

Délibération n°2024-39

EXTRAIT du REGISTRE des DELIBERATIONS du COMITE SYNDICAL
SEANCE EXTRAORDINAIRE du LUNDI 23 SEPTEMBRE 2024
COLLEGE COLLECTE

Objet : Révision du Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

L'an deux mil vingt-quatre et le vingt-trois du mois de septembre à 18 heures 30, le Comité syndical - Collège Collecte, dûment convoqué, s'est réuni au siège du SIVOM du Born, 115 route de Piche, à PONTENX-LES-FORGES, en séance ordinaire, sous la présidence de Monsieur Éric SOULES, Président.

Nombre de délégués en exercice : 25
Quorum : 13

Présents : 17.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : MMES. Nathalie BENQUET, Marie-Hélène BOUSQUET, Patricia CASSAGNE, Ascension PONCHET, MM. Adrien FERE, Patrick FRAGNEAU, Vincent LOUBERE et Éric SOULES,
COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : MM. Daniel ANTAGNAC, Gilbert BADET, Jérôme CLAVE, Patrick COCHARD-DEGUET, Philippe CUBILIER, Fabrice FAGOO, Frédéric POMAREZ, Jean-Richard SAINT-JOURS et Henri-Jean THEBAULT.

Absents excusés remplacés par suppléants :

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : Monsieur Jean-Marie DUBROCA remplacé par Monsieur Fabrice FAGOO.

Absents excusés : 8.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : MMES. Florence GUERRO, Laure PINCE, MM. Éric BRETHERS, Jean-Jacques CAPDEPUY, Titouan DAUDIGNON, Fabien LAINE et Christian VIUDES,
COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : Monsieur Jean SLOSTOWSKI.

Secrétaire de séance : Monsieur Adrien FERE

Date de convocation et d'affichage : 13 septembre 2024



Délibération n°2024-39

Objet : Révision du Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

VU les articles L714-4 à L714-13 relatifs aux régimes indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale,

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 d'Etat, modifié par le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016,

VU les arrêtés ministériels du 15 décembre 2015, du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 relatifs au RIFSEEP des attachés,

VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

VU les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 relatifs au RIFSEEP des adjoints administratifs,

VU l'arrêté ministériel du 7 novembre 2017 relatif au RIFSEEP des techniciens,

VU les arrêtés ministériels du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 relatifs au RIPSEEP des agents de maîtrise et des adjoints techniques,

VU la réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée le 28 janvier 2020, faisant suite à la question écrite de Sébastien Cazenove n°20512, JO de l'Assemblée nationale du 26 novembre 2020, au sujet de la conservation par les fonctionnaires territoriaux de leurs primes et indemnités, pendant le congé maladie,

VU le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État,

VU la délibération du Comité syndical n°2016-48 en date du 15 décembre 2016 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 du Comité syndical n°2017-48 en date du 30 octobre 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique – Catégorie C,

VU la délibération du Comité syndical n°2018-16 en date du 12 mars 2018 modifiant les conditions d'attribution du CIA, dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP,

VU la délibération du Comité syndical n°2020-24 en date du 10 juillet 2020 relative à la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique – Catégorie B,

VU la délibération du Comité syndical n°2021-26 en date du 25 mars 2021 relative au réexamen quadriennal du RIFSEEP,

VU la délibération du Comité syndical n°2023-57 en date du 23 octobre 2023 décidant la modification de l'organigramme du personnel du SIVOM du Born,

VU la délibération du Comité syndical n°2024-29 en date du 08 avril 2024 décidant le réexamen du RIFSEEP,



VU l'avis du Bureau syndical en date du 04 juin 2024 et du 12 septembre 2024,

VU l'avis unanimement favorable des deux collèges du Comité Social Territorial en date du 09 septembre 2024,

CONSIDERANT que le RIFSEEP est composé de l'IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, par groupe de fonction et catégorie hiérarchique, et du CIA : Complément Indemnitaire Annuel, lié au résultat de l'entretien professionnel annuel,

CONSIDERANT qu'en 2016, à la suite de l'état des lieux, il a été décidé que l'IFSE remplaçait les anciennes indemnités et primes versées, **sans augmentation**, arrondies en douzièmes égaux, sauf pour les agents d'entretien et les agents d'accueil de déchetteries qui ont bénéficié d'une revalorisation au même niveau que les ripeurs, ainsi que certains agents de catégorie C, responsable de services, pour constituer des groupes cohérents,

