

SÉANCE DU COMITÉ SYNDICAL DU MERCREDI 8 NOVEMBRE 2023

Effectif du Comité Syndical	14
Délégués en Exercice	10
DELIBERATION N° 2023-023	

L'an **DEUX MILLE VINGT-TROIS, LE HUIT NOVEMBRE** à dix heures quinze, se sont réunis au sein de la salle du Conseil municipal de la Commune de Puget Sur Argens, les membres du Comité Syndical légalement convoqués le deux novembre 2023, sous la présidence de Monsieur Georges BOTELLA, Président du Syndicat Mixte du Grand Site de l'Estérel (S.M.G.S.E) et Maire de Théoule-Sur-Mer.

PRÉSENTS :

Georges BOTELLA – Christophe CHIOCCA - Jean-Pierre KLINHOLFF – Michel FLEURY - Eve STEINMETZ - Mireille ANILLO – Jean-François MOISSIN - Jean-Luc RICHARD - Martine BOUVARD
Sylvie BLANC

REPRÉSENTÉS : Conformément à l'article L. 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales, ont donné pouvoir de voter en leur nom :

Guillaume DECARD donne pouvoir à Sylvie BLANC
Isabelle MARTEL donne pouvoir à Jean-Pierre KLINHOLFF
Frédéric MASQUELIER donne pouvoir à Sylvie BLANC

ABSENTS :

Michel FELIX - Charles MARCHAND

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Christophe CHIOCCA

.....*.....

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

Délibération n° 2023-023

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2014 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°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 le décret n°202-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU les arrêtés des corps de référence de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié,

VU l'arrêté n°448779 du Conseil d'Etat du 22 novembre 2021, confirmant que les collectivités territoriales ne peuvent prévoir, par délibération, un maintien de plein droit du versement du régime indemnitaire aux agents placés en congés de Longue Durée (CLD) ou en congés de Longue Maladie (CLM),

VU la délibération n° 78 du 13 novembre 2017 du Comité syndical relative à l'instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

VU la délibération n° 2019-21 du 11 juin 2019 du Comité syndical relative à l'instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

VU la note interministérielle du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale,

Monsieur Georges BOTELLA expose :

Faisant suite à des évolutions réglementaires et jurisprudentielles, il convient de mettre à jour la délibération relative au RIFSEEP en vigueur au sein de la Collectivité. Les apports juridiques sont les suivants :

- Modification des montants plafonds applicables aux ingénieurs et techniciens territoriaux : L'annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 est complétée et fixe pour ces cadres d'emplois les corps de référence. L'arrêté du 5 novembre 2021, publié au JO du 10 novembre 2021, modifie à la hausse les montants plafonds de ces cadres d'emplois. Il convient de se mettre en conformité au niveau de la référence des visés dans la délibération,
- Arrêt du conseil d'état du 22 novembre 2021 : ce jugement confirme que les collectivités territoriales ne peuvent prévoir, par délibération, un maintien de plein droit du versement du régime indemnitaire aux agents placés en CLD ou CLM ;

De même, il convient de compléter la délibération existante afin de tenir compte de nouveaux emplois créés au sein du Syndicat Mixte du Grand Site de l'Estérel.

Accusé de réception en préfecture
083-258301555-20231108-2023-023-DE
Date de réception préfecture : 17/11/2023

Le Comité Syndical,

Après en avoir délibéré,

MODIFIE ET COMPLETE à l'unanimité des membres l'annexe de la délibération n° 2019-21 en date du 11 juin 2019 pour tenir compte des nouveaux emplois créés au sein du Syndicat et des derniers apports réglementaires et jurisprudentiels,

DIT à l'unanimité des membres que ces nouvelles dispositions prennent effet à compter de la date de cette délibération,

AUTORISE à l'unanimité des membres Monsieur le Président ou son représentant à signer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts du RIFSEEP dans le respect des principes définis par la présente délibération,

DIT à l'unanimité des membres que les délibérations n° 78 du 13 novembre 2017 et n° 2019-21 en date du 11 juin 2019, ne s'appliquent plus aux filières et cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP,

DIT à l'unanimité des membres que les crédits sont prévus au chapitre 012 de la section de fonctionnement du budget.

