

Département de l'Aude

REPUBLIQUE FRANCAISE
LIBERTE - EGALITE - FRATERNITE

Arrondissement
de Carcassonne

CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE
CASTELNAUDARY LAURAGAIS AUDOIS

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

DOMAINE :
FONCTION
PUBLIQUE

Séance du Conseil d'Administration du 23 octobre 2023 à 17 heures 00.
Le Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale
Castelnaudary Lauragais Audois.

SOUS-DOMAINE :
REGIME
INDEMNITAIRE

Légalement convoqué s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous
la présidence Monsieur Philippe GREFFIER, Président du Centre
Intercommunal d'Action Sociale Castelnaudary Lauragais Audois.

OBJET :
Mise à jour n°8 du
régime indemnitaire

Présents : Philippe GREFFIER, Brigitte BATIGNE, Monique CARPENTIER,
Renée CASSAN, Hubert CHARRIER, Michele CONDOURET,
Marie DE ALMEIDA, Nicole MARTIN, Serge OURLIAC, Nadine ROSTOLL,
Isabelle SIAU, Jean TIRAND, Armand VALISSANT, Monique VIDAL.

Formant la majorité des membres en exercice.

Le nombre de
délégués en service
est de 27

Excusés: Robert BATIGNE, Alain BOUSQUET, Nicole CATHALA,
Patrick MEILLIER.

Convocation du
conseil
en date du

Absents : Henri BAILLEAU, Maguy BARBON, Guy BONDOUY, Frederic
JEANJEAN, Nathalie NACCACHE, Michele NICOT, Marie POURCHARESSE,
Brigitte RESSEGUIER, Sylvie VERDIN.

Secrétaire de séance : Brigitte BATIGNE.

CERTIFIE
EXECUTOIRE PAR
RECEPTION
PREFECTURE LE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des
fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives
à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

PAR PUBLICATION
LE

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er
alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 93-55 et l'arrêté du 15 janvier 1993 relatifs à l'indemnité de
suivi et d'orientation,

PAR DELEGATION
LE

Vu le décret n° 96-552 du 19 juin 1996 relatif à la prime de service des
personnels de la filière sanitaire et sociale,

Signature

Vu le décret n° 2000-240 du 13 mars 2000 relatif à l'indemnité de sujétions
spéciales des personnels de la sous-filière médico – technique,

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif relatifs aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 et l'arrêté ministériel du même jour fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés,

Vu le décret n° 2002-1443 du 9 décembre 2002, relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires,

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° 2010-1705 du 30 décembre 2010 et l'arrêté ministériel du même jour, relatifs à l'indemnité de performance et de fonctions allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts,

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 dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 dans la fonction publique de l'Etat

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire de la DGCL du 4 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale

Vu la délibération n° 20140003 du 4 mars 2014 du Centre Intercommunal d'Action Sociale Castelnaudary Lauragais Audois,

Vu la délibération n° 20160018 du 30 juin 2016 du Centre Intercommunal d'Action Sociale Castelnaudary Lauragais Audois

Vu la délibération n° 20180021 du 26 septembre 2018 du Centre Intercommunal d'Action Sociale Castelnaudary Lauragais Audois

Vu la délibération n°20180038 du 12 décembre 2018 du Centre Intercommunal d'Action Sociale Castelnaudary Lauragais Audois

Vu la délibération n°2023-017 du 13 avril 2023 du Centre Intercommunal d'Action Sociale Castelnaudary Lauragais Audois

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 25 septembre 2023 sur le projet de cette délibération.

Monsieur le Président informe dans le cadre de l'évolution politique salariale de la communauté de communes de Castelnaudary Lauragais Audois de la nécessité de délibérer sur le régime indemnitaire des agents afin de compléter les conditions de la part garantie et la part annuelle.

