

Envoyé en préfecture le 05/07/2024

Reçu en préfecture le 05/07/2024

Publié le



ID : 011-200019461-20240619-D29_2024-DE

PROJET



RÉGION
LÉZIGNANAISE
CORBIÈRES
MINERVOIS

CIAS DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

PROTOCOLE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2024
Délibération n° en date du

Envoyé en préfecture le 05/07/2024

Reçu en préfecture le 05/07/2024

Publié le



ID : 011-200019461-20240619-D29_2024-DE

PREAMBULE

Envoyé en préfecture le 05/07/2024

Reçu en préfecture le 05/07/2024

Publié le

ID : 011-200019461-20240619-D29_2024-DE



Le régime indemnitaire est constitué de l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Il se définit comme un complément de rémunération, distinct des autres éléments obligatoires.

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : le RIFSEEP 1

1. L'IFSE - L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise	2
1.1. Principe.....	2
1.2. Bénéficiaires	2
1.3. Composition.....	3
1.4. Modalités d'attribution et de versement.....	3
2. Le CIA - Le complément indemnitaire annuel.....	6
2.1 Principe.....	6
2.2 Bénéficiaires	6
2.3 Modalités d'attribution et de versement.....	6

DEUXIEME PARTIE : les autres primes et indemnités 8

1. Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS).....	9
2. Les Indemnités d'astreinte	10
3. L'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés.....	12

APPLICATION..... 13

ANNEXE 1 - Critères de responsabilité et d'expertise	14
ANNEXE 2 - Répartition des emplois dans les groupes de fonctions	15
ANNEXE 3 - Critères d'expérience professionnelle	16

PREMIERE PARTIE : le RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

1. L'IFSE - L'indemnité de fonctions et d'expertise

1.1. Principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 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 détail de ces critères figure en ANNEXE 1.

La répartition des emplois dans les groupes de fonctions figure en ANNEXE 2.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le détail de ces critères figure en ANNEXE 3.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans au maximum, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

1.2. Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'IFSE tel que défini dans la présente délibération :

- Les **fonctionnaires** titulaires et stagiaires éligibles à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les **agents contractuels de droit public** éligibles à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité.

1.3. Composition

L'IFSE est composé :

- d'une **PART FIXE**
- d'une **PART VARIABLE**
- d'une **PART SPECIFIQUE**.



1.4. Modalités d'attribution et de versement

Le montant individuel de l'IFSE est déterminé par arrêté de l'autorité territoriale **dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat** et selon les critères fixés par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice de la prime au prorata de leur temps de service.

Le prorata de temps de service pris en compte pour les intervenants à domicile est la moyenne du temps de travail réellement effectué sur l'année précédente selon les modalités suivantes :

► **Pour le versement de l'IFSE au 1^{er} janvier de l'année N, est prise en compte la moyenne du temps de travail réellement effectué sur la période de décembre N-2 à novembre N-1 avec comme plafond le temps complet et comme plancher le temps de travail contrat ou arrêté de l'agent. Pour l'agent qui n'a pas travaillé sur la totalité de la période de référence, c'est le temps de travail contrat ou arrêté qui est pris en compte.**

L'IFSE est versée mensuellement à l'exception de la part spécifique relative au travail du dimanche et des jours fériés qui est versée annuellement et dont le détail figure ci-après.

LA PART SPECIFIQUE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Les agents occupant la fonction d'intervenant(e) à domicile, les dimanches et jours fériés, bénéficient d'une part spécifique.

Elle est calculée suivant le nombre d'heures de dimanches et jours fériés effectué sur la période de décembre N-2 à novembre N-1 avec un versement annuel en janvier N pour les montants suivants :

Nombre d'HEURES de dimanche ou jours fériés travaillés	Montant brut de la prime en €
De 1 à 10 heures	50 €
De 11 à 50 heures	250 €
De 51 à 100 heures	500 €
De 101 à 150 heures	800 €
De 151 à 200 heures	1 000 €
Plus de 200 heures	1 100 €

L'agent qui quitte la structure en cours d'année percevra exceptionnellement la part spécifique pour travail du dimanche et des jours fériés au plus tard le mois suivant son départ selon le barème ci-dessus.

REGLES DE MAINTIEN, DE DIMINUTION OU DE SUPPRESSION POUR ABSENCE

Dans tous les cas, l'IFSE suit, a minima, le sort du traitement.