Le Président :

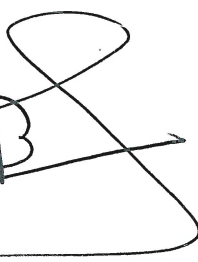

- Certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cette délibération,
- Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délais de deux mois à compter de sa date de validité.

AINSI FAIT ET DÉLIBÉRÉ en séance les jours, mois et an que dessus et ont signé tous les membres présents.

POUR EXPÉDITION CONFORME,

Le 08 novembre 2023

LE PRÉSIDENT,



Georges BOTELLA

ANNEXE A LA DÉLIBÉRATION N°2023-022 DU 08 NOVEMBRE 2023

Le RIFSEEP se compose de deux parties :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose d'une part sur la nature des fonctions exercées, la technicité requise, les sujétions du poste occupé ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Un Complément Indemnitare Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), déterminé individuellement chaque année en fonction de l'entretien professionnel. Ce complément est facultatif.

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, il est institué le RIFSEEP au sein du Syndicat Mixte du Grand Site de l'Estérel dans les conditions décrites ci-dessous :

I - Dispositions générales à l'ensemble des cadres d'emplois

1) Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de l'établissement, qu'ils soient stagiaires, titulaires ou contractuels appartenant à l'ensemble des filières représentées dans la collectivité.

Les cadres d'emplois sont assimilés aux corps de l'Etat pour lesquels les textes ont à ce jour prévu l'instauration du RIFSEEP. Il est proposé que les autres cadres d'emploi intègrent ce nouveau régime dès lors que les textes viendront à l'appliquer aux corps de l'Etat auxquels ils sont assimilés.

Sont donc exclus du dispositif :

- Les agents contractuels saisonniers recrutés en application de l'article L332-23.2 du Code Général de la Fonction Publique,
- Les agents recrutés sous contrat de droit privé (CAE, CUI, contrat d'apprentissage,)

Les cadres d'emploi territoriaux éligibles au RIFSEEP sont les suivants :

Filière	Catégorie	Cadres d'emploi	Eligibilité au	Arrêté fixant les montants de référence
Filière administrative	A	Administrateurs territoriaux	01/07/2015	Arrêté du 29/06/2015
	A	Attachés territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 03/06/2015
	A	Secrétaires de Mairie	01/01/2016	Arrêté du 03/06/2015
	B	Rédacteurs territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 19/03/2015
	C	Adjoint administratifs territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 20/05/2014
Filière technique	A	Ingénieurs en chef territoriaux	01/01/2019	Arrêté du 14/02/2019
	A	Ingénieurs territoriaux	01/03/2020	Arrêté du 05/11/2021
	B	Techniciens territoriaux	01/03/2020	Arrêté du 05/11/2021
	C	Agents de maîtrise territoriaux	01/01/2017	Arrêté du 28/04/2015
	C	Adjoint techniques territoriaux	01/01/2017	Arrêté du 28/04/2015
Filière sportive	B	Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	01/01/2016	Arrêté du 19/03/2015
	C	Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	01/01/2016	Arrêté du 20/05/2014

Accusé de réception en préfecture
083-258301555-20231108-2023-023-DE
Date de réception en préfecture : 5/11/2023

Filière sanitaire et sociale	A	Conseillers socio-éducatifs territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 23/12/2019
	A	Assistants socio-éducatifs territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 23/12/2019
	C	Agents sociaux territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 20/05/2014
Filière animation	B	Animateurs territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 19/03/2015
	C	Adjointes territoriaux d'animation	01/01/2016	Arrêté du 20/05/2014

2) Les modalités d'attribution individuelle et les règles de cumul

L'attribution individuelle de l'IFSE, et le cas échéant du CIA sera librement décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

- *Les règles de cumul*

En ce qui concerne les règles de cumul, sur le principe, l'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTTS),
- L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT),
- L'Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP),
- La Prime de Service et de Rendement (PSR),
- L'Indemnité Spécifique de Service (ISS),
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

L'IFSE est, en revanche, cumulable avec :

- La prime de fin d'année,
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité compensatrice, indemnité différentielle),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE),
- La prime de responsabilité versée aux emplois administratifs de direction,
- La prime d'installation spéciale,
- L'indemnité de changement de résidence,
- L'indemnité de recensement,
- L'indemnité de départ volontaire
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés,
- Les indemnités spécifiques liées à l'exercice de certains emplois (travaux insalubres, ...).

