

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**DEPARTEMENT DE LA VIENNE**  
**COMMUNE DE FROZES**

Nombre de membres afférents au C.M. : 14

Nombre de membres en exercice : 14

Nombre de membres présents : 12

Date de la convocation : 19/04/2022

Date de l'affichage : 19/04/2022

**COMPTE RENDU DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**  
**SEANCE 25 AVRIL 2022**

L'an deux mil vingt deux

Le vingt-cinq avril à dix-huit heures trente

Le conseil municipal de la commune de FROZES, dûment convoqué, s'est réuni en nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Monsieur MEUNIER Laurent, Maire.

**Étaient Présents** : Mrs MEUNIER Laurent, FLÉ Didier, BARRITEAU Benjamin, BRAULT Franck BROCHARD Freddy, DUCLAUD Julien, MARTEAU Laurent,

Mmes CABELLO Marlène, DRAGON Jeannine, GERMAN Agnès, GRATADOU Anne, MAINGAULT Alexandra,

**Étaient excusés** : M. CHARRUYER Jérôme qui donne pouvoir à M. BRAULT Franck.

Mme ROUIL Maude qui donne pouvoir à M. MEUNIER Laurent.

**DÉLIBÉRATION 2022/15 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PROTOCOLE DES 1607 HEURES**

**Le Maire informe l'assemblée :**

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
<b>Nombre de jours travaillés</b>	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	1.607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Le *Maire* rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services administratifs et techniques et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

## **Le Maire propose à l'assemblée :**

### ➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune (*ou de l'établissement*) est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

### ➤ **Détermination du (ou des) cycle(s) de travail :**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein des services de la commune de Frozes est fixée comme il suit :

### **Les services administratifs placés au sein de la mairie (ou du siège de l'établissement) :**

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire différenciés :

- Un agent fera des semaines de 28 heures sur 4 jours les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures pour une durée de travail à 28h).
- L'autre agent fera des semaines de 15 heures sur 3 jours (les durées de travail étant différentes : 2 jours à 4h et une journée à 7 h)

Les services seront ouverts au public sur les horaires suivants :

Lundi : 9h - 12h30 et 14h - 17h

Mardi : 9h - 12h30 et 14h - 18h

Mercredi : 9h – 12h et 14h 18h

Jeudi : : 9h - 12h30 et 14h - 17h

Vendredi : : 9h - 12h30 et 14h - 17h

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes (par exemple de 8h30 à 12h et de 14h à 17h00).

### **Les services techniques :**

- Un agent des services techniques est soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures pour une durée de travail à 35h).
- Un autre agent est soumis à un cycle de travail de 5 heures par semaine répartis sur 3 jours.

### ➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

- Lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1<sup>er</sup> mai) exemple : le lundi de la pentecôte,  
Ou pour les agents ne travaillant pas le lundi

Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

➤ **Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le (ou les) cycle(s) de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

La collectivité souhaite indemniser les heures supplémentaires réalisées à sa demande par les agents de la commune, ou compenser les heures supplémentaires réalisées à sa demande par les agents de la commune par des repos compensateur.

Elles seront récupérées par les agents concernés par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans le trimestre qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord exprès de l'autorité territoriale ou du chef de service.

**Le conseil municipal, après en avoir délibéré,**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

**Vu l'avis du comité technique du 05/04/2022**

**Après délibération, à l'unanimité des membres présents et représentés le Conseil Municipal,**

**DECIDE** d'adopter la proposition du Maire

## **DÉLIBÉRATION 2022/16 : RÉVISION DES PLAFONDS IFSE POUR LE RIFSEEP**

### **MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE**

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,

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

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°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 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'Etat,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'Etat,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents sociaux territoriaux.

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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'Etat.

Arrêté du 30 décembre 2016 portant application au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat relevant du ministère de la culture et de la communication 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'Etat

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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'Etat,

Considérant qu'en application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est transposable à la fonction publique territoriale,

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 délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 6 janvier 2016

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 26 juin 2017

Vu la modification du tableau des effectifs en date du 1<sup>er</sup> août 2020

Vu la demande du Comité Technique en date du 1<sup>er</sup> décembre 2020 de modifier l'organigramme afin qu'il soit en adéquation avec la délibération présentant le RIFSEEP.

Vu la demande de révision du plafond de montant maximum pour l'attribution d'IFSE

Dans le cadre de la refonte d'ensemble des régimes indemnitaires de la fonction publique d'Etat, la plupart des régimes indemnitaires existants sont appelés à disparaître pour être remplacés par un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à concerner, à terme, l'ensemble des corps de la fonction publique de l'Etat. Au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois de la FPT sont concernés dès lors que le corps de l'Etat équivalent (en matière de régime indemnitaire) est rendu éligible au nouveau dispositif.

Afin de prendre en compte cette évolution, et notamment l'abrogation au 31.12.2015 du dispositif réglementaire de la prime de fonctions et de résultats (PFR), ainsi que l'interdiction de cumuler le RIFSEEP avec toute prime liées aux fonctions et à la manière de servir, il est proposé au conseil municipal de modifier le régime indemnitaire existant et de mettre en place le RIFSEEP.

Il est toutefois précisé que l'ensemble des textes réglementaires ne sont pas encore parus. La présente délibération pourra donc devoir être modifiée prochainement pour prendre en compte la parution à venir d'arrêtés complémentaires.