CONSIDERANT ainsi que la dernière réévaluation globale du RIFSEEP en date de juillet 2014,

CONSIDERANT la volonté de valoriser le régime indemnitaire des agents titulaires et contractuels notamment pour favoriser le recrutement de saisonniers et des remplaçants tout au long de l'année,

CONSIDERANT les négociations organisées dans le cadre du Comité Social Territorial en date du 05 février 2024 et du 02 avril 2024,

CONSIDERANT les nouvelles dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat pour la rémunération des agents en situation de congés de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM), à compter du 1^{er} septembre 2024,

Le Président propose :

Dans un premier temps, de refondre les groupes de fonction. Les principaux changements sont :

- l'ajout du chargé de mission prévention en catégorie B,
- le regroupement des responsables de service de catégorie C et du chef d'atelier,
- l'ajout des mécaniciens dans le groupe des adjoints aux responsables de service,
- l'ajout des agents gestionnaires du pôle fonctionnel dans le groupe de l'agent de liaison du pôle opérationnel,
- l'ajout des agents d'accueil de déchetteries dans le groupe des conducteurs et agents d'accueil, de communication et de prévention,
- la création d'un groupe dédié aux agents COVED, ceux-ci n'étant plus que 1 conducteur et 1 ripeur.



Tableau 1. Refonte des groupes de fonction

SITUATION ACTUELLE			PROPOSITION DE RESTRUCTURATION DES GROUPES		
Groupe de fonctions	Intitulé du groupe	Intitulé des fonctions	Groupe de fonctions	Intitulé du groupe	Intitulé des fonctions
A1	Directeur ou Directrice	Directeur ou Directrice	A1	Directeur ou Directrice	Directeur ou Directrice
A2	Directeur adjoint, Directrice adjointe	Directeur adjoint, Directrice adjointe	A2	Directeur adjoint, Directrice adjointe de catégorie A	Directeur adjoint, Directrice adjointe
B1	Directeur adjoint, Directrice adjointe	Directeur adjoint, Directrice adjointe	B1	Directeur adjoint, Directrice adjointe de catégorie B	Directeur adjoint, Directrice adjointe
B2	Responsables de service et Conseiller de prévention	Responsables de service et Conseiller de prévention	B2	Responsables de service de catégorie B	Responsables de service Conseiller de prévention
			B3	Postes à responsabilités impliquant pilotage de projet et technicité	Chargés de mission
C1	Postes de catégorie C affectés à des fonctions de catégorie B	Responsable service Patrimoine	C1	Postes de catégorie C affectés à des fonctions de catégorie B	Responsables de service Chef d'atelier
C2	Postes à responsabilités impliquant coordination et/ou pilotage de projet	Responsables des services RH et REOM	C1		
C2		Chef d'atelier mécanique	C1		
C2		Adjoint au responsable du service Collectes des déchets	C2	Postes à responsabilités impliquant coordination d'équipes et/ou expertise	Adjoints aux responsables de service
C3	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Mécanicien laveur graisseur	C2		Mécaniciens laveur graisseur
C4	Postes soumis à des sujétions particulières	Agents services RH et REOM	C3	Postes à responsabilités impliquant technicité	Agents gestionnaires pôle fonctionnel
C3	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Agent de liaison permanent	C3		Agent de liaison permanent
C4	Postes soumis à des sujétions particulières	Conducteurs titulaires du permis C / CE / BE dont le SIVOM a entériné la validité (FCO et visite médicale à jour), quelles que soient les fonctions exercées, sauf si l'IFSE de leur groupe de fonctions exercées est plus élevée que celle du groupe C4	C4	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Conducteurs titulaires du permis C / CE / BE dont le SIVOM a entériné la validité (FCO et visite médicale à jour), quelles que soient les fonctions exercées, sauf si l'IFSE de leur groupe de fonctions exercées est plus élevée que celle du groupe C4
C4		Agents d'accueil, agents de communication	C4	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Agents d'accueil, agents de communication et de prévention des déchets
C5	Autres postes	Agents d'accueil en déchetteries	C4	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Agents d'accueil en déchetteries
C5		Ripeurs	C5	Postes soumis à des sujétions particulières	Ripeurs
C5		Agents d'entretien	C5		Agents d'entretien
C4	Postes soumis à des sujétions particulières	Conducteurs COVED	C6	Autres postes	Conducteurs COVED
C5	Autres postes	Ripeurs COVED	C6		Ripeurs COVED

Dans un second temps, il est proposé de revaloriser les différents plafonds de chaque groupe, pour les atteindre en 2028. Les changements portent uniquement sur l'IFSE. Le CIA n'est pas modifié.