Ces deux dernières indemnités sont intégrées dans la part de l'IFSE au titre des sujétions particulières.

De plus, le RIFSEEP est également cumulable avec la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) dans la mesure où, lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération.

3) Les modalités de versement

L'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel attribué par arrêté individuel.

Le régime indemnitaire sera proratisé pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel en deux fractions, soit un versement semestriel.

4) Les conditions de réexamen du RIFSEEP

Le montant de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, 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.

Le montant du CIA n'est pas reconductible d'une année sur l'autre et sera défini à l'issue de chaque évaluation annuelle. Il est donc strictement lié à la personne qui occupe le poste contrairement à l'IFSE.

5) Garanties individuelles lors de la mise en place de l'IFSE

En application de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application des dispositions du décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat - GIPA, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursement de frais, primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'IFSE, astreintes,...) est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

En vertu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, le régime indemnitaire dont bénéficiait un fonctionnaire, en application des dispositions réglementaires antérieures, lui sera maintenu à titre individuel lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat, servant de référence.

Clause de revalorisation

Les indemnités (IFSE et CIA) feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence de l'Etat seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire

Sur appréciation de l'administration, dans certains cas particuliers de recrutement, les agents fonctionnaires ou agents contractuels qui subiraient une perte de rémunération du fait d'un changement de leur situation pourront se voir proposer un maintien de rémunération brute global par ajout d'un régime indemnitaire spécifique de « maintien de rémunération ».

Le montant du maintien de rémunération sera revu à la baisse à chaque fois que la rémunération globale brute progressera jusqu'à disparition de ce régime indemnitaire de maintien.

II - Détermination des groupes de fonction, des montants plafonds et répartition des emplois

1) Les groupes de fonction

Le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau de fonctions exercées par les agents sans considération du grade détenu, si ce n'est pour s'assurer du respect des plafonds fixés pour les corps équivalents de la Fonction Publique d'Etat.

Ainsi, dans chaque cadre d'emplois concernés, les emplois sont classés dans des groupes à partir de critères professionnels, tenant compte de la nature des fonctions (encadrement, pilotage, coordination, conception, ...), les sujétions particulières et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

Pour chaque catégorie (A, B, C) et cadre d'emploi concerné, les emplois figurant dans l'organigramme du Syndicat sont répartis dans les groupes de fonctions ci-dessous :

Groupe de fonctions par cadre d'emplois	Niveau de responsabilité	Fonctions occupées
A – groupe 1	Fonction d'encadrement supérieur	Directeur Général des Services
A – groupe 2	Fonction d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante	Directeur de services
A – groupe 3	Fonction d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulière	Adjoint au directeur de services, Responsable de service
A – groupe 4	Fonctions usuelles	Expert, chargé de mission, chef de projet
B – groupe 1	Fonction d'encadrement de proximité	Adjoint au directeur de services, responsable de service, responsable d'une structure
B – groupe 2	Fonction de coordination ou de pilotage	Coordonnateur, responsable adjoint de service, chef de projet ou d'opération
B – groupe 3	Fonction à technicité particulière	Gestionnaire, chargé de mission, instructeur avec expertise
C – groupe 1	Encadrement de proximité	Responsable de service, responsable d'une structure
C – groupe 2	Coordination	Responsable adjoint de service, chef d'équipe, chef de bureau, assistant de direction, gestionnaire spécialisé)
C – groupe 3	Fonction à technicité particulière	Agent technique polyvalent ou spécialisé

		(secrétaire de direction, assistant administratif et technique)
C – groupe 4	Fonctions usuelles/exécution	Agent technique, agent d'entretien, agent d'accueil

2) Les montants maximaux par groupe de fonction

CATEGORIES A+ / A				
Groupe	Fonction / emploi	Montants maxima annuels en € de l'IFSE (plafonds)		Montants maxima annuels en € du CIA (plafonds)
		Non logé	Logé par nécessité de service	
Administrateurs territoriaux				
1	Direction Générale	49.980	49.980	8.820
2	Direction de pôle, d'axe	46.920	46.920	8.280
3	Chargé de mission	42.330	42.330	7.470
Attachés				
1	Direction générale	36.210	22.310	6.390
2	Direction de pôle, d'axe, chef de projet	32.130	17.205	5.670
3	Chefs de service ou de structure	25.500	14.320	4.500
4	Toutes autres fonctions	20.400	11.160	3.600