Monsieur le Président propose conformément à la réglementation et au texte en vigueur d'ajuster le présent régime indemnitaire fondé sur les principes suivants :

- la modification du régime indemnitaire afin de prendre en compte la prime de fin d'année, la prime socle, la prime technicité, la prime contrainte de poste, la prime responsabilité, la prime de garantie ;
- la mise en place de l'indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel ;
- l'instauration des conditions de modulation du régime indemnitaire ;
- la mise en œuvre des mécanismes d'évolution du régime indemnitaire.

Concernant la modification du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire du Centre Intercommunal d'Action Sociale Castelnaudary Lauragais Audois est un complément de rémunération en contrepartie d'un service rendu à la collectivité. Dans le respect de la légalité et notamment du principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique d'Etat, ce régime indemnitaire sera attribué dans la limite des plafonds, en montant et en taux, selon les grades respectifs et à fonction équivalente des agents concernés.

Le régime indemnitaire s'applique aux agents titulaires stagiaires et agents contractuels de droit public au prorata de leur temps de travail. Il est constitué de 6 parts.

Part annuelle sera d'un montant forfaitaire maximal de 710 euros brut pour un équivalent temps plein (valeur 2022) réévalué chaque année proportionnellement à l'indice de la fonction publique territoriale. Elle vise à reconnaître l'expérience professionnelle. Sont éligibles à cette part, les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans la collectivité. Elle est versée annuellement au mois de novembre. Son pris en compte le contrat de l'agent mais également les heures complémentaires effectuées sur les 12 mois glissants.

La part Socle sera d'un montant de 600 euros brut / an pour un équivalent temps plein. Elle vise à reconnaître l'expérience professionnelle. Sont éligibles à cette prime, les agents titulaires stagiaires et agents contractuels de droit public ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans la collectivité. Elle est versée mensuellement.

La part Technicité sera d'un montant de 300 euros brut / an pour un équivalent temps plein. Elle vise à reconnaître l'ensemble de connaissances fonctionnelles de l'agent. Sont éligibles à cette prime, l'ensemble des agents titulaires stagiaires et agents contractuels de droit public. Elle est versée mensuellement.

La part Contrainte de Poste sera d'un montant de 300 euros brut / an pour un équivalent temps plein. Elle est versée mensuellement. Sont éligibles à cette prime, les agents titulaires stagiaires et agents contractuels de droit public concerné par les fonctions suivantes :

CIAS
Auxiliaires de vie ou équivalent Chargé du suivi d'insertion professionnel RSA

La part Responsabilité sera d'un montant pouvant varier de 1800 à 7200 euros brut / an pour un équivalent temps plein. Elle est versée mensuellement. Sont éligibles à cette part les agents titulaires stagiaires et agents contractuels de droit publics répondant à une classification tenant compte des qualifications, responsabilités assurées et des effectifs encadrés.

4 groupes de responsabilité sont retenus :

Groupe 0 : responsabilité de services de 50 agents ETP et plus.

Les critères retenus sont : responsabilité de service, gestion budgétaire et/ou humaine, contraintes horaires, autonomie de terrain, contraintes et sujétions particulières.

Le montant annuel de la prime est de 7200 euros brut / an pour un équivalent temps plein.

Groupe 1 : responsabilité de services de 25 agents ETP et plus.

Les critères retenus sont : responsabilité de service, gestion budgétaire et/ou humaine, contraintes horaires, autonomie de terrain, contraintes et sujétions particulières.

Le montant annuel de la prime est de 4800 euros brut / an pour un équivalent temps plein.

Groupe 2 : responsabilité de services de moins de 25 agents ETP.

Les critères retenus sont : responsabilité de service, gestion budgétaire et/ou humaine, contraintes horaires, autonomie de terrain, contraintes et sujétions particulières.

Le montant annuel de la prime est de 2400 euros brut / an pour un équivalent temps plein.

Groupe 3 : responsabilité d'encadrement.

Les agents rattachés au directeur ou à un responsable de services qui exerce des fonctions d'encadrement intermédiaire au sein d'un service peuvent bénéficier d'un complément fonctionnel de responsable de service. Les critères retenus sont : encadrement intermédiaire, contraintes horaires et sujétions particulières.