- La **PART FIXE (PF)** est généralement maintenue en cas d'absence.
 - Toutefois lorsque l'agent passe à demi-traitement, sa part fixe également.
 - En outre, en application de l'article 2 du décret n° 2010-997, l'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire lorsqu'il est placé en congé de grave maladie (CGM), en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD). Cependant, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.
 - Enfin, l'agent qui est sans traitement ne perçoit plus la part fixe de l'IFSE.
- La **PART VARIABLE (PV)** est diminuée de 1/30 par jour d'absence calendaire, déduction faite du jour de carence le cas échéant, sur le mois en cours ou le mois suivant pour certaines catégories d'absences uniquement et détaillées ci-dessous.
- La **PART SPECIFIQUE (PS)** est calculée au réel du nombre d'heures effectuées les dimanches et jours fériés. Elle n'est pas liée aux absences de l'agent.

En détail :

Envoyé en préfecture le 05/07/2024

Reçu en préfecture le 05/07/2024

Publié le

S²LO

ASA = auto

ID : 011-200019461-20240619-D29_2024-DE

Part Fixe + Part Variable Maintenues	Part Variable Diminuée	Part Fixe + Part Variable Supprimées
<ul style="list-style-type: none">▪ Congés et RTT▪ Formation professionnelle obligatoire▪ Congés de maternité▪ Congé d'adoption▪ Congé de paternité▪ Congé d'accueil de l'enfant▪ Temps partiel thérapeutique▪ ASA enfant malade▪ ASA mariage et PACS▪ ASA décès▪ ASA liées à la grossesse▪ ASA don du sang▪ Participation non rémunérée à un jury▪ Réunions et formations syndicales▪ Jour de passage de concours ou examen en lien avec le service▪ Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)▪ Maladie professionnelle▪ Accident de travail▪ Accident de trajet	<ul style="list-style-type: none">▪ Congés de maladie ordinaire▪ Congé pathologique pré et post-natal▪ Jour de passage de concours et examens sans lien avec le service▪ Participation rémunérée à un jury▪ Exercice d'une activité accessoire de formateur rémunérée	<ul style="list-style-type: none">▪ Congés de longue maladie▪ Congé de longue durée▪ Congé de grave maladie▪ Période Préparatoire au Reclassement▪ Grève▪ Exclusion temporaire de fonctions

2. Le CIA - Le complément indemnitaire annuel

2.1 Principe

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel au cours duquel sont appréciés les critères suivants :

- L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- Les capacités d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (pour les agents en situation d'encadrement).

2.2 Bénéficiaires

Bénéficiaire du CIA tel que défini dans la présente délibération :

- Les **fonctionnaires** titulaires et stagiaires éligibles à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les **agents contractuels de droit public** éligibles à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité.

2.3 Modalités d'attribution et de versement

Le montant individuel du CIA est déterminé par arrêté de l'autorité territoriale **dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat.**

Dans le respect de ces limites, l'assemblée délibérante détermine chaque année l'enveloppe attribuée au CIA.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice de la prime au prorata de leur temps de service.

Le CIA est versé annuellement en décembre.

L'agent qui n'aura pas eu d'entretien professionnel au cours de l'année ne percevra pas le CIA en décembre.

SITUATIONS PARTICULIERS

Envoyé en préfecture le 05/07/2024

Reçu en préfecture le 05/07/2024

Publié le



ID : 011-200019461-20240619-D29_2024-DE

- Départ en cours d'année : l'entretien professionnel est réalisé avant le départ de l'agent. Le CIA est versé au prorata du nombre de jours de présence.
- Absence lors de la campagne des entretiens professionnels : Lorsque l'agent reprend son poste, l'entretien professionnel est réalisé et l'agent perçoit le CIA.
- Agent placé en CLM, CGM ou CLD au cours de l'année : le CIA est versé au prorata du nombre de jours en enlevant les périodes de CLM, CGM et CLD.
- Agent changeant de temps de travail au cours de l'année : le CIA est versé au prorata du temps de travail calculé sur l'année.
- Agent qui entre dans la collectivité en cours d'année : il pourra bénéficier du CIA uniquement s'il a passé son entretien professionnel.