CATEGORIE B				
Groupe	Fonction / emploi	Montants maxima annuels en € de l'IFSE (plafonds)		Montants maxima annuels en € du CIA (plafonds)
		Non logé	Logé par nécessité de service	
Rédacteurs – Educateurs des APS - Animateurs				
1	Chefs de service ou de structure, adjoint au directeur	17.480	8.030	2.380
2	Autres missions d'encadrement ou fonctions complexes et/ ou exposées	16.015	7.220	2.185
3	Toutes autres fonctions	14.650	6.670	1.995
Techniciens Territoriaux				
1	Groupe 1	19.660	13.760	2.680
2	Groupe 2	18.580	13.005	2.535
3	Groupe 3	17.500	12.250	2.385

CATEGORIE C				
Groupe	Fonction / emploi	Montants maxima annuels en € de l'IFSE (plafonds)		Montants maxima annuels en € du CIA (plafonds)
		Non logé	Logé par nécessité de service	
Adjoint administratifs – Agents sociaux – Adjoint d'animation – Opérateur APS – Adjoint techniques – Agents de maîtrise				
1	Encadrement de proximité	11.340	7.090	1.260
2	Coordination / responsabilité particulière	10.800	6.750	1.200
3	Fonction à technicité particulière	-		-
4	Fonctions usuelles/exécution	-		-
Adjointes Techniques- agents de maitrise territoriaux				
1	Groupe 1	11.340	7.090	1.260
2	Groupe 2	10.800	6.750	1.200

III - Les conditions d'attribution et de versement de l'IFSE et du CIA

1) Pour l'IFSE

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, il est institué une IFSE qui vise à valoriser l'exercice de certaines fonctions.

Les attributions individuelles seront déterminées à partir du groupe de fonctions et pourront varier selon les sujétions et expertises liées à l'emploi occupé ainsi que l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire.

Ainsi, le montant de l'IFSE attribué à chaque agent est fonction du groupe auquel il appartient, compte tenu des missions qu'il exerce.

Ainsi, deux agents occupant des fonctions identiques percevront :

- Une part socle d'IFSE identique au titre des fonctions qu'ils occupent,
- Une part modulée d'IFSE tenant compte de certaines sujétions/expertises spécifiques et de l'expérience professionnelle

A. Définition des sujétions et expertises spécifiques, attachées au poste et liées au métier exercé par les agents

Des sujétions et expertises spécifiques définies en raison du poste occupé et du métier exercé par les agents sont mises en place. Elles sont définies de manière stricte et sont limitées numériquement. Ces sujétions et expertises identifiées dans les fiches de poste seront valorisées financièrement dans le cadre de l'IFSE :

- Les sujétions rattachées au poste :
 - Grande variabilité des contraintes horaires imposées par le poste,

- Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- Efforts physiques et pénibilité,
- Intérim d'encadrement ou d'un autre emploi,
- Charge psychique ou émotionnelle importante.

• Les expertises particulières attachées au poste :

Il s'agit de valoriser les expertises particulières qui peuvent entraîner des contraintes horaires occasionnelles, une responsabilité personnelle et pénale de l'agent et/ou du Syndicat, un risque d'agression, un facteur de stress tout comme les missions très techniques pouvant éviter au Syndicat de faire appel à des intervenants spécialisés extérieurs (juristes, formateurs, bureaux d'étude, AMO, contrôleurs...).

Les fonctions suivantes peuvent intégrer ce cadre :

- Les fonctions de régisseur (d'avance et/ou de recettes)*,
- Les fonctions d'assistante de prévention,
- Les fonctions occasionnelles de juriste ou faisant appel à des commissions juridiques ou réglementaires pointues,
- Les fonctions occasionnelles de formateur,
- Les fonctions occasionnelles de médiateur,
- Les fonctions occasionnelles de contrôleur.

Il sera attribué un montant forfaitaire mensuel pour les expertises de régisseur et d'assistant de prévention. Concernant les autres fonctions listées ci-dessus, il pourra être attribué un montant forfaitaire selon l'acte pour lequel l'agent sera missionné.