Le montant annuel de la prime est de 1800 euros brut / an pour un équivalent temps plein.

Les agents éligibles à cette part ne sont pas éligibles aux parts technicité et contrainte de poste.

La part Prime de Garantie :

1. Maintien du Régime Indemnitaire en vigueur perçu avant la fusion ou intégration de service suite à une modification des compétences de l'intercommunalité, en dehors des mécanismes de primes de fin d'année versées éventuellement par les structures existantes sous forme de régime indemnitaire et après avoir servi les parts prime de fin d'année, socle, technicité, contrainte de poste et responsabilité. Cette part sera versée mensuellement.

2. Maintien de tout ou partie de l'IFSE acquis à l'extérieur en cas de recrutement d'un agent : lors du recrutement d'un agent pour lequel la collectivité a ciblé un enjeu stratégique en termes d'expertise, l'IFSE antérieur peut être maintenu. Il ne pourra évoluer par la suite qu'à condition que l'IFSE interne de la collectivité soit supérieur à sa part garantie.

La part Contrainte de Déplacement. Sont concernés par le versement de cette part, les agents titulaires stagiaires et agents contractuels de droit public au sein du SAD qui sont amenés à réaliser des déplacements payants pour le compte des bénéficiaires sur leur résidence administrative et/ou familiale et qui ne peuvent être remboursés via les frais de déplacement. Cette part sera versée 2 fois par an, en mai et novembre.

1) La mise en place de l'indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel

L'indemnité de fonctions, sujétions et expertise est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants : technicité, sujétions particulières et encadrement.

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et la manière de servir appréciée à partir de l'entretien professionnel.

Les montants maximaux d'indemnité de fonctions, sujétions et expertises et du complément indemnitaire annuel sont fixés comme suit :

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Répartition des groupes fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des attachés		Montants annuels maxima (plafonds)	
Groupe et fonctions	Emploi (à titre indicatifs)	IFSE	CIA
Groupe 1	Emplois direction et d'encadrement	36 210 euros	6 390 euros
Groupe 2	Emploi avec contrainte de poste	32 130 euros	5 670 euros
Groupe 3	Autres fonctions	25 500 euros	4 500 euros

Répartition des groupes fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux		Montants annuels maxima (plafonds)	
Groupe et fonctions	Emploi (à titre indicatifs)	IFSE	CIA
Groupe 1	Emplois direction et d'encadrement	17 480 euros	2 380 euros
Groupe 2	Emploi avec contrainte de poste	16 015 euros	2 185 euros
Groupe 3	Autres fonctions	14 650 euros	1 995 euros

Répartition des groupes fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux		Montants annuels maxima (plafonds)	
Groupe et fonctions	Emploi (à titre indicatifs)	IFSE	CIA
Groupe 1	Emplois direction et d'encadrement	11 340 euros	1 260 euros
Groupe 2	Emploi avec contrainte de poste	10 800 euros	1 200 euros
Groupe 3	Autres fonctions	10 800 euros	1 200 euros

Répartition des groupes fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des agents sociaux territoriaux		Montants annuels maxima (plafonds)	
Groupe et fonctions	Emploi (à titre indicatifs)	IFSE	CIA
Groupe 1	Emplois direction et d'encadrement	11 340 euros	1 260 euros
Groupe 2	Emploi avec contrainte de poste	10 800 euros	1 200 euros
Groupe 3	Autres fonctions	10 800 euros	1 200 euros

Répartition des groupes fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux		Montants annuels maxima (plafonds)	
Groupe et fonctions	Emploi (à titre indicatifs)	IFSE	CIA
Groupe 1	Emplois direction et d'encadrement	11 340 euros	1260 euros
Groupe 2	Emploi avec contrainte de poste	10 800 euros	1200 euros
Groupe 3	Autres fonctions	10 800 euros	1200 euros

Le montant individuel de chaque agent sera fixé entre 0 et 100% de ce montant maximal.

