Syndicat Intercommunal A Vocation Scolaire du Pays de Hautefort

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉLIBÉRATION

Département de la Dordogne
Département de la Dordogne

Nombre de délégués :
En exercice : 24
Présents : 17
Votants : 17

Date convocation : 05/12/2024
Date affichage : 05/12/2024

L'an deux mille vingt-quatre, le dix-sept décembre à 18h30, le Comité Syndical, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la salle des fêtes de Badefols d'Ans, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis PUJOLS, Président du SIVOS.

PRESENTS : LARUE-COUSTILLAS Stéphanie, ROUBINET Florient, LATOUR Bernadette, GRANDCHAMP Sylviane, BOUTOT Daniel, RODRIGUES Antonio, BALCAEN Philippe, PUJOLS Jean-Louis, MOUSSEAULT Philippe, DEPRAETE-BISBROUCK Odile, TOURNAIRE Florent, MICHEL Françoise, CHERQUI Didier, BOADA Stéphane.

Suppléants : POMMIER Marina, DESVAUX Rolande, QUEYROI Jean-Marie.

EXCUSES : LAGORCE Isabelle, AGENEAU Elodie, ROMER Corinne, FERENCZI Guilaine.

ABSENTS : MERCIER Gérard, MICHEL Elisabeth, PECOU Catherine, CHAMPAGNE Jean-Marie, SEGALLA-GUIDONI Ilaria, SANCHEZ Jean-Marie.

Secrétaire de séance : MOUSSEAULT Philippe

N° : 2024-021

Objet : RIFSEEP – Modification du Régime indemnitaire - Modification des conditions de maintien en cas d'absence (congé de longue maladie et congé de grave maladie)

Vu

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L712-1 et suivants, L714-4 et suivants
- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article L714-4 du code général de la fonction publique précité,
- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'État,
- Le décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs
- Le décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux
- -Le décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 Statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux
- L'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État
- La délibération 2022-12 du 29 juin 2022 portant mise en place du Régime indemnitaire

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 15/11/2024 relatif à la modification des conditions de maintien en cas d'absence (congé de longue maladie et congé de grave maladie)

Considérant qu'il y a lieu de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Le Président informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;

- Et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité (ou établissement) a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaitre les spécificités de certains postes ;
- Valoriser l'expérience professionnelle ;
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires titulaires des cadres d'emplois suivants :

Cadres d'emplois	
Agents de maîtrise	ATSEM
Adjoints Administratifs	Adjoints Techniques

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante : **mensuelle** sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;

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

L'attribution individuelle sera décidée par le Président selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- *S'inspirer du décret n° 2010-997 applicable à la FPE (Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, temps partiel thérapeutique, accident de service ou maladie professionnelle.*

Cas particulier du congé de longue maladie (CLM) et du congé grave maladie (CGM) à compter du 1er septembre 2024 :

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 est venu améliorer les garanties de prévoyance dans la Fonction Publique de l'État. Il modifie notamment, les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010, afin de prévoir que pendant les périodes de CLM et CGM, les fonctionnaires de l'État bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :
- *33 % la première année ;*
- *60 % la deuxième et troisième année.*

En revanche, les primes restent suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

Toutefois, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie durant cette même période.

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et 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 de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

GROUPES	*Fonctions / Métiers*	*Montant plafond annuel*
C G1	***- ADJOINT ADMINISTRATIF*** ***- ATSEM***	***11.340,00***
C G2	***- AGENT DE MAITRISE*** ***- ADJOINT TECHNIQUE***	***10.800,00***

** Si le comité syndical choisit d'appliquer les plafonds règlementaires, elle peut préciser que « ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat ».*
** En l'absence de montant minimum fixé par la délibération, il est de zéro euro. Cependant l'IFSE dépend du rattachement à un groupe de fonctions et à l'expérience professionnelle, l'IFSE de 0 € doit pouvoir être justifié.*
Les agents classés selon leur groupe de fonction ne pourront pas percevoir un montant supérieur au montant plafond fixé réglementairement pour leur cadre d'emploi

b) L'expérience professionnelle

Le montant d''IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 1, grille de cotation des postes) :

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant :
1 point = 2% de majoration

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il s'agit d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante : **Annuelle**
Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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

L'attribution individuelle sera décidée par le Président selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- *S'inspirer du décret n° 2010-997 applicable à la FPE (Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, temps partiel thérapeutique, accident de service ou maladie professionnelle.*

Cas particulier du congé de longue maladie (CLM) et du congé grave maladie (CGM) à compter du 1er septembre 2024 :

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 est venu améliorer les garanties de prévoyance dans la Fonction Publique de l'État. Il modifie notamment, les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010, afin de prévoir que pendant les périodes de CLM et CGM, les fonctionnaires de l'État bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- *33 % la première année ;*
- *60 % la deuxième et troisième année.*

En revanche, les primes restent suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

Toutefois, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie durant cette même période.

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,*
- *Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste*
- *Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,*
- *Qualités relationnelles,*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,*
- *La disponibilité et l'adaptabilité*

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire (CIA) sont fixés comme suit :

GROUPES	*Fonctions / Métiers*	*Montant plafond annuel*
C G1	***- ADJOINT ADMINISTRATIF*** ***- ATSEM***	***1.260,00***
C G2	***- AGENT DE MAITRISE*** ***- ADJOINT TECHNIQUE*** ***-***	***1.200,00***

** Si le comité syndical choisit d'appliquer les plafonds règlementaires, elle peut préciser que « ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat ».*

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :
Base législative de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 :
« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'un indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces part sans que la somme des deux parts dépassent le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.»

Il appartient donc à l'organe délibérant de définir la répartition des parts entre l'IFSE et le CIA.

La présente décision pourra faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Compétent dans les 2 mois à compter de sa notification.

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : 01/01/2025
- *Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;* D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

La présente délibération abroge les dispositions contenues dans la délibération 2022-12 du 29 juin 2022, sur le régime indemnitaire

Adopté à l'unanimité

HAUTEFORT le 17/12/2024
Certifiée exécutoire après transmission à la Sous-préfecture de Sarlat la Canéda et publication par voie d'affichage le 19/12/2024
Pour extrait certifié conforme

Le Secrétaire de séance,
M. Philippe MOUSSEAULT

Le Président,
M. Jean-Louis PUJOLS

SIVOS DU PAYS DE HAUTEFORT R.F. 24390

La présente décision pourra faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Compétent dans les 2 mois à compter de sa notification.