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments, le second étant optionnel :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE),
- le complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, en lien avec l'entretien professionnel.

### I.- Mise en place de l'IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

#### A.- Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, y compris les agents mis à disposition par le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne.

#### B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci- dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

- Catégories C

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
<b>Groupe C1</b>	Agent seul, polyvalent, en contact direct avec les administrés Entretien voirie et bâtiments Entretien espaces verts Entretien du parc matériel Gestion des fournitures et matériel	1 860 €	3 000 €	11 340 €
<b>Groupe C2</b>	Agent entretien des locaux communaux Accompagnatrice de bus Agent à la bibliothèque	1 440 €	3 000 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

#### Pour groupe C1 :

Fonctions :

Responsable de son organisation de travail (agent seul)

Agent très polyvalent,

### Expertise et technicité

- Connaitre et savoir appliquer les techniques et pratiques locales, les techniques de bases dans l'entretien générale des bâtiments, du matériel.
- savoir retransmettre les informations aux élus.

### Sujétions :

- contrainte physique, météo
- polyvalence, disponibilité

### Pour groupe C2 :

#### Fonctions :

Agents d'exécution

### Expertise et technicité

- Connaitre et savoir appliquer les techniques et pratiques liées à leur travail

### Sujétions :

- contrainte physique,
- disponibilité

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
<b>Groupe C1</b>	Agent seul, polyvalent, en contact direct avec les administrés Accueil, Etat civil, Secrétariat des élus, Urbanisme, Elections, Finances, RH, Courrier	3000 €	9 000 €	11 340 €
<b>Groupe C2</b>	Agent d'accueil sous la responsabilité de la secrétaire principale	1 860 €	3 000 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

### Pour groupe C1 :

#### Fonctions :

Responsable de l'organisation de travail

Agent très polyvalent,



### Expertise et technicité

- Connaitre et savoir appliquer les techniques de bases
- savoir retransmettre les informations aux élus.
- Maitrise de l'outil informatique et bureautique
- Encadrement : coordination entre les différents services et les élus.

### Sujétions :

- gestion simultanée de différents dossiers
- polyvalence, disponibilité

### Pour groupe C2 :

#### Fonctions :

Agents d'exécution

#### Expertise et technicité

- Connaitre et savoir appliquer les techniques et pratiques liées à leur travail

#### Sujétions :

- relations aux usagers
- collaboration avec la responsable et les élus
- disponibilité

### **C.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

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

- en cas de changement de fonctions,
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

### **D.- Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.**

En cas de congé de maladie ordinaire y compris congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), accident de service, maladie professionnelle, maladie d'origine professionnelle ou contractée ou aggravée en service, l'IFSE suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels, les autorisations d'absence régulièrement accordées et donnant lieu à maintien du traitement, et pendant les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, de période de préparation au reclassement (PPR) cette indemnité sera maintenue intégralement

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie le régime indemnitaire sera suspendu dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

### **E.- Périodicité de versement de l'I.F.S.E.**

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

## **F.- Clause de revalorisation I.F.S.E.**

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

## **II.- Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)**

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

### **A.- Les bénéficiaires du C.I.A.**

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

### **B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.A.**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- Résultats professionnels : Implication dans le travail, qualité du travail effectué.
- Manière de servir : Autonomie, rigueur, initiative, organisation, disponibilité
- Qualités relationnelles : travail en équipe, relations avec les élus, respect des valeurs du service public
- Capacité d'encadrement : animer une équipe, faire appliquer les décisions, faire circuler les informations nécessaires, faire des propositions.

- **Catégories C**

<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b>		<b>MONTANTS ANNUELS</b>		
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>MONTANT MINI</b>	<b>MONTANT MAXI</b>	<b>PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES</b>
Groupe C1	Adjoint Administratif Principal	500 €	800 €	1260 €
<b>Groupe C2</b>	Adjoint Administratif	500 €	800 €	1200 €

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTAN T MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe C1	Agent seul, polyvalent, en contact direct avec les administrés	500 €	800 €	1260 €
Groupe C2	Agent entretien des locaux communaux Accompagnatrice de bus	500 €	800 €	1200 €

### C.- Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés, au décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, au décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale ::

En cas de congé de maladie ordinaire y compris congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), accident de service, maladie professionnelle, maladie d'origine professionnelle ou contractée ou aggravée en service, le C.I.A. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels, les autorisations d'absence régulièrement accordées et donnant lieu à maintien du traitement, et pendant les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, de période de préparation au reclassement (PPR) cette indemnité sera maintenue intégralement

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire sera suspendu dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

### D.- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel, au cours du mois qui suit l'évaluation professionnelle et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### E.- Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

### **III.- Les règles de cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

#### **Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :**

La prime de fonction et de résultats (PFR),  
L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),  
L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),  
L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),  
La prime de service et de rendement (P.S.R.),  
L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),  
La prime de fonction informatique

#### **L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :**

L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),  
Les dispositifs d'intéressement collectif,  
Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA  
Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...),  
La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,  
La nouvelle bonification indiciaire.

#### **L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.**

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP."

### **IV - Date d'effet**

#### **Cette délibération annule et remplace la délibération 01/12/2020**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/05/2022**

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Fait à FROZES, le 26 avril 2022.

Le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

**Fin du Conseil 20h**

**Prochain Conseil le 23 / 05/ 2022**