Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

VILLE DE Graulhet

EXTRAIT
Registre des délibérations du conseil municipal

SEANCE DU 03 FEVRIER 2022

Délibération n° 2022/005

OBJET :

Régime indemnitaire du personnel communal
Mise à jour à compter du 04/02/2022

Date de convocation : **11 janvier 2022**		Nombre de conseillers en exercice : **33**
Présents : **24**	Votants : **29**	Date d'affichage ou notification : **10 février 2022**

L'an **2022, le 03 février** à **18 heures 30**, le conseil municipal de GRAULHET, légalement convoqué, s'est réuni en session **ordinaire** à l'hôtel-de-ville sous la présidence de **M. Blaise AZNAR**, Maire.

Conformément à la loi n° 96-142 du 21 février 1996 et selon les dispositions de l'article L.2121-18 du Code général des collectivités territoriales, la séance a été publique.

Étaient présents : 24
M. AZNAR Blaise - Mme LAVIT Michelle - Mme KAOUANE Louisa - M. MEHDI Saïd - Mme LEPINAY Marie-Christine - M. MIRALES Marc - Mme BOUTIN Mireille - M. HERRET Nicolas M. BARTHES Philippe - Mme TRUQUET Marie-Thérèse - M. GRAU Jean-Michel - Mme BELOU Florence - M. BATAOUI Kamel - Mme DA COSTA Céu - M. BLESS Mathieu - Mme OISEAU Christelle - Mme BORDES Mélanie - M. SCUGLIA Domenico - M. CALMETTES Patrick - Mme ENNAJJARI Malika - M. TERRASSIE Vincent - Mme MALAURE Françoise - Mme DOS SANTOS FERRAO Emilia - M. BACOU Julien.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents avec pouvoir : 5
Mme SENAT-SOLOFRIZZO Marie-Paule (pouvoir OISEAU Christelle) - M. ORTEGA Fernand (pouvoir SCUGLIA Domenico) - Mme FITA Claire (pouvoir AZNAR Blaise) - Mme AMALIK Hanane (pouvoir MEHDI Saïd) - Mme PINEL Vanessa (pouvoir BACOU Julien).

Absents sans pouvoir : 4
M. SERIN Christian - M. PENARD Serge - Mme BUNEL Sylvie - M. ANDRIEU René.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ SANS ABSTENTION

Mme BELOU Florence a été élue secrétaire.

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée 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 ses articles 87, 88, 111 et 136,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires modifié par le décret n° 208-199 du 27 février 2008,

Vu les décrets n° 2012-147 du 24 décembre 2012 et n°2012-1494 du 27 décembre 2012 modifiant plusieurs textes relatifs au régime indemnitaire,

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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 relatif à la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux et notamment la mise en place du RIFSEEP,

Vu l'arrêté interministériel du 16 juin 2017,

Vu la circulaire 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 n° 02/97 du 30 janvier 1997 relative à la budgétisation de la prime de fin d'année du personnel communal, complétée par la délibération n° 35/1999 du 11 mars 1999 et par la délibération n° 203/2001 portant attribution de la prime de fin d'année au personnel communal – modification du règlement,

Vu la délibération n°2017/094 du 14/12/2017 relative au régime indemnitaire du personnel communal intégration du RIFSEEP,

Vu les délibérations n°2019/077 du 19/12/2019 et n°2020/002 du 30/01/2020 relatives au régime indemnitaire du personnel communal,

Vu les avis des comités techniques paritaires, et notamment l'avis du comité technique du 22/11/2016 et du 25/01/2022,

Vu le tableau des effectifs du personnel territorial en vigueur dans la collectivité,

Vu les crédits inscrits au budget de la commune,

CONSIDÉRANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution des indemnités,

Le Conseil Municipal, sur proposition de Monsieur le Maire,

DÉCIDE

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

- DE POURSUIVRE la mise en place du nouveau régime indemnitaire-RIFSEEP du personnel de la commune de GRAULHET composé comme suit :

- D'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE),
- D'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel (CIA).

