

**PROCES-VERBAL du COMITE SYNDICAL
Du Mercredi 18 décembre 2024**

L'An Deux Mille Vingt-Quatre, le mercredi dix-huit décembre à dix-neuf heures, le Comité Syndical, dûment convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Monsieur Henri MONTELLANICO.

Étaient présents : Henri MONTELLANICO, Josiane CHABERT, Alexandre BOTELLA, Jacques GOLIASSE, Aurélie DUCHET, Julien FARDEL-BRIOT, Camille LECUNFF-GUILLARD, Jean-Pierre JOURDAIN, Michel JEANNOT, Jean-Marc JOVET, Audrey SAUNIER, Danièle SANTESTEBAN, Olivier SUSINI

Étaient excusés : Patrick FIORINI (pouvoir à Henri MONTELLANICO)

Le Procès-verbal de la réunion du 25 septembre 2024 est approuvé à l'unanimité.

1 - - D 24 04 21 : Assurance contre les risques financiers liés au régime de protection sociale du personnel et convention de gestion administrative des dossiers de sinistres par le Centre de Gestion du Rhone et de la Métropole de Lyon (cdg69)

Monsieur le Président explique que l'application du régime de protection sociale des agents territoriaux implique pour le Syndicat Intercommunal Murois (SIM) des charges financières, par nature imprévisibles,

Il indique que pour se prémunir contre ces risques, le SIM a la possibilité de souscrire un contrat d'assurance,

A ce titre il rappelle que le cdg69 propose un contrat d'assurance groupe ouvert aux collectivités du département et de la Métropole de Lyon,

Il indique également que le SIM a rédigé une lettre d'intention au CDG69 de mener pour son compte la procédure de mise en concurrence avec négociation nécessaire à la souscription de ce contrat d'assurance, d'une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2025, pour le garantir contre les risques financiers liés au régime de protection sociale des agents publics territoriaux,

Monsieur le Président dit que les conditions proposées au SIM à l'issue de cette négociation sont satisfaisantes,

Monsieur le Président expose que le cdg69 assure l'instruction des dossiers de sinistres et la gestion des actes afférents aux garanties souscrites, de même qu'un rôle de conseil auprès des collectivités adhérentes ; qu'il convient donc de participer aux frais inhérents à la gestion administrative des dossiers, dans le cadre d'une convention ;

Vu le Code général de la fonction publique et notamment l'article L452-30,

Vu le Code des assurances,

Vu l'article 26 alinéa 5 encore en vigueur de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Vu le Décret n°86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application du deuxième alinéa de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux,

Vu la délibération du cdg69 n°2024-07 du 12 février 2024 relative à la passation d'accords-cadres en vue de la souscription de contrats d'assurance groupe pour la couverture des risques statutaires,

Vu la délibération du cdg69 n°2024-27 du 24 juin 2024 fixant le montant des frais de gestion pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2028, et approuvant le projet de convention relative à la gestion administrative des dossiers de sinistres découlant du contrat d'assurance groupe relatif à la couverture des risques statutaires,

Vu la délibération du cdg69 n°2024-26 du 24 juin 2024 relative à la mise en œuvre du contrat-cadre d'assurance groupe 2025-2028,

Après délibération, le Comité Syndical à l'unanimité :

