

DEPARTEMENT  
DE L'AUDE

ARRONDISSEMENT  
DE CARCASSONNE

REPUBLIQUE FRANCAISE N° 2024-104  
LIBERTE – EGALITE – FRATERNITE

COMMUNE DE CASTELNAUDARY

Matière : FONCTION  
PUBLIQUE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DELIBERATIONS DU CONSEIL  
MUNICIPAL**

Sous matière :  
PERSONNEL  
TITULAIRE ET  
STAGIAIRE

Séance du Conseil Municipal du vendredi 12 avril 2024  
Le Conseil Municipal de la commune de Castelnaudary  
légalement convoqué s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses  
séances, sous la présidence de Monsieur Patrick MAUGARD,  
Maire

**OBJET : MISE A  
JOUR DES  
PRINCIPES DU  
REGIME  
INDEMN-  
TAIRE  
CONCERNANT  
LE  
PERSONNEL  
COMMUNAL**

**Présents :** Patrick MAUGARD, Philippe GREFFIER, Hélène GIRAL, François DEMANGEOT, Evelyne GUILHEM, Nicole CATHALA - LEGUEVAQUES, Philippe GUIRAUD, Jacqueline RATABOUIL, Jean-François VERONIN-MASSET, Brigitte BATIGNE, Giovanni ZAMAI, Pierre BARBAUD, Marie-Claude BOURREL, Denis BOUILLEUX, Élisabeth ESCAFRE, Régine SURRE, Sabine CHABERT, Michel RATABOUIL, Javier DE LA CASA, Agnès SOULIER, Préscillia GRANIER, Audrey GAIANI, Thierry ROSSICH, Gérard MONDRAGON, Christian WINTERHALTER.

LE NOMBRE DE CONSEILLERS  
MUNICIPAUX EN SERVICE EST DE  
33

Formant la majorité des membres en exercice

RENDU EXECUTOIRE

CONVOCAION  
CONSEIL EN DATE  
DU : 05 AVRIL 2024

**Procurations :**

Bernard GRIMAUD pouvoir à Nicole CATHALA - LEGUEVAQUES,  
Chantal BARTHES pouvoir à Giovanni ZAMAI,  
Nicolas ASENSIO-VERGNES pouvoir à Evelyne GUILHEM,  
Bruno PERLES pouvoir à Élisabeth ESCAFRE,  
Delphine SANTINI pouvoir à Philippe GREFFIER,  
Adrien ROUZAUD pouvoir à Audrey GAIANI.

AFFICHAGE EN DATE  
DU : 05 AVRIL 2024

**Absents excusés :** Karole CAFFIER, Zohra KUFEL.

PUBLICATION DE LA  
PRESENTE EN DATE  
DU 18 AVR. 2024

**Secrétaire :** Audrey GAIANI

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.714-4 à 714-13,

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°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 (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 la délibération n°2016-329 du 23 novembre 2016 relative à la mise en place du RIFSEEP,

Vu la délibération n°2017-53 du 27 février 2017 portant précision à propos du régime indemnitaire,

Vu l'avis du comité social territorial du 5 avril 2024 relatif à la mise à jour du régime indemnitaire, Dans un but de réactualisation et d'harmonisation du système indemnitaire pour tous les personnels, et afin de tendre vers une plus grande équité, il est proposé de revoir certaines règles d'attribution, de revaloriser les fourchettes des montants de l'IFSE par groupe de fonction, d'activer le CIA et de préciser certaines modalités de retenues.

## **Structure de l'ensemble du régime indemnitaire de la mairie de Castelnaudary**

### **Article 1 : Structure du dispositif depuis 2017**

L'organisation est la suivante :

- 1 **L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** qui valorise la nature des fonctions et l'expérience professionnelle **constitue le régime indemnitaire mensuel fixe** et s'est substitué à la prime d'encadrement et à la prime de contrainte de poste sauf pour la filière police qui ne relève pas du RIFSEEP et dispose d'un système indemnitaire spécifique avec deux outils : l'Indemnité Spéciale de Fonction et l'Indemnité d'Administration et de Technicité.
- 2 **Pas d'activation du CIA**
- 1 **La Prime de Fin d'Année (PFA)** mise en place avant la loi du 26 janvier 1984, qui équivaut à un complément de rémunération annuel et est versée en novembre de chaque année à l'ensemble du personnel au prorata du temps de présence sur l'année, toutes filières confondues.

### **Article 2 : Modification du dispositif : Précisions pour l'IFSE et la PFA, mise en place du CIA**

Les fourchettes des groupes de fonction de l'IFSE sont revalorisées.

Les modalités d'attribution de la PFA qui restent inchangées, sont rappelées avec précision.

Le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, est mis en place pour valoriser **l'engagement professionnel et la manière de servir**.