Ils feront l'objet d'un versement mensuel pour l'IFSE et annuel pour le CIA

2) La modulation du régime indemnitaire en fonction de l'éloignement temporaire au service

Conformément à l'article 2 du décret n°91-875 du 6 décembre 1991, les clauses d'attribution des primes et des indemnités et notamment en cas d'éloignement temporaire du service doivent être définies par délibération.

Il est proposé de mettre en place le dispositif suivant :

1) La part annuelle.

- a. Il sera retenu 1/90ème du montant de la prime chaque journée d'absence pour cause de maladie ordinaire au-delà du 4 -ème jour entre le 01 novembre N-1 et le 31 octobre de l'année en cours quel que soit le grade détenu par l'agent.
- a. Sont exclus du dispositif, les congés maternité, d'adoption ou paternité, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles, les absences syndicales, les absences pour événements familiaux ou autres autorisations d'absence.
- a. Pour l'agent en CLD, CLM ou maladie grave, Il sera retenu 1/30ème du montant de la prime chaque journée d'absence dès le 1^{er} jour entre le 01 novembre N-1 et le 31 octobre de l'année en cours quel que soit le grade détenu par l'agent

1) Part technicité, Part contrainte de poste, Part responsabilité, Part socle et Part garantie :

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, par combinaison avec l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1884 :

- a. Pour l'agent en congé maladie ordinaire il sera retenu 1/30 -ème du montant des primes pour chaque journée d'absence pour cause de maladie ordinaire au-delà du 15 -ème jour sur une année glissante quel que soit le grade détenu par l'agent (hors absences en cas d'épidémie grave).
- b. Sont exclus du dispositif, les congés maternité, d'adoption ou paternité, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles, les absences syndicales, les absences pour événements familiaux ou autres autorisations d'absence.
- c. Pour l'agent en CLD, CLM ou maladie grave, le régime indemnitaire ne sera pas maintenu dès le 1^{er} jour d'absence.

3) L'instauration du Complément Indemnitare Annuel

Il est instauré à compter du 1^{er} janvier 2019 au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. Celui-ci est apprécié au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront évalués à partir de l'entretien professionnel *de l'année N -1*. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale sur proposition du directeur des services après avis des responsables de services et fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il n'est pas obligatoirement reconductible d'une année à l'autre.

L'enveloppe annuelle du CIA à répartir sera alimentée à partir du régime indemnitaire non distribué dans le cadre de la modulation lié à l'éloignement temporaire au service de l'année précédente.

Le CIA fera l'objet d'un versement unique au mois de juin.

Pour les cadres d'emploi non concernés par le CIA et qui répondent aux critères d'engagement et de manière de servir, un système de gratification équivalent à partir des primes existantes sera mis en œuvre.

Un rapport sur le montant du CIA versé et sa ventilation par service et par grade sera fourni annuellement au comité technique lors de l'évaluation du régime indemnitaire.

1) Concernant l'évolution du régime indemnitaire

Monsieur le Président précise que le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les 4 ans , en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise.

Il indique par ailleurs que l'évolution du régime indemnitaire, son montant, ses critères feront l'objet annuellement d'un avis du comité technique au regard de l'évolution des marges de manœuvre financières et du bilan social.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
APRES EN AVOIR DELIBERE**

DECIDE d'appliquer le régime indemnitaire tel que présenté à compter du 1^{er} novembre 2023.

PRECISE que les crédits globaux sont déterminés en fonction des emplois effectivement pourvus et évoluent en rapport avec les révisions du tableau des effectifs.

DIT que les dépenses relatives à ce régime indemnitaire et à son évolution seront votées chaque année et inscrites aux différents budgets après avis du comité technique.

AUTORISE Monsieur le Président à déterminer le montant individuel applicable à chaque agent, sans que cette attribution ne puisse dépasser le montant maximum attribuable aux agents ni les crédits globaux.

ADOpte A L'UNANIMITE

Fait et délibéré en séance le jour, mois et an ci-dessus.
Au registre sont les signatures.

Castelnaudary, le 23 octobre 2023

La secrétaire de séance

Le Président,

Brigitte BATIGNE

Philippe GREFFIER