- DE PROCÉDER à l'intégration progressive du nouveau régime indemnitaire – RIFSEEP partie relative à l'IFSE selon la parution des différents décrets d'application au profit des agents, étant entendu que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement,

TITRE I
Dispositions générales

Article 1er : Bénéficiaires

Sous réserve des nominations qui interviendront au cours de l'année, le nouveau régime indemnitaire-RIFSEEP est instauré au profit :

- des fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou temps partiel,
- des agents non titulaires de droit public relevant de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et occupant un emploi permanent (sous réserve qu'ils soient de même niveau que les agents ci-dessus ou qu'ils exercent les fonctions de même nature).

Article 2 : Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Article 3 : Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.
Il peut en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacements),
- Les dispositifs d'intéressement collectif – Prime de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi du 26/01/1984,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes,…),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

TITRE II

Mise en œuvre de l'IFSE

Article 4 : Détermination des groupes de fonction et montants maxima

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie A Attachés principaux, Attachés	Groupe 1	Directeur Général des Services/ Collaborateur du cabinet	36 210
	Groupe 2	Directeur Général Adjoint des services	32 130
	Groupe 3	Directeur de Pôle	25 500
	Groupe 4	Directeur de Pôle Adjoint	20 400
Catégorie B Rédacteurs principaux, Rédacteurs	Groupe B 1	Chef de Service	17 480
	Groupe B 2	Chef de Service Adjoint	16 015
	Groupe B 3	Assistant administratif	14 650
Catégorie C Adjoints administratifs principaux, Adjoints administratifs	Groupe C 1	Encadrant administratif	11 340
	Groupe C 2	Adjoint administratif	10 800

FILIÈRE TECHNIQUE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie A Ingénieurs	Groupe A 1	DSTechniques – Directeur de Pôle	36 210
	Groupe A 2	DST Adjoint Directeur de Pôle Adjoint	32 130
Catégorie B techniciens	Groupe B 1	Technicien Chef d'Unité ou de Service	17 480
	Groupe B 2	Technicien Chef d'Unité ou de Service Adjoint	16 015
	Groupe B 3	Technicien	14 650
Catégorie C Agents de maîtrise	Groupe C 1	Agent de maîtrise Encadrant	11 340
	Groupe C 2	Agent de maîtrise de terrain	10 800
Adjoints techniques	Groupe C 1	Chef de secteur ou référent technique	11 340
	Groupe C 2	Adjoint technique de terrain	10 800

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

FILIÈRE ANIMATION

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie B Animateur	Groupe B 1	Chef de service	17 480
	Groupe B 2	Adjoint chef de service/chef d'équipe	16 015
	Groupe B 3	Animateur de terrain	14 650

FILIÈRE SOCIALE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie C Agents sociaux ATSEM	Groupe C 1	ATSEM qualifiée	11 340
	Groupe C 2	ATSEM	10 800

FILIÈRE SPORTIVE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie B Educateurs des APS	Groupe B 1	Responsable de structure/Chef de service	17 480
	Groupe B 2	Adjoint chef de service/chef d'équipe	16 015
	Groupe B 3	Educateur APS de terrain	14 650

Article 5 : Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Article 6 : Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Maintien

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité et états pathologiques, congés d'adoption, congés de paternité, congé d'accueil de l'enfant, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service, congé pour maladie professionnelle et congé pour maladie ordinaire.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises dans la limite des dispositions précédentes applicables au congé de maladie ordinaire.

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

Temps partiel thérapeutique

La circulaire du 15 mai 2018 précise qu'en cas de service à temps partiel thérapeutique le montant des primes et indemnités sera calculé au prorata de la durée effective du service réalisé par les agents concernés.