- **APPROUVE** les taux des prestations négociés pour le SIM par le cdg69 dans le contrat-cadre d'assurance groupe.
 - **ADHERE** à compter du 1^{er} janvier 2025 au contrat-cadre d'assurance groupe et jusqu'au 31 décembre 2028 pour garantir le Syndicat contre les risques financiers liés au régime de protection sociale dans les conditions suivantes :
 - o catégorie de personnel assurée : fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL
 - risques garantis : tous les risques
 - franchise : 15 jours pour la maladie ordinaire
 - taux de cotisation : 7.55%
 - Assiette de cotisation : TBI uniquement
 - o catégorie de personnel assurée : fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliés au régime général (IRCANTEC) et agents non titulaires de droit public
 - risques garantis : option n°2
 - taux de cotisation : 0.98 %
 - Assiette de cotisation : TBI uniquement
 - **AUTORISE** l'autorité territoriale à signer le certificat d'adhésion avec le CDG69 et CNP Assurances, de même que tout autre document nécessaire à cette adhésion et tout avenant éventuel.
 - **APPROUVE** le montant des frais relatifs à la gestion des dossiers de sinistres par le cdg69 et autorise l'autorité territoriale à signer la convention correspondante dont le modèle figure en annexe. Les taux de cotisation sont les suivants :
 - Gestion agents CNRACL : 0.30 %
 - Gestion agents IRCANTEC : 0.15%
- Les assiettes de cotisation sont précisées dans la convention annexée à la présente délibération.
- **INSCRIT** les dépenses correspondantes au chapitre du budget prévu à cet effet.

2- D 24 04 22 : Adhésion au dispositif cdg69 de signalement des actes de violence de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Monsieur le Président rappelle que la loi de transformation de la fonction publique (TFP) n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 6 quater A dans la loi n°83-634 fixant les droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoit pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique l'obligation d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (au sein des collectifs de travail).

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes
- Protection et accompagnement des victimes
- Sanction des auteurs
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique pour offrir des garanties identiques
- Exemplarité des employeurs publics

Monsieur le Président dit que le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Celui-ci détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics.

Il explique que la loi précitée créé également un nouvel article 26-2 dans la loi 84-53 (relative au statut de la fonction publique territoriale) qui indique que « les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée ».

De ce fait, le Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69) propose donc une nouvelle prestation pour la mise en œuvre de ce dispositif obligatoire. Il a choisi d'externaliser le dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès de prestataires afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du cdg69 et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif en direction des agents.

Monsieur le Président précise que les collectivités et établissements publics qui le demandent peuvent adhérer au dispositif qui comprend a minima les composantes ci-après, telles que prévues par le décret précité :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée.

Le traitement des faits signalés peut également être assuré par le dispositif ainsi que diverses prestations complémentaires.

Cette adhésion permet à la collectivité ou l'établissement de répondre aux obligations fixées par le décret n°2020-256 et de bénéficier des services suivants :

- fourniture d'un outil dématérialisé permettant de recueillir les signalements des agents et de suivre le traitement du signalement (traçabilité des échanges),
- prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations.

Monsieur le Président souligne que les collectivités et établissements adhérents verseront une participation annuelle à la mise en place du dispositif dont le montant est fixé dans la convention d'adhésion.

Les collectivités et établissements publics dont un ou plusieurs agents effectuent un signalement via la plateforme devront verser au prestataire en charge de l'orientation et de l'accompagnement des agents et, le cas échéant, du traitement du signalement, une participation correspondant aux prestations délivrées dans ce cadre.

Un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) précisera le coût unitaire de chaque prestation.

L'accès à la plateforme et le pilotage du dispositif sont assurés par le cdg69, en lien avec le prestataire.

L'adhésion au dispositif se matérialise par la signature :

- D'une convention d'adhésion avec le cdg69 qui définit les modalités de mise en œuvre, la durée, les droits et obligations de chacune des parties, les mesures de protection des données personnelles ainsi que les modalités de résiliation,
- D'un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) qui fixe les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement des agents et des employeurs le cas échéant.

Il est à noter que les statistiques fournies par les prestataires font état d'un nombre annuel de signalements correspondant à 1% de l'effectif. En outre, le conseil aux agents permet de désamorcer 80% des signalements qui ne donnent lieu ni à enquête administrative ni à des suites pénales.