### **Article 3 : Les bénéficiaires**

#### **RIFSEEP :**

L'IFSE est attribuée aux agents statutaires et aux agents contractuels de droit public exerçant sur un poste permanent ainsi qu'aux contractuels remplaçants à partir d'un mois, pour toutes les filières à l'exception de la filière police qui bénéficie de son propre régime indemnitaire.

Le CIA est attribué aux agents **évalués**, titulaires et stagiaires ainsi qu'aux contractuels de droit public, exerçant sur un poste permanent, ou remplaçants entrés durant l'année d'évaluation pour toutes les filières à l'exception de la filière police qui bénéficie de son propre régime indemnitaire.

**La Prime de Fin d'Année** est versée aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux contractuels de droit public, présents au 1<sup>er</sup> novembre de l'année en cours, exerçant sur un **poste permanent**, et aux contractuels **remplaçants justifiant de six mois d'ancienneté en continu au 31 décembre de l'année de versement**, calculée au prorata du temps de présence sur l'année et du temps de travail de l'agent. Les agents de la filière police bénéficient de la prime de fin d'année. Les apprentis (droit privé) sont exclus de la PFA.

### **Article 4 : Modalités d'attribution et mise à jour des montants**

**L'IFSE mensuelle est versée aux agents sur poste permanent dès la prise de poste à hauteur du montant de 1ère attribution du groupe de fonction auquel le poste est rattaché ou en fonction d'une expérience professionnelle antérieure.**

L'IFSE est également versée aux contractuels remplaçants à partir d'un contrat d'un mois, à raison du montant de 1ère attribution.

Elle pourra être revue en fonction de l'expérience acquise sur le poste au minimum tous les quatre ans.

Après 6 ans d'application, et suite aux difficultés de recrutement grandissantes dans les collectivités territoriales, il est apparu nécessaire de revaloriser les fourchettes de montants d'IFSE par groupe, à la fois pour augmenter l'attractivité des postes et pour rester compétitif vis-à-vis d'autres structures mais également pour permettre de maintenir une équité dans les montants en conservant le seul critère des fonctions occupées.

L'annexe 1 de la délibération n° 2017-53 est ainsi modifiée en annexe.

Les contraintes réglementaires sont respectées à savoir la limite d'attribution qui ne peut être supérieure à la Fonction Publique d'Etat. Les minimums et maximums réglementaires par grade sont également appliqués indépendamment des groupes de fonction qui englobent un panel théorique plus large car convenant à différents grades.

**Le CIA est versé l'année N + 1 en mars à tous les personnels sur poste permanent, et remplaçants présents et évalués. Son montant est défini par l'autorité territoriale sur proposition des évaluateurs. Le montant est établi en fonction du tableau ci-dessous. Il est versé au prorata du temps de travail.**

<b>Modulation du CIA en fonction des propositions suite à l'évaluation</b>			
<b>Engagement professionnel</b>	<b>Sans encadrement sur 20</b>	<b>Avec encadrement sur 28</b>	<b>Montant brut en euros</b>
Minimum / socle	de 0 à 4 points	de 0 à 6 points	<b>80</b>
De à améliorer à assez bien	de 5 à 10 points	de 7 à 14 points	<b>200</b>
De bien à très bien	de 11 à 16 points	de 15 à 23 points	<b>320</b>
Excellent	de 17 à 20 points	de 24 à 28 points	<b>400</b>

Les agents pourront bénéficier d'un **bonus de 100 €** concernant un **engagement professionnel spécifique** selon les critères suivants :

- Prise de responsabilité ponctuelle remarquable
- Pilotage ou gestion d'une action ou d'une situation exceptionnelle
- Reconnaissance professionnelle de la carrière pour l'année N-1 du départ en retraite

Le CIA est **variable** d'une année sur l'autre car il correspond à l'évaluation de chaque année. Véritable valorisation individuelle, son versement à titre individuel est facultatif, et est conditionné aux résultats du bilan annuel et à la décision de l'autorité territoriale.

Selon le principe de parité, les montants maximums du CIA doivent respecter un plafond annuel précisé dans la circulaire ministérielle applicable à la fonction publique d'Etat afin de ne pas être disproportionnés vis-à-vis de l'IFSE pour maintenir son caractère complémentaire de rémunération.

Ainsi, le CIA ne dépassera pas :

15 % du plafond global du RIFSEEP en catégorie A

12 % du plafond global du RIFSEEP en catégorie B

10 % du plafond global du RIFSEEP en catégorie C

Les **propositions d'attributions seront élaborées par un seul évaluateur**, le supérieur direct qui aura pris attache de sa hiérarchie avant les entretiens annuels.

L'agent disposera **d'une possibilité de recours** activée par une demande écrite entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 janvier de l'année suivant l'entretien annuel.

Les recours éventuels seront étudiés par **un comité d'harmonisation** composé du DGS, de l'Elue chargée du personnel et de la DRH.