TITRE III

Complément Indemnitaire Annuel – CIA

Article 7 : Modalités de mise en œuvre du Complément Indemnitaire Annuel - CIA

Prévu dans le cadre du nouveau régime indemnitaire – RIFSEEP, la partie relative au Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pourra être instaurée au profit des agents afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fondent sur l'entretien professionnel. Dans ce cadre, les critères d'attribution suivants seront donc appréciés :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent ainsi que la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement et d'expertise,
- La capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le versement de ce complément indemnitaire annuel est facultatif et sa mise en œuvre effective est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

Il tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de l'évaluation professionnelle selon les critères ci-dessus définis, ainsi que du montant maximal par groupe de fonction.
Les montants maxima relatifs au CIA sont déterminés par groupe de fonction comme suit :

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie A Attachés principaux, Attachés	Groupe 1	Directeur Général des Services/ Collaborateur du cabinet	6 390
	Groupe 2	Directeur Général Adjoint des services	5 670
	Groupe 3	Directeur de Pôle	4 500
	Groupe 4	Directeur de Pôle Adjoint	3 600
Catégorie B Rédacteurs principaux, Rédacteurs	Groupe B 1	Chef de Service	2 380
	Groupe B 2	Chef de Service Adjoint	2 185
	Groupe B 3	Assistant administratif	1 995
Catégorie C Adjoints administratifs principaux, Adjoints administratifs	Groupe C 1	Encadrant administratif	1 260
	Groupe C 2	Adjoint administratif	1 200

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

FILIÈRE TECHNIQUE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie A Ingénieurs	Groupe A 1	DSTechniques – Directeur de Pôle	6 390
	Groupe A 2	DST Adjoint Directeur de Pôle Adjoint	5 670
Catégorie B techniciens	Groupe B 1	Technicien Chef d'Unité ou de Service	2 380
	Groupe B 2	Technicien Chef d'Unité ou de Service Adjoint	2 185
	Groupe B 3	Technicien	1 995
Catégorie C Agents de maîtrise	Groupe C 1	Agent de maîtrise Encadrant	1 260
	Groupe C 2	Agent de maîtrise de terrain	1 200
Adjoints techniques	Groupe C 1	Chef de secteur ou référent technique	1 260
	Groupe C 2	Adjoint technique de terrain	1 200

FILIÈRE ANIMATION

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie B Animateur	Groupe B 1	Chef de service	2 380
	Groupe B 2	Adjoint chef de service/chef d'équipe	2 185
	Groupe B 3	Animateur de terrain	1 995

FILIERE SOCIALE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie C Agents sociaux ATSEM	Groupe C 1	ATSEM qualifiée	1 260
	Groupe C 2	ATSEM	1 200

FILIÈRE SPORTIVE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie B Educateurs des APS	Groupe B 1	Responsable de structure/Chef de service	2 380
	Groupe B 2	Adjoint chef de service/chef d'équipe	2 185
	Groupe B 3	Educateur APS de terrain	1 995

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

Article 8 : Périodicité de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel unique.

Article 9 : Modalités de maintien ou de suppression du CIA

Identiquement aux modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE, le versement du CIA est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité et états pathologiques, congés d'adoption, congés de paternité, congé d'accueil de l'enfant, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service, congé pour maladie professionnelle et congé pour maladie ordinaire.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises dans la limite des dispositions précédentes applicables au congé de maladie ordinaire.

TITRE IV

Primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières

Dans ce titre, sont énumérées les primes et indemnités déjà versées dans ce domaine :

- Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,
- Indemnité d'astreinte et d'intervention,
- Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections,
- Indemnité forfaitaire annuelle– plafond fixé à 210 € (modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux à l'intérieur de leur commune de résidence administrative, lorsque l'intérêt du service le justifie. Un état kilométrique annuel devra ainsi être réalisé par les chefs de service pour définir le montant à verser aux agents concernés).

Ces primes et indemnités seront versées dans les conditions d'attribution fixées règlementairement par le Code Général des Collectivités Territoriales, et l'ensemble des décrets et arrêtés ministériels inhérents à chaque prime et indemnité.