Les montants d'IFSE ont demeuré inchangés depuis son institution en 2016 et à l'époque, les montants existants ont été repris à l'identique et simplement arrondis pour constituer une somme divisible par 12. La dernière réévaluation globale du RIFSEEP date donc de juillet 2014.

Pour rappel, les représentants du personnel, réuni 2 fois avant la prise de la délibération du 8 avril 2024, ont refusé une revalorisation partielle du RIFSEEP en 2024, demandant que toutes les catégories hiérarchiques soient impactées dès 2024.

Tableau 2. Revalorisation des plafonds de chaque groupe

Envoyé en préfecture le 26/09/2024

Reçu en préfecture le 26/09/2024

Publié le 26/09/2024

ID : 040-244000279-20240923-DCS2024_39-DE



PROPOSITION DE RESTRUCTURATION DES GROUPES			SITUATION AVANT REVALORISATION		PROPOSITION DE REVALORISATION		ECHELONNEMENT				
Groupe de fonctions	Intitulé du groupe	Intitulé des fonctions	IFSE par mois	IFSE par mois à terme	Différence entre IFSE mensuelles actuelles et à terme	Pourcentage de variation IFSE mensuelle	IFSE mensuelle 4e trimestre 2024	IFSE mensuelle Année 2025	IFSE mensuelle Année 2026	IFSE mensuelle Année 2027	IFSE mensuelle 1er au 3e trimestre 2028
A1	Directeur ou Directrice	Directeur ou Directrice	1 500,00 €	1 700,00 €	200,00 €	13%	1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	1 600,00 €	1 700,00 €
A2	Directeur adjoint, Directrice adjointe de catégorie A	Directeur adjoint, Directrice adjointe	875,00 €	1 200,00 €	325,00 €	37%	940,00 €	1 005,00 €	1 070,00 €	1 135,00 €	1 200,00 €
B1	Directeur adjoint, Directrice adjointe de catégorie B	Directeur adjoint, Directrice adjointe	875,00 €	1 200,00 €	325,00 €	37%	940,00 €	1 005,00 €	1 070,00 €	1 135,00 €	1 200,00 €
B2	Responsables de service de catégorie B	Responsables de service Conseiller de prévention	584,00 €	900,00 €	316,00 €	54%	704,00 €	753,00 €	802,00 €	851,00 €	900,00 €
B3	Postes à responsabilités impliquant pilotage de projet et technicité	Chargés de mission		750,00 €	750,00 €		610,00 €	648,00 €	682,00 €	716,00 €	750,00 €
C1	Postes de catégorie C affectés à des fonctions de catégorie B	Responsables de service	584,00 €	900,00 €	316,00 €	54%	704,00 €	753,00 €	802,00 €	851,00 €	900,00 €
C1		Chef d'atelier	580,00 €	900,00 €	320,00 €	55%	704,00 €	753,00 €	802,00 €	851,00 €	900,00 €
C1			721,00 €	900,00 €	179,00 €	25%	755,00 €	791,25 €	827,50 €	863,75 €	900,00 €
C2	Postes à responsabilités impliquant coordination d'équipes et/ou expertise	Adjoints aux responsables de service	580,00 €	750,00 €	170,00 €	29%	614,00 €	648,00 €	682,00 €	716,00 €	750,00 €
C2		Mécaniciens laveur graisseur	553,00 €	750,00 €	197,00 €	36%	587,00 €	627,75 €	668,50 €	709,25 €	750,00 €
C3	Postes à responsabilités impliquant technicité	Agents gestionnaires pôle fonctionnel	504,00 €	715,00 €	211,00 €	42%	538,00 €	582,25 €	626,50 €	670,75 €	715,00 €
C3		Agent de liaison permanent	578,00 €	715,00 €	137,00 €	24%	612,00 €	637,75 €	663,50 €	689,25 €	715,00 €
C4	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Conducteurs titulaires du permis C / CE / BE dont le SIVOM a entériné la validité (FCO et visite médicale à jour), quelles que soient les fonctions exercées, sauf si l'IFSE de leur groupe de fonctions exercées est plus élevée que celle du groupe C4	504,00 €	680,00 €	176,00 €	35%	538,00 €	573,50 €	609,00 €	644,50 €	680,00 €
C4	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Agents d'accueil, agents de communication et de prévention des déchets	504,00 €	680,00 €	176,00 €	35%	538,00 €	573,50 €	609,00 €	644,50 €	680,00 €
C4	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Agents d'accueil en déchetteries	431,00 €	680,00 €	249,00 €	58%	465,00 €	518,75 €	572,50 €	626,25 €	680,00 €
C5	Postes soumis à des sujétions particulières	Ripeurs	431,00 €	645,00 €	214,00 €	50%	465,00 €	510,00 €	555,00 €	600,00 €	645,00 €
C5		Agents d'entretien	431,00 €	645,00 €	214,00 €	50%	465,00 €	510,00 €	555,00 €	600,00 €	645,00 €
C6	Autres postes	Conducteurs COVED	608,00 €	608,00 €		0%	608,00 €	608,00 €			
C6		Ripeurs COVED	535,00 €	535,00 €		0%	535,00 €	535,00 €	535,00 €	535,00 €	535,00 €



