approuvés par le Comité Social Territorial (CST).

TITRE IV : Dispositions diverses

Toute disposition contraire relative aux bénéficiaires, figurant dans les délibérations en vigueur portant sur le régime indemnitaire et antérieures à la présente, sont considérées comme sans effet.

La présente délibération prendra effet au 1^{er} août 2023.

Le montant individuel de l'IFSE sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté ou d'un avenant au contrat de travail.

A compter de la date d'effet de la présente délibération, les délibérations n°031-18 du 26 février 2018, n°270-18 du 17 décembre 2018, n°271-18 du 17 décembre 2018, n°272-18 du 17 décembre 2018, n°131-19 du 28 juin 2019 et n°DL2020-0274 du 23 octobre 2020 sont abrogées.

Sur proposition de son Président et après en avoir préalablement délibéré, le Conseil communautaire, à l'unanimité des membres présents et représentés,

Approuve à compter de la date d'effet de la présente délibération, l'application aux agents de la CC ACVI éligibles au RIFSEEP, le dispositif du régime indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus,

Prend acte qu'il appartient au Président de fixer à l'intérieur des limites du dispositif défini par délibération les montants individuels applicables à chaque agent par voie d'arrêté ou d'avenant au contrat de travail selon le statut de l'agent,

Prévoit et inscrit les crédits nécessaires au paiement de la dépense sur le chapitre 012 du budget principal et des budgets annexes de l'établissement,

Abroge à compter de la date d'effet de la présente délibération, les délibérations n°031-18 du 26 février 2018, n°270-18 du 17 décembre 2018, n°271-18 du 17 décembre 2018, n°272-18 du 17 décembre 2018, n°131-19 du 28 juin 2019 et n°DL2020-0274 du 23 octobre 2020.

Autorise le Président à signer tout acte utile en la matière.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Résultat du vote :

Pour : 49

Contre : 0

Abstention : 0

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Fait à Argelès-sur-Mer, le 19/07/2023

**Pour extrait certifié conforme et exécutoire, du fait de
sa publication et sa transmission en Préfecture
Le Président de la Communauté de Communes**

Antoine PARRA



La délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle est devenue exécutoire.