TITRE V

Indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Article 10 : Définition de l'heure supplémentaire

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée par la collectivité soit 37 heures hebdomadaires, à la demande de l'employeur ou avec son accord.
Les heures supplémentaires pourront être effectuées de jour, de nuit (entre 22 heures et 7 heures), de dimanche ou de jour férié.

Le nombre d'heures supplémentaires ne pourra dépasser un contingent mensuel de 25 heures, sauf circonstances particulières. Le contingent s'appréciera toutes heures supplémentaires confondues (heures de semaine, de nuit, de dimanche ou jour férié).

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

Article 11 : Personnel concerné

D'une manière générale, tous les agents de la collectivité sont susceptibles d'accomplir des heures supplémentaires :

- Stagiaires et titulaires à temps complet, non complet ou partiel et appartenant à la catégorie C ou à la catégorie B,
- Non titulaires de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que celles énumérées ci-dessus,
- Agents de droit privé.

Article 12 : Conditions de réalisation

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du chef de service : cela exclut par conséquent la seule initiative de l'agent. Leur réalisation devra être validée après contrôle.

Article 13 : L'indemnisation et la récupération des heures de travaux supplémentaires

Il relève du pouvoir de l'autorité territoriale de rémunérer les heures de travail supplémentaires ou de faire récupérer le temps passé à les accomplir.

13.1. Pour les agents à temps complet

13.1.1. Modalités d'indemnisation

Elle se fera sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.), qui seront calculées de la manière suivante :

Taux horaire de l'I.H.T.S. = traitement brut annuel + NBI de l'agent / 1820 (nombre d'heures annuel pour un temps complet)

Montant des 14 premières heures supplémentaires accomplies au cours du mois = taux horaires x 1.25

Pour les 11 heures suivantes = taux horaire x 1.27

Le taux horaire sera majoré de 100 % pour une heure effectuée de nuit (entre 22 heures et 7 heures du matin)

Le taux horaire sera majoré de 66 % pour une heure effectuée un dimanche ou un jour férié, ces deux majorations ne pouvant se cumuler.

13.1.2. Modalités de récupération

Si les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées, elles seront récupérées. Une même heure supplémentaire ne pourra donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

Règlementairement, le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Cependant, la collectivité décide d'appliquer une majoration de ce temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

13.2. Pour les agents à temps non complet (poste à temps non complet)

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

13.2.1. Modalités d'indemnisation

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps non complet peuvent être amenés et autorisés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée par leur emploi. Dans ce cas ils seront rémunérés de la manière suivante :

Jusqu'à 35 heures : sur la base d'une proratisation du traitement et au taux normal des heures de service que ce soient des heures de semaine, de dimanche ou de nuit, car ce sont des heures complémentaires.

Au-delà de cette durée : sous la forme d'I.H.T.S. et aux taux fixés pour les heures supplémentaires.

13.2.2. Modalités de récupération

Jusqu'à 35 heures : le temps de récupération sera égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.
Au-delà de cette durée : sous la forme d'I.H.T.S. et aux taux fixés pour les heures supplémentaires.

13.3. Pour les agents à temps partiel

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel pourront bénéficier du versement d'I.H.T.S.

Taux horaire de l'I.H.T.S. = traitement brut annuel + NBI de l'agent / 1820 (nombre d'heures annuel pour un temps complet).

Ce mode de calcul s'appliquera quelle que soit l'I.H.T.S. (jour ouvrable, dimanche, jour férié, nuit) et le nombre (= ou – 14 h), car aucune majoration de ce taux n'est possible.

Article 14 : Régime fiscal des heures supplémentaires

Depuis le 1er janvier 2019 de l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, les heures supplémentaires sont désormais exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 5 000 euros.
Au-delà de 5 000 euros, elles sont imposables dans les conditions de droit commun dans la catégorie des traitements et salaires.

Article 15 : Revalorisation automatique de certaines primes

Les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant n'est pas indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

TITRE VI
La prime «de fin d'année » (PFA)

Article 16 : Cadre juridique

Il est rappelé que les primes dites « de fin d'année » sont qualifiées d'avantages collectivement acquis et légalisés lorsque ces compléments de rémunération ont été instaurés par la collectivité avant le 27 janvier 1984. Ils viennent compléter le régime des primes et indemnités et sont versés à tous les agents de la collectivité.