-> **Pour les catégories C** : l'IFSE serait revalorisée de 34 € brut par mois (soit 30 € net), à partir du 1^{er} octobre 2024, puis l'augmentation s'étalerait de 2025 à 2028, en quatre montants égaux.

Plafond actuel, différent selon les groupes de fonction : de 431 € à 580 € mensuel

Proposition de plafond 2028 : de 580 € à 750 € mensuel

Exception : l'IFSE du groupe COVED resterait inchangée, celle-ci ayant toujours été supérieure aux montants attribués aux conducteurs et ripeurs, depuis 20 ans.

-> **Pour les responsables de service de catégories B et C** : l'IFSE serait revalorisée de 120 € brut par mois, à partir du 1^{er} octobre 2024, pour gommer plus rapidement la différence avec l'IFSE du chef d'atelier, puis l'augmentation s'étalerait de 2025 à 2028, en quatre montants égaux.

Plafond actuel, différent selon les groupes de fonction : de 580 € à 721 € mensuel

Proposition de plafond 2028 : 900 € mensuel

-> **Pour les directrice et directeur adjoints** : l'IFSE serait augmenté, à partir du 1^{er} octobre 2024, d'un cinquième du plafond et ainsi jusqu'en 2028.

Plafond actuel : 875 € mensuel / Proposition de plafond 2028 : 1 200 € mensuel

-> **Pour la directrice** : compte tenu de la revalorisation récente du montant de l'IFSE (délibération n°2024-02 du 12 février 2024), celui-ci ne serait revalorisé que de 100 € par mois à partir de 2027.

Plafond actuel : 1 500 € mensuel / Proposition de plafond 2028 : 1 700 € mensuel

Le montant d'IFSE 2024, sans revalorisation s'élève à 459 087,72 €. L'incidence financière est résumée dans le tableau ci-dessous :

	4 ^e trimestre 2024	2025	2026	2027	2028
Incidence financière par an	+ 9 055,02 €	+ 62 324,01 €	+ 35 182,95 €	+ 37 210,95 €	+ 37 210,95 €
Montant annuel IFSE	468 142,74 €	530 466,75 €	565 649,70 €	602 860,65 €	640 071,60 €

Remarque : les plafonds retenus pour les groupes sont inférieurs aux plafonds autorisés par les textes. Dans certains groupes, ils sont supérieurs aux montants appliqués mais ont été indiqués ainsi pour qu'il y ait une logique de dégressivité.