Le versement du CIA s'effectuera en mars de l'année qui suit l'évaluation.

Les montants des indemnités seront revalorisés en fonction des textes et des évolutions, pour les primes non indexées sur la valeur du point, comme le RIFSEEP.

**Concernant la Prime de Fin d'Année, celle-ci est versée en novembre de chaque année conformément à la délibération n°2016-144 du 7 juin 2016**

La PFA est versée pour l'année en cours. Il convient d'occuper un poste permanent à la date du versement, ou de remplacer un permanent depuis au moins 6 mois en continu à la date du 31 décembre de l'année de versement. La prime de fin d'année évolue dans les limites du point d'indice (évolution des salaires de la fonction publique : article 111, 3<sup>ème</sup> alinéa de la loi du 26 janvier 1984).

**Article 5 : Modalités de versement**

- 1- **IFSE** : Les agents occupant un poste à temps partiel, à temps non complet ou quittant ou arrivant dans la collectivité en cours d'année seront admis au bénéfice des primes au prorata de leur temps de service et en fonction du taux d'occupation du poste, à partir d'un mois d'ancienneté pour les contractuels.

Les montants individuels de l'IFSE pourront être **modulés** par arrêté de l'autorité territoriale en fonction des **critères fixés par l'assemblée délibérante comme les absences, et/ou l'expérience professionnelle.**

Pour les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire est conditionné au temps de travail et non à la rémunération maintenue à temps plein.

Concernant les **absences**, l'IFSE et les primes spécifiques de la filière police, sont **modulées en cas de congé de maladie ordinaire, congés longue maladie, ou longue durée.** Cf délibération n°2016-329 du 23 novembre 2016.

**Pour la maladie ordinaire** : La modulation de l'attribution est étudiée à terme échu, tous les mois, pour les absences du mois précédent selon le tableau suivant :

POURCENTAGE DE RETENUE DE L'IFSE MENSUELLE ET AUTRES PRIMES SPECIALE POLICE EN FONCTION DES ABSENCES	
Nombre de jours d'absence dans le mois ou par arrêt si sur plusieurs mois	Pourcentage de la prime attribué
Absence jusqu'à 5 jours	100 % : retenue 0 %
De 6 à 11 jours	80 % : retenue 20 %
De 12 à 20 jours	70 % : retenue 30 %
De 21 à 89 jours	60 % : retenue 40 %
A partir du demi-traitement	50 % : retenue 50 %

Pour les congés longues maladies ou maladies longue durée, l'IFSE est supprimée à partir de la date de la décision du conseil médical sans rétroactivité malgré la requalification de la maladie.

En revanche, les absences pour accident de service, maladie professionnelle, maternité, paternité ou congé d'adoption, ne seront pas soumises à retenue, ainsi que dans le cas d'un congé de maladie ordinaire lié à une grossesse, explicitement précisé par le médecin traitant.

1- **CIA** : il faut avoir été évalué pour pouvoir prétendre au CIA. Celui-ci sera **versé au prorata du temps de travail et en fonction de la présence dans l'année** (arrivées et départs en cours d'année) Le CIA sera versé en mars de l'année suivant l'évaluation.

Pour les absences continues pour maladie de plus d'un mois, un 12<sup>ème</sup> de retenue par mois d'absence sera effectué.

Les agents de la filière police bénéficieront d'un dispositif le plus proche possible du CIA, qui sera précisé lors d'une délibération ultérieure car nous restons en attente d'une réforme imminente spécifiquement concernant le régime indemnitaire de cette filière.

1- **PFA** : Versée en novembre de chaque année, la PFA n'est pas impactée par les absences pour maladie. La PFA est versée également au prorata du temps de travail et en fonction de la présence dans l'année.

### LE CONSEIL MUNICIPAL APRES AVOIR DELIBERE

**AUTORISE** Monsieur le Maire à procéder aux modifications du régime indemnitaire,

**PRECISE** que les crédits correspondants seront inscrits au budget, chapitre 012.

Le conseil adopte à l'unanimité cette délibération.

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an ci-dessus et ont les membres présents signé au registre.

Pour extrait conforme au registre.

La convocation du Conseil Municipal et le compte rendu de la présente délibération ont été affichés à la porte de la Mairie conformément aux articles R2121-7 du CGCT et L2121-25 du CGCT.

Castelnaudary, le 12 avril 2024

Le Maire,



Patrick MAUGARD

Ampliation faite le **18 AVR. 2024**

Certifiée exécutoire par réception  
en Préfecture le : **17 AVR. 2024**

Par publication le : **18 AVR. 2024**

Par délégation,  
Le Directeur Général des Services

Nicolas NAYRAL



Envoyé en préfecture le 17/04/2024

Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le **18 AVR. 2024**

ID : 011-211100763-20240412-DB2024104-DE

Berser  
Levraut