L'enveloppe indemnitaire prévisionnelle relative à la prime de fin d'année est prévue au budget de la commune.

Article 17 : Bénéficiaires

La prime de fin d'année concerne les agents affectés sur un emploi permanent au titre de titulaires, stagiaires ou contractuels (sous contrats d'une durée minimum de un an ou sous contrats d'une durée cumulée sans interruption égale à minimum 12 mois).

Article 18 : Montants et modalités de versement

Le montant brut de référence de la prime de fin d'année est établi comme suit :

PFA / CATÉGORIE	Montant brut individuel
Agents de catégorie A	1 021 €
Agents de catégorie B	
Agents de catégorie C	
Non titulaires	

Le paiement de la prime de fin d'année s'effectue en un seul versement sur le traitement du mois de novembre de l'année en cours.

Les montants nets seront déterminés en fonction des différents régimes de cotisation en vigueur applicables selon les catégories statutaires des personnels.

Les agents à temps non complet ou à temps partiel perçoivent la prime au prorata de leur temps de travail et en rapport à la durée légale de travail fixée par la collectivité.

Le calcul de la prime s'effectue pour la période dite de référence allant du 1er novembre de l'année n-1 au 31 octobre de l'année n (année au titre de laquelle la prime est allouée).

Article 19 : Règles d'attribution

19.1. Les règles d'attribution de la prime annuelle en cas de départ de l'agent de la collectivité au cours de la période dite de référence sont établies comme indiqués ci-après :

- Retraite : versement de la prime en intégralité (réf. année civile),
- Mutation / disponibilité / démission / décès : versement au prorata selon la règle des 360ème,
- Licenciement / abandon de poste : aucun droit au bénéfice de la prime de fin d'année.
- Douze mois de présence sur la période de référence doivent être requis afin d'ouvrir droit à attribution à taux plein.

Envoyé en préfecture le 07/02/2022
Reçu en préfecture le 07/02/2022
Affiché le
ID : 081-218101053-20220203-2022_005-DE

19.2. Modulations

La prime annuelle, **calculée en 360ème**, sera modulée en fonction de l'éloignement provisoire du service selon les modalités définies ci-dessous :

- Congé de maternité, congé d'adoption, congé pathologique pour grossesses ou couches, congé de paternité, accident de service : **pas de retenue.**
- Maladie ordinaire, cure thermale, congé de longue durée, congé de longue maladie :

a. La période de référence sera considérée comme celle allant du 1er novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours.

b. Les 30 premiers jours d'arrêts de travail constitueront une période dite de franchise, laquelle n'entraînera pas de retenue sur le montant de la prime.

c. À partir du 31ème jour d'arrêt de travail le montant à verser sera diminué au prorata des services non accomplis à raison de 1/360ème par jour d'arrêt supplémentaire (pour la période dite de franchise ou pour le décompte des jours en sus, seront pris en considération des jours d'arrêts consécutifs ou constitués de plusieurs périodes).

d. Un agent en arrêt de travail sur 12 mois consécutifs conservera le principe du versement des 30/360ème de la prime annuelle.

e. Les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique se verront attribuer 50 % du montant de la prime annuelle.

(*) *Référence : Cadre juridique national :*
Guide des primes 2020 du 28/09/2020 – la Gazette des communes – Fascicule N°2- 37/2533

- DE DONNER pouvoir au Maire pour l'exécution de la présente délibération et engager la commune.

Pour extrait conforme,

LE MAIRE : **Blaise AZNAR**

MAIRIE DE GRAULHET
GRAULHET
TARN

« La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse – sis 68, rue Raymond IV BP 7007 – 31068 Toulouse Cédex 07 – dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication.
Le Tribunal administratif pourra être saisi par courrier ou par l'application informatique Télérecours accessible par le lien : http://www.telerecours.fr »