DEUXIEME PARTIE : les autres primes et indemnités

Les agents peuvent bénéficier des primes et indemnités ci-dessous en complément du RIFSEEP ou à la place du RIFSEEP

1. Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)

PRINCIPE

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois et par agent. Ce maximum est proratisé, en fonction de la quotité de temps de travail, pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel. En cas de nécessité de dépassement de ce contingent à titre exceptionnel, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, la décision sera prise par le chef de service qui en informera immédiatement les représentants du personnel au Comité Social Territorial compétent.

BENEFICIAIRES

Bénéficiaire des IHTS :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires éligibles à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public éligibles à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité.
- Les agents de catégorie B et C à l'exception du personnel d'enseignement artistique de la filière culturelle

MODALITES D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT

- La rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (entre 22h et 7h), et des 2/3 lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié (sauf le 1er mai où la rémunération est doublée).

A la demande de l'agent et sur validation du chef de service, les IHTS pourront être récupérées dans les mêmes proportions que le paiement.

Les IHTS sont versées sur le mois suivant leur réalisation et sur production d'un état mensuel signé par le chef de service, le DGS et le Président.

Les IHTS sont cumulables avec le RIFSEEP.

2. Les Indemnités d'astreinte

PRINCIPE

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent sans être à la disposition immédiate et permanente de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'effectuer un travail. Ce travail et le temps de déplacement qu'il nécessite éventuellement seront considérés comme du temps de travail effectif.

MODALITES D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT

Motifs de recours aux astreintes

La mise en œuvre des astreintes est destinée à assurer un fonctionnement optimal des services publics dont l'intervention peut se justifier à tout moment. Il s'agit en particulier d'assurer dans des conditions adaptées la tranquillité et la sécurité publique, et de garantir la continuité des services dans les domaines où elle s'impose.

La collectivité pourra recourir à la mise en place d'une astreinte dans les cas suivants :

- **assurer le remplacement des intervenant(e)s à domicile du service d'aide et d'accompagnement à domicile le week-end (samedi et/ou dimanche) et les jours fériés.**

Les astreintes pourront avoir lieu :

- Du vendredi soir au lundi matin
- Le samedi
- Le dimanche ou un jour férié.

Personnel concerné

Il sera possible de recourir aux astreintes pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels de filières autres que Technique occupant les emplois suivants :

- Responsables de secteurs
- intervenant(e)s à domicile.

Modalités d'organisation

Pour les responsables de secteurs :

HORAIRE : le vendredi de 17h00 à 20h30, le samedi, le dimanche ou le jour férié de 7h00 à 20h30 et le lundi de 7h00 à 8h00.

MOYENS : Téléphone portable et ordinateur professionnels

MISSIONS : Répondre aux appels des intervenantes qui ne peuvent assurer leurs interventions

OBLIGATIONS : Répondre immédiatement les jours et heures indiqués ci-dessus

COMPTABILISATION : Forfait de 30 minutes par appel

Pour les intervenant(e)s à domicile :

HORAIRES : le vendredi de 17h00 à 20h30, le samedi, le dimanche ou le jour férié de 7h00 à 20h30 et le lundi de 7h00 à 8h00.

MOYENS : Téléphone portable de l'agent

MISSIONS : Intervenir au domicile des bénéficiaires

OBLIGATIONS : Intervenir au domicile du bénéficiaire dans la 1/2 d'heure qui suit l'appel de la responsable de secteur

COMPTABILISATION : Temps réel d'intervention à partir du domicile de l'agent avec retour au domicile

Modalités d'indemnisation

L'astreinte fera l'objet d'une indemnisation au taux en vigueur donné ci-dessous à titre indicatif à la date de rédaction du présent protocole ou d'un repos compensateur :

	Montant	Repos compensateur
une semaine complète	149,48 €	1,5 jour
du lundi matin au vendredi soir	45 €	½ journée
un samedi	34,85 €	½ journée
un dimanche ou jour férié	43,38 €	½ journée
une nuit de semaine	10,05 €	2 heures
du vendredi soir au lundi matin	109,28 €	1 jour

Les heures d'intervention effectuées par l'agent durant sa période d'astreinte pourront faire l'objet soit d'une indemnisation, en heures supplémentaires (IHTS) pour les agents concernés soit d'un repos compensateur, selon les montants et taux en vigueur donnés ci-dessous à titre indicatif à la date de rédaction du présent protocole.