Monsieur le président indique que la durée de la convention est de deux ans renouvelable une année

Après délibération, le Comité Syndical à l'unanimité :

- **APPROUVE** la convention d'adhésion à intervenir en application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 avec le cdg69 et autorise le Président à la signer ainsi que ses avenants, le cas échéant, et le certificat d'adhésion tripartite.
- **ACCEPTE** le paiement annuel au cdg69 d'une somme de 100 euros relative aux frais de gestion et au pilotage du contrat jusqu'au terme de la convention et calculée compte tenu de ses effectifs qui comptent 25 agents :

Effectif collectivités affiliées (obligatoires et volontaires)	Montant de la participation
1 à 30 agents	100 €
31 à 50 agents	200 €
51 à 150 agents	300 €
151 à 300 agents	400 €
301 à 500 agents	500 €
> 500 agents	1 € / agent
Collectivités non affiliées	1,5 € / agent

- **DIT** que les dépenses inhérentes à la mise en œuvre de la présente délibération seront imputées sur le budget de l'exercice correspondant

3- D 24 04 23 Ouverture anticipée des crédits en investissement pour l'année 2025

Monsieur le Président explique que conformément à l'article L1612-1 du CGCT, jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 15 avril 2025, en l'absence de vote du budget avant cette date, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

L'autorisation mentionnée à l'alinéa ci-dessus précise le montant et l'affectation des crédits.

Chapitre	Libellé	Crédits ouverts 2024	Montants autorisés sur l'exercice 2025	Exemple
20	Immobilisations incorporelles	10 000 euros	2500 euros	Achat de logiciels, études pour travaux divers
21	Immobilisations corporelles	201 762.11 euros	50 440,53 euros	Achat de matériel, de véhicules, de mobiliers, de petits travaux...

Après délibération, le Comité Syndical à l'unanimité :

- **AUTORISE** le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du ¼ des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent selon la répartition ci-dessus

4- D 24 04 24 : Convention d'objectifs et de moyens entre la Maison Pour Tous, le SIM et les Communes Membres

Monsieur le Président rappelle que le Syndicat Intercommunal Murois accompagne le mouvement associatif intercommunal, qu'il participe à la dynamisation du territoire et qu'il a un impact positif sur les citoyens.

Il indique que la convention d'objectifs et de moyens entre la Maison Pour Tous et le SIM nécessite d'être reconduite et précise que cette nouvelle convention est le fruit d'un travail de concertation entre les différents partenaires. Il rappelle que tout comme les précédentes, elle a pour objectif de finaliser les missions et objectifs qui fondent cette collaboration, les moyens nécessaires à l'accomplissement de ces objectifs et les procédures de suivi et de contrôle de l'usage des fonds et d'évaluation.

Vu la tenue du COPIL le 1 octobre 2024.

Après délibération, le Comité Syndical à l'unanimité :

- **APPROUVE** la convention d'objectifs et de moyens ci-annexée entre le Syndicat Intercommunal Murois, la Maison Pour Tous et les Communes Membres pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025,

- **ATTRIBUE** une subvention de fonctionnement dont le montant sera fixée par la commission association pour l'année 2025
- **AUTORISE** le Président à signer la convention ainsi que tout avenant et document y afférent.

5- D 24 04 25 : Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et, notamment, les articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 à -6 et L.714-8,

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

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'État,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création 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 l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps interministériel des secrétaires administratifs de l'état (services déconcentrés) des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques 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 l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps d'adjoints du patrimoine des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu les délibérations D 16 05 22 du 14 novembre 2016, D 18 05 29 du 7 novembre 2018, D 19 01 05 du 15 février 2019 et D 22 04 19 du 22 juin 2022.

Monsieur le Président explique qu'il convient de mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour l'ensemble des cadres d'emplois afin de :

- Valoriser la manière de servir et l'atteinte des objectifs
- Fixer des critères connus de tous
- Rendre attractive la politique salariale
- Refondre les groupes en adéquation avec l'organigramme
- Créer un nouveau groupe pour les catégories C de filières administratives, culturelles et sportives

Il rappelle que le RIFSEEP se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),

- D'un complément indemnitaire, non automatique, tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Monsieur le Président dit que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux agents fonctionnaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Monsieur le président précise que les agents contractuels suivants sont exclus du versement :

- Les agents contractuels de droits privés
- Les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à 1 an.

