



Ville de Castelnaudary

EXTRAIT DU REGISTRE
DES
DELIBERATIONS
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
HOTEL DE VILLE - BP N°1100
11491 CASTELNAUDARY

Nombre de membres : 11

En exercice : 11
Présents : 11
Votants : 11

Délibération N°2024-15

MATIERE : FONCTION
PUBLIQUE
SOUS-MATIERE :
PERSONNEL TITULAIRE ET
STAGIAIRE

OBJET :
MISE A JOUR DU RIFSEEP :
REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, DES SUJETIONS,
DE L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL - CCAS

L'an deux mille vingt-quatre,

Le Mercredi 3 Juillet 2024 à 11h30,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire au lieu habituel de ses séances sous la présidence de M. Patrick MAUGARD,

Date de convocation : le 28 Juin 2024,

PRESENTS : M. Patrick MAUGARD, Mme Nicole CATHALA-LEGUEVAQUES, M. Philippe GREFFIER, Mme Elisabeth ESCAFRE, Mme Jacqueline RATABOUIL, Mme Zohra KUFEL, Mme Magdeleine FOUILLAT, M. Jean TIRAND, Mme Jacqueline BESSET, Mme Monique CARPENTIER, Mme Catherine BAILLEAU.

SECRETAIRE DE SEANCE : Mme Magdeleine FOUILLAT

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 de montants de l'IFSE par groupe de fonctions, d'activer le CIA et de préciser certaines modalités de retenues.

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°52 du 7 décembre 2016 relatif à la mise en place du RIFSEEP en vue de l'application aux agents du CCAS de Castelnaudary,

Vu la délibération n°16 du 30 mars 2017 apportant des précisions concernant le RIFSEEP,

Vu l'avis du comité social territorial du 5 avril 2024 relatif à la mise à jour du régime indemnitaire,

La mise à jour du régime indemnitaire des personnels est la suivante :

Article 1 : Structure de l'ensemble du régime indemnitaire du CCAS de Castelnaudary depuis 2017

Organisation actuelle :

1. **L'IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** 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.
2. **Pas d'activation du C.I.A. complément indemnitaire annuel**
3. **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 qui 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** suite à l'entretien annuel.

Article 3 : Les bénéficiaires

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 représentées au CCAS.

Le CIA est attribué aux agents évalués, statutaires et aux agents contractuels de droit public exerçant sur un poste permanent, ou remplaçants entrés durant l'année d'évaluation pour toutes les filières représentées au CCAS.

La PFA est versée aux agents titulaires, stagiaires et contractuels sur poste permanent présents au 1^{er} novembre de l'année en cours 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 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 titulaires, stagiaires et contractuels** sur poste permanent dès la prise de poste à hauteur du montant d'une 1^{ère} 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 d'une 1^{ère} attribution du groupe de fonction auquel le poste est rattaché.

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 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°16 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.

Cf tableau suivant :

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

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 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 disproportionné 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'attribution seront élaborées par un seul évaluateur, le supérieur direct qui aura pris attache avec sa hiérarchie avant les entretiens annuels.

L'agent disposera d'une possibilité de recours activée par une demande écrite entre le 1^{er} 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 **PFA**, celle-ci est versée en novembre de chaque année.

La prime de fin d'année 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^{ème} 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 et arrivant dans la collectivité en cours d'année, seront admis au bénéfice des primes au prorata de leur temps de service et en fonction de leur taux d'occupation du poste, à partir d'un mois d'ancienneté pour les contractuels.

Les montants 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 sera modulée en cas de congé maladie ordinaire, congés longue maladie et longue durée.

Pour la maladie ordinaire : la modulation 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 EN FONCTION DES ABSENCES	
Nombre de jours d'absence dans le mois ou par arrêt si sur plusieurs mois	Pourcentage de la prime attribué
Aucune 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 longue maladie ou 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 liée à une grossesse, explicitement précisé par le médecin traitant.

2 – 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^{ème} de retenue par mois d'absence sera effectué.

Accusé de réception en préfecture ³
011-261100150-
20240703-DB202415-DE
Reçu le 05/07/2024

3 - 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 D'ADMINISTRATION

APRÈS AVOIR DÉLIBÉRÉ

AUTORISE Monsieur le Président à procéder aux modifications du régime indemnitaire,

PRECISE que les crédits correspondants seront inscrits au budget.

ADOpte A L'UNANIMITÉ

Fait et délibéré en Mairie, les jours, mois et an que dessus.
Au registre sont les signatures.
Castelnaudary le 3 Juillet 2024

Le Président,

Patrick MAUGARD

Ampliation faite le :

08 juil. 2024

Certifié exécutoire par réception
en Préfecture le :

05 juil. 2024

Et par publication le :

08 juil. 2024

Par délégation,
La Vice-Présidente du CCAS,

Nicole CATHALA-LEGUEVAQUES