	Montant	Repos compensateur
nuit	24 € de l'heure	nombre d'heures de travail effectif majoré de 25%
jour de semaine	16 € de l'heure	nombre d'heures de travail effectif majoré de 10%
samedi	20 € de l'heure	nombre d'heures de travail effectif majoré de 10%
dimanche et jour férié	32 € de l'heure	nombre d'heures de travail effectif majoré de 25%

Les agents seront informés au moins 1 mois à l'avance de leur période d'astreinte sauf situation exceptionnelle. Le taux de la compensation financière et le repos compensateur sont augmentés de 50% si l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte.

Les indemnités d'astreintes sont cumulables avec le RIFSEEP.

3. L'indemnité forfaitaire pour dimanche et des jours fériés

PRINCIPE

Les agents relevant du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux peuvent percevoir, lorsqu'ils exercent leurs fonctions un dimanche ou un jour férié, une indemnité forfaitaire sur la base de huit heures de travail effectif, dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des collectivités territoriales, du budget et de la fonction publique.

L'indemnité forfaitaire est attribuée, prorata temporis, aux agents ayant exercé leurs fonctions pendant une durée inférieure à huit heures un dimanche ou un jour férié. Dans le cas où cette durée est supérieure à huit heures, l'indemnité forfaitaire est également proratisée, dans la limite de la durée quotidienne du travail telle qu'elle résulte de la réglementation en vigueur.

BENEFICIAIRES

Bénéficiaire de l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés les agents appartenant au cadre d'emploi des agents sociaux ainsi que les agents contractuels classés par référence à celui-ci.

MODALITES D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT

L'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés est versée sur le mois suivant ou deux mois après leur réalisation et sur production d'un état récapitulatif établi par le/la responsable de secteur.

L'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés est cumulable avec le RIFSEEP.

ENTREE EN VIGUEUR

Le présent protocole entre en vigueur le **1^{er} juillet 2024**.

PERIODE TRANSITOIRE

Le précédent protocole du régime indemnitaire prévoyait que les absences des mois de décembre à mai impactaient l'IFSE versé de juillet à décembre.

Le nouveau protocole du régime indemnitaire entrant en vigueur le 1^{er} juillet 2024, il convient donc de prévoir l'impact des absences sur la période du 1^{er} décembre 2023 au 30 juin 2024 afin de garantir l'équité entre les agents, quelle que soit la période d'absence. Les absences prises en compte sont celles de l'ancien protocole.

La méthode suivante est appliquée :

- Les jours d'absences qui avaient un impact sur le régime indemnitaire sont comptabilisés sur la période entre le 1^{er} décembre 2023 et le 30 juin 2024
- Pour chaque jour d'absence, la part variable actuelle de l'IFSE est réduite de 1/30 par jour d'absence (déduction faite des jours de carence déjà retenus) à compter du mois de septembre 2024, jusqu'à épuisement du nombre de jours d'absences et jusqu'au 31 décembre 2024 maximum.

ANNEXE 1 - Critères de responsabilité et d'expertise

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : Fonctions de régisseurs, Travail du dimanche et jours fériés, Travail de nuit Activités physiques, Responsabilités prononcées, Lieux d'affectation, ...

ANNEXE 2 - Répartition des emplois dans les groupes de fonctions

GROUPES	INTITULE	EMPLOIS CONCERNES
A1	Cadres de Direction	
A2	Directeurs de pôles	Directeur / Directrice du CIAS
A3	Cadres supérieurs	
A4	Agents détenant une forte expertise	Responsable de secteur coordonnatrice en charge du développement de la qualité
B1	Cadres intermédiaires ou à responsabilité	Directeur / Directrice adjoint(e)
B2	Cadres de proximité	
B3	Agents détenant une expertise	Responsables de secteurs Responsable du service de portage de repas, en charge de la restauration collective et du développement de la qualité Responsable du portage repas « personnes âgées » et comptabilité du service social
C1	Agents détenant une technicité ou encadrant une équipe	Responsables de secteurs Responsable du service de portage de repas, en charge de la restauration collective et du développement de la qualité Responsable du portage repas « personnes âgées » et comptabilité du service social Assistant(e) administratif
C2	Agents d'exécution	Intervenant(e)s à domicile Agent chargé du portage de repas à domicile Assistant(e) administratif

Les critères pris en compte au titre de l'expérience professionnelle sont les suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...) ;
- La formation suivie ;
- La connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Les conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Les différences entre compétences acquises et requises ;
- La conduite de projets ;
- Le tutorat.

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.