Il rappelle que l'IFSE est attribué, par arrêté individuel, ainsi :

- 50% attribués en fonction des sujétions décrites dans les groupes de fonctions – **Montant fixe.**
- 50% attribués en fonction de l'**expertise** - **Montant variable** pouvant aller de 0% à 50%.
Par expertise, on entend l'expérience professionnelle appréciée en fonction :
 - des connaissances personnelles issues d'études et/ou de formations personnelles,
 - de l'effort de formation professionnelle,
 - de la mise en application des connaissances acquises en formation,
 - de la capacité à enseigner son savoir (maître d'apprentissage, tutorat de stagiaires, formateur interne, ...),



- de l'engagement dans l'établissement (représentant du personnel, représentant CNAS, référent mutuelle, membre de groupes de pilotage,...),
 - de l'autonomie dans le travail,
 - de la maîtrise de l'environnement de travail (outils bureautiques, logiciels métier, outils spécifiques, différents poids-lourds, grues, bras hydrauliques, ...),
 - de la connaissance de l'environnement territorial.
- le versement de l'IFSE est mensuel, proportionnellement à la quotité de travail,
 - l'IFSE est modulé en cas d'arrêt de travail ainsi :

- **Congé de maladie ordinaire :**

Le montant du jour de carence (1 /30 du salaire + régime indemnitaire + NBI éventuelle) est déduit de l'abattement du régime indemnitaire :

- si le montant lié à l'application du jour de carence est supérieur à l'abattement du régime indemnitaire mensuel, seul le jour de carence s'applique.
 - dans le cas contraire, le jour de carence s'applique puis le pourcentage de 1% par jour suivant d'arrêt de maladie ordinaire, jusqu'à la date de fin de l'arrêt, **dans la limite de 3 mois cumulés d'arrêt sur un an glissant, à partir desquels l'IFSE suit le sort du traitement indiciaire, c'est-à-dire, est réduit à 50%,**
 - si le jour de carence venait à être supprimé, l'abattement du régime indemnitaire pour maladie ordinaire serait à nouveau de 1% par jour, dès le 1^{er} jour de maladie, sans pouvoir dépasser 30% par mois, **dans la limite de 3 mois cumulés d'arrêt sur un an glissant, à partir desquels l'IFSE suit le régime du traitement indiciaire, c'est-à-dire, est réduit à 50%,**
- **Congé pour accident de travail ou pour maladie professionnelle, par évènement :**
 - IFSE maintenue à 100 % si l'arrêt est inférieur à 180 jours calendaires cumulés à partir du 1^{er} jour d'arrêt,
 - IFSE maintenue à 50%, si l'arrêt est égal ou supérieur à 180 jours calendaires cumulés et inférieur à 270 jours calendaires cumulés à partir du 1^{er} jour d'arrêt,
 - IFSE suspendue si l'arrêt est égal ou supérieur à 270 jours calendaires cumulés à partir du 1^{er} jour d'arrêt.
 - **Temps partiel thérapeutique, congé de maternité, congé de paternité et accueil de l'enfant, congé d'adoption, l'IFSE est maintenue à 100%**
 - **Congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie :**

Par délibération 2024-02 du 12 février 2024, il est prévu que l'IFSE soit modulable en cas d'arrêt de travail :

- **Congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie :**
 - IFSE suspendue dès le premier jour d'arrêt.
 - Toutefois, si l'agent bénéficie d'un de ces congés à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien total ou partiel de l'IFSE, il conserve le bénéfice de l'IFSE qui a été maintenue durant ce congé initial (**soit totalement ou à 50 %**)



Ce qui change : Conformément à [l'accord interministériel du 20 octobre 2023](#) et à l'article L.822-8 du Code Général de la Fonction Publique, 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 du 26 août 2010, afin de prévoir que, pendant les périodes de **congé de longue maladie (CLM)** et de **congé de grave maladie (CGM)**, les fonctionnaires de l'État bénéficieront du **maintien** du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

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

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

Les nouvelles dispositions sont applicables au plus tôt à compter du **1^{er} septembre 2024** pour la rémunération des agents en situation de CLM et de CGM.

Compte tenu du **principe de parité**, les modalités du SIVOM ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État.

Il est proposé d'appliquer ces dispositions :

- **Congé de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM) :**
 - maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :
 - 33 % la première année ;
 - 60 % les deuxième et troisième années.
- **Congé de longue durée (CLD)**
 - suppression du régime indemnitaire dès le premier jour d'arrêt

Le CIA

Pour rappel, les montants annuels maximum du CIA sont les suivants :

Groupes de fonctions	Montant maximum		
	Année de référence	2024	2025
	Paye de référence	Février 2025	Février 2026
A1	Montant annuel	525 €	575 €
A2		525 €	575 €
B1		525 €	575 €
B2		525 €	575 €
B3		525 €	575 €
C1		525 €	575 €
C2		525 €	575 €
C3		525 €	575 €
C4		525 €	575 €
C5		525 €	575 €
C6		525 €	575 €