Il annonce que les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP à ce jour sont les :

Attachés	Adjoints administratifs
Bibliothécaires	Opérateurs des APS
Rédacteurs	Agents de maîtrise
Educateurs des APS	Adjoints technique
Assistant de conservation du patrimoine	Adjoints du patrimoine

Répartition des postes en groupe de Fonction et montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Cette répartition des postes est définie selon trois critères cumulatifs :

- Le niveau d'encadrement et des missions afférentes au poste,
- La technicité et l'expertise requises,
- Les sujétions particulières imposées.

Considérant la structuration des effectifs du syndicat, le système de hiérarchisation selon les grades et postes a été privilégié, par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur.

Monsieur Le Président propose que les montants plafonds totaux de référence pour les groupes de fonction soient fixés comme suit :

Groupes de fonctions par cadre d'emplois		Fonctions exercées	Montants plafonds individuels annuels IFSE	Montants plafonds individuels annuels CIA	Total RIFSEEP
Attachés territoriaux	A1	DGS	14 560 €	6 240 €	20 800 €
	A2	Responsable de pôle	10 500 €	4 500 €	15 000 €
Bibliothécaires	A2	Responsable de service	10 150 €	4 350 €	14 500 €
ETAPS	B1	Responsable de service multi filières	11 900 €	5 100 €	17 000 €
	B2	Chef de bassin	7 000 €	3 000 €	10 000 €
	B3	Poste de coordination	6 300 €	2 700 €	9 000 €

Rédacteur	B2	Poste d'instruction avec expertise	8 540 €	3 660 €	12 200 €
Assistant de conservation du patrimoine	B2	Responsable de service	8 540 €	3 660 €	12 200 €
Agent de maîtrise	C1	Responsable de service	6 300 €	2 700 €	9 000 €
Adjoint technique	C1	Chef d'équipe	4 900 €	2 100€	7 000 €
	C2	Exécution, Accueil	3 220 €	1 480 €	4 600 €
Adjoint administratif	C1	Responsable de service, Coordinateur, Expertise	4 900 €	2 100 €	7 000 €
	C2	Exécution, Accueil	3 010 €	1 290 €	4 300 €
Adjoint du patrimoine	C1	Responsable de service, Coordinateur, Expertise	4 900 €	2 100 €	7 000 €
	C2	Exécution, Accueil	3 010 €	1 290 €	4 300 €
Opérateur des APS	C1	Responsable de service, Coordinateur, Expertise	4 900 €	2 100 €	7 000 €
	C2	Exécution, Accueil	3 010 €	1 290 €	4 300 €

Les montants plafonds de chaque groupe sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont calculés au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Décomposition du RIFSEEP, modalités de calcul et application

a. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent et selon les critères suivants :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté
- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste
- La connaissance de l'environnement de travail
- L'appréhension de nouveaux domaines d'activité et de compétences
- La concrétisation de projet
- La capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents
- L'autonomie dans la gestion des tâches et des priorités
- La capacité à s'adapter aux évolutions du métier et du service public
- Les conditions d'acquisition de l'expérience : variété, polyvalence, transversalité, multi compétence.

Monsieur le président indique que chaque critère a une pondération propre par groupe de fonction.

Ce montant fixé fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade et de la nomination suite à la réussite d'un concours

- Au moins tous les quatre ans si l'agent reste sur son poste et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Le réexamen du montant de l'IFSE ne donnera pas lieu à revalorisation systématique. La collectivité n'est pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas.

L'IFSE est versée, dès l'entrée en fonction de l'agent dans son poste, mensuellement et sera proratisé en fonction du temps de travail.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

b. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement, chaque année, un complément indemnitaire aux agents en fonction de leur engagement professionnel et leur manière de servir, en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens individuels et des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles envers ses collègues, son équipe et sa hiérarchie,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le montant du CIA fera l'objet d'un réexamen chaque année à la suite de l'entretien professionnel. Cela pourra entraîner son maintien, sa réévaluation ou sa réduction.