*Pour cette fonction, il sera attribué un montant forfaitaire mensuel en fonction du montant de la régie dont les agents sont responsables. En cas d'intérim du régisseur titulaire, le régisseur intérimaire perçoit le montant déterminé pour le titulaire au prorata de la durée du remplacement. Dans ce cas, une retenue sera effectuée sur l'indemnité du titulaire. En cas d'absence pour maladie, congé annuel ou tout autre empêchement exceptionnel, le titulaire de la régie sera remplacé par le mandataire suppléant qui pourra prétendre au montant déterminé pour le titulaire au prorata de la durée du remplacement. Dans ce cas, aucune retenue ne sera effectuée sur l'indemnité du titulaire.

B. Définition des critères liés à l'expérience professionnelle

L'expérience est différente de l'ancienneté, qui se matérialise par l'avancement d'échelon, l'engagement professionnel et la manière de servir, valorisée au moyen du CIA.

Valoriser financièrement l'expérience professionnelle répond à différents objectifs :

- Encourager la montée en compétences,
- Représenter un outil de motivation,
- Servir de variable d'ajustement dans le cadre d'un recrutement

2) Pour le CIA

Les attributions individuelles sont déterminées à partir du groupe de fonctions et peuvent varier selon la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le CIA est une part facultative : sa reconduction d'une année sur l'autre n'est pas automatique et son montant peut varier d'une année sur l'autre. De même, l'enveloppe globale annuelle pourra varier en fonction des marges de manœuvre budgétaire du Syndicat.

Le montant du CIA sera proratisé en fonction du temps de travail et de la date d'entrée ou de sortie de l'agent (recrutement, disponibilité, retraite, mutation, ...).

Tous les bénéficiaires du RIFSEEP cités ci-dessus peuvent prétendre au CIA, à condition d'avoir exercé au moins six mois révolus sur le poste évalué, avant le 31 décembre de l'année N. En cas de changement de poste en cours d'année et notamment de passage de catégorie C à B ou A, l'indemnité sera portée sur

le poste dont la durée occupée par l'agent sera la plus longue sur l'année N. Le montant versé sera celui correspondant au poste évalué.

Enfin, un CIA ponctuel pourra être attribué pour récompenser un acte exceptionnel (exemple : un acte de bravoure), dont le montant et la date de versement seront librement définis par l'autorité territoriale, dans la limite des plafonds définis par groupe de fonction.

IV - Autres dispositions

1) Modulation du RIFSEEP du fait des absences

A. Part de l'IFSE

L'IFSE est maintenue ou est modulée durant les congés dans les conditions suivantes :

Situation de l'agent	Règle de maintien ou de minoration
Congé de maladie ordinaire	<p><u>En cas d'hospitalisation :</u> Maintien dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% pendant 90 jours, - 50% pendant 270 jours, <p><u>Hors hospitalisation :</u> L'agent dispose d'une carence de 10 jours d'arrêts maladie quelque soit le nombre d'arrêt de travail par année civile (sans retrait sur l'indemnité). A partir de 11 jours d'arrêts cumulés ou de 3 arrêts de travail cumulés sur l'année civile, un abattement d'1/30^{ème} par jour d'arrêt sera appliqué sur l'IFSE mensuelle (hors part relative à la tenue d'une régie de recettes et/ou d'avances)</p>
Congé pour accident de service ou maladie professionnelle	Maintien dans les proportions du traitement, soit 100%.
Congé maternité, adoption, paternité	Maintien dans les proportions du traitement, soit 100%.
Congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie	Pas de maintien. Toutefois, lorsqu'une période de congé de maladie ordinaire est reconsidérée rétroactivement en congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie, l'agent public conserve l'IFSE qui lui a été versée au titre du congé de maladie ordinaire.

L'IFSE est maintenue dans les autres types d'absence, à savoir :

- Les congés annuels,
- Les repos compensateurs, jours ARTT, jours pris sur le compte épargne temps,
- Tous types d'autorisations spéciales d'absences (formation, enfant malade, concours,...).

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera proratisée en fonction de la quotité de travail.

B. Part du CIA

La part relative au CIA ne subira pas de minoration en cas d'absence, quel que soit le motif. Néanmoins, il appartiendra aux responsables hiérarchiques d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu

égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante.

2) Garantie des agents exerçant une activité syndicale

Les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA pour les agents exerçant une activité syndicale seront appliquées conformément au décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017.