Il est proposé de modifier les conditions de versement et ainsi de permettre :



- de verser le CIA une fois par an, en février **ou** au moment du départ de l'agent de la Collectivité (départ en retraite, fin de contrat à durée déterminée, démission), proportionnellement à la quotité de travail,

Les autres dispositions restent inchangées :

- les règles d'attribution du CIA, par arrêté individuel, sont les suivantes :
 - En fonction de l'assiduité et de l'évaluation professionnelle annuelle pour favoriser l'objectivité des responsables de service :
 - selon le barème suivant :
 - 1 point pour l'appréciation « insatisfaisant »,
 - 0 point pour l'appréciation « à améliorer »,
 - 1 point pour l'appréciation « satisfaisant »,
 - 2 points pour l'appréciation « supérieur aux attentes »
 - et la modulation suivante :

Agents non encadrants : maximum possible : 33 points (16 critères supérieurs aux attentes et 1 satisfaisant (respecte les horaires)) :

- 100% du montant maximal si la note est comprise entre 20 et 33,
- 75 % du montant maximal si la note est comprise entre 16 et 19,
- 50 % du montant maximal si la note est comprise entre 15 et 10,
- 25 % du montant maximal si la note est inférieure à 10.

Agents encadrants : maximum possible : 53 ou 55 points (26 ou 27 critères supérieurs aux attentes et 1 satisfaisant (respecte les horaires)) :

- 100% du montant maximal si la note est comprise entre 34 et 53 ou 55 (Directrice et RST),
- 75 % du montant maximal si la note est comprise entre 26 et 33,
- 50 % du montant maximal si la note est comprise entre 25 et 18,
- 25 % du montant maximal si la note est inférieure à 18.
- Un agent absent toute l'année ne perçoit pas le CIA.
- Un agent présent au cours de l'année mais absent au moment des entretiens professionnels, (dernier trimestre de l'année et mois de janvier de l'année suivante) se voit appliquer 0 point, ce qui entraîne un coefficient de 25% du montant maximal du CIA.

- de moduler le CIA en cas d'arrêt de travail ainsi :
 - **Motifs de minoration du CIA** :
 - Absence pour **congés de maladie ordinaire**, le montant du CIA est minoré dans les mêmes proportions que le traitement,
 - Absence pour **accident de travail, maladie professionnelle**, le montant du CIA est minoré selon la durée d'absence annuelle, ainsi :
 - Durée d'absence inférieure à **8 jours calendaires** : **100%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail,
 - Durée d'absence supérieure ou égale à **8 jours calendaires** et inférieure à **30 jours calendaires** : **80%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail,



- Durée d'absence supérieure ou égale à **30 jours calendaires** et inférieure à **120 jours calendaires** : **50%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail,
- Durée d'absence supérieure ou égale à **120 jours calendaires** et inférieure à **180 jours calendaires** : **25 %** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail,
- Durée d'absence supérieure ou égale à **180 jours calendaires** : **0%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail.
-
- Absence pour **disponibilité, congé sans solde, absence injustifiée**, le montant du CIA est minoré selon la durée d'absence annuelle pour ces motifs.
- o **Motifs de suppression du CIA** : congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical – Collège Collecte, à l'unanimité :

DECIDE

- de refondre les groupes de fonction selon le tableau 1 présenté ci-dessus,
- de revaloriser les différents plafonds de chaque groupe, pour les atteindre en 2028 selon le tableau 2 présenté ci-dessus,
- de modifier les conditions de versement du CIA : le verser une fois par an, en février **ou** au moment du départ de l'agent de la Collectivité (départ en retraite, fin de contrat à durée déterminée, démission), proportionnellement à la quotité de travail,
- de modifier les conditions de maintien des primes en cas de congés longue maladie, de grave maladie ou de maladie de longue durée afin d'appliquer les dispositions du décret 2024-641 du 27 juin 2024,

PRECISE

- que ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2024

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus,
Ont signé au registre les membres présents,
Pour extrait conforme,

Le Président,
Éric SOULES

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de PAU dans un délai de deux mois à compter de son affichage ou de sa réception par le représentant de l'État.

Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « télérécurse citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr Une copie de cette décision devra être jointe au recours.