Pour bénéficier du CIA en année N+1, les agents devront impérativement avoir été évalués au titre de l'année N.

Les agents recrutés en cours d'année N seront admis au bénéfice du CIA versé en année N+1 au prorata de leur temps de service en année N.

Le CIA sera versé mensuellement, durant l'année N+1 et sera proratisé en fonction du temps de travail.

En cas de départ de l'agent de la collectivité le CIA lui sera versé en une fois au prorata de son temps de présence sur l'année N ou l'année N+1.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Règles applicables en matière d'absentéisme

c. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le versement de l'IFSE est limité à 50% en cas d'absence de plus de quinze jours pour maladie ordinaire par an puis cesse après trente jours d'absence pour raisons médicales par année civile.

L'IFSE est maintenue pour les congés maternité, paternité et adoption, les congés annuels ainsi que l'accident de service ou la maladie professionnelle.

L'IFSE est suspendue durant la période de préparation au reclassement et pour les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie. Toutefois lorsque l'agent sera placé en congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie de manière rétroactive à la suite d'une demande présentée au cours d'un

congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, le régime indemnitaire qui lui aura été versé durant ce même congé lui demeurera acquis.

L'IFSE sera proportionnelle à la quotité effective de temps de travail pour les périodes de temps partiel thérapeutique.

d. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA versé en année N+1 sera proratisé en fonction de la durée des absences survenues en année N.

Le CIA est maintenu pour les congés maternité, paternité et adoption, les congés annuels ainsi que l'accident de service ou la maladie professionnelle.

Le CIA est suspendu durant la période de préparation au reclassement et pour les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie.

Le CIA sera proportionnel à la quotité effective de temps de travail pour les périodes de temps partiel thérapeutique.

e. Le RIFSEEP dans son intégralité

En cas de suspension disciplinaire, le régime indemnitaire ne sera pas versé.

Règles de cumul du RIFSEEP

Le RIFSEEP est cumulable limitativement avec (Se référer à l'arrêté du 27 août 2015) :

- Indemnités compensant un travail de nuit ou du dimanche
- Indemnité d'astreinte et d'intervention, permanence
- Indemnité horaires pour travaux supplémentaires
- Prime de fin d'année (si elle a été instituée avant le 26 janvier 1984)

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 22 mai 2023

Après délibération le Comité Syndical à l'unanimité :

- **ABROGE** les délibérations antérieures,
- **MODIFIE** le RIFSEEP dans les conditions indiquées ci-dessus pour lesdits groupes,
- **AUTORISE** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des composantes de ces primes, dans le respect des principes définis ci-dessus,
- **PRECISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} janvier 2025.
- **DIT** que les crédits nécessaires au versement de cette prime seront inscrits au budget, au chapitre 012.

6- Questions diverses

- Répartition emprunt minibus
- Bilan du Téléthon
- Date de la remise de chèque à l'AFM Téléthon : 7 février 2025 à 19h
- Association les Murzicales : elle doit redevenir communale puisqu'elle n'intervient pas sur Saint Bonnet de Mure
- Dates des prochains comités syndicaux :

Débat d'orientation budgétaire : février (26/02)

Vote du budget : mars/avril (après les communes)

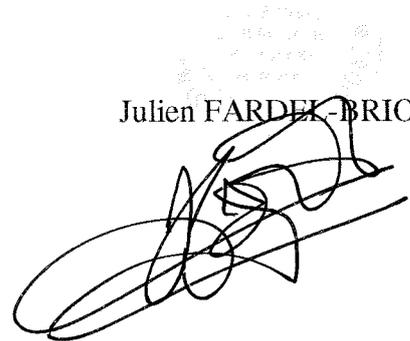
L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h30

Le Président,



Henri MONTELLANICO

Le secrétaire de séance,



Julien FARDEL-BRIOT

