Agence Régionale de la Biodiversité des Îles de Guadeloupe

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 4 juin 2024

DELIBERATION N°2024-18

Régime indemnitaire de l'ARB-IG

Membres du CA de l'ARB des Iles de Guadeloupe		
Structures	**Titulaires**	**Suppléants**
ETAT	Olivier KREMER	Dany LAYBOURNE
Conseil Régional	Sylvie GUSTAVE DIT DUFLO	Aurélie BITUFWILA-YERBE
	Patricia BAILLET	Bernadette THURAM
	Patrick DOLLIN	Jim LAPIN
	Sylvie DAGONIA	Corinne PETRO
	Sheila RAMPATH	Géraldine NAIGRE
	Loïc TONTON	Jean-Marie PILLI
	David MONTOUT	Valérie SAMUEL-CESARUS
	Camille PELAGE	Bernard PANCREL
Conseil Départemental	Ferdy LOUISY	Jean-Philippe COURTOIS
EPCI	Fabrice JASARON (CANGT)	Loïc TONTON (CARL)
	Adrien BARON (CANBT)	Thierry ABELLI (CAGSC)
	Marie-Corinne LACASCADE (CAPEX)	Géraldine BASTARAUD (CCMG)
OFB	Marion OLAGNON	Lauric HEC
	Jean-Michel ZAMMITE	Fabien BARTHELAT
Commune siège ARB	André ATALLAH	André PERAIN
PNG	Valérie SENE	Sophie BEDEL
ONF	Mylène MUSQUET	Matthieu FELLMANN
CDL	Medhy BROUSILLON	Marion GESSNER
Grand Port Maritime	Marie-Luce PENCHARD	Hélène POLIFONTE
Office de l'eau	Isabelle AMIREILLE-JOMIE	Mariane GRANDISSON
Associations agréées pour la protection de l'environnement	Claudie PAVIS	Alice PICAN
	Encours de remplacement	Didier Pauline COUVIN
FD Chasseurs Guadeloupe	Patrick PHILIS	Claude JERSIER
CCI/CTIG	Franck CHAULET	COFFRE
Chambre d'agriculture	Patrick SELLIN	Harry RUPAIRE
Comité des pêches	Charly VINCENT	Bruno MARCEL
Personnalité qualifiée	Maguy DULORME	Sarra GASPARD
Représentant du personnel	Marc GAYOT	Julien GERARD

En visioconférence	12 (9 titulaires + 3 suppléants)
En présentiel	6 (5 titulaires + 1 suppléants)
Représenté (pouvoir)	1 titulaire + 1 suppléant

Le conseil d'administration de l'Agence régionale de la biodiversité des Îles de Guadeloupe,

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

Vu le Code de l'environnement notamment l'article L.131-9 III

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

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

Vu la loi n° 2004-58 du 27 janvier 2004 modifiée, de modernisation de l'action publique et d'affirmation des métropoles ;

Vu la loi n°2004-809 du 13 août 2004 modifiée, relative aux libertés et responsabilités locales ;

Vu la loi n°2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n°61-467 du 10 mai 1961 modifié, relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;

Vu le décret n°76-208 du 24 février 1976 modifié relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif ;

Vu le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 modifié, portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux et assimilés ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels ;

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié, relatif à l'attribution de la prime de responsabilité des emplois administratifs des emplois de direction ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, visée plus haut ;

Vu le décret n°92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour le travail des dimanches et des jours fériés ;

Vu le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant des dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat ;
Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié, pris pour l'application de l'article 7.1 de la loi n°841-53 susmentionnée et relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 modifié, relatif à l'indemnisation des frais de changement de résidence ;

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu le décret n°2002-147 du 7 février 2002 modifié, relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnel gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;

Vu le décret n°2002-148 du 7 février 2002 modifié, relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnel gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;

Vu décret n°2003-363 du 15 avril 2003 modifié, relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer ;

Vu décret n°2003-545 du 18 juin 2003 modifié, relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer ;

Vu le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 modifié, relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié, relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

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

Vu le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;

Vu le décret n°2017-829 du 5 mai 2017 portant création d'une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil ;

Vu le décret n°2019-1397 du 25 février 2019, portant application aux agents public de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôts sur le revenu au titre de la rémunération des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
Vu les décrets relatifs à l'attribution et à l'extension du régime indemnitaire de la fonction publique d'État à la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés ministériels de correspondance des cadres d'emplois applicables au décret n°2014-415 susmentionné ;

Vu la jurisprudence en vigueur relative au régime indemnitaire applicable dans la fonction publique ;

Vu la délibération du Conseil Régional de Guadeloupe n°CR/20-905 du 20 novembre 2020 relative à la validation des statuts de l'Agence Régionale de la Biodiversité des Îles de Guadeloupe

Vu la délibération du Conseil d'administration de l'Office Français de la Biodiversité n°2020-41 du 26 novembre 2020 relative à la création de l'Agence Régionale de la Biodiversité des Îles de Guadeloupe

Vu l'arrêté du préfet de la région Guadeloupe n° DEAL-RN 971-2021-02-11-001 du 11 février 2021 portant création de l'établissement public de coopération environnementale « Agence régionale de la biodiversité des Îles de Guadeloupe » ;

Vu les statuts de l'établissement public de coopération environnementale « Agence régionale de la biodiversité des îles de Guadeloupe » ;

Vu l'avis du CST du Centre de Gestion du 29 mars 2024 ;

Considérant la nécessité de fixer un régime indemnitaire en adéquation avec les textes législatifs et réglementaires en vigueurs ;

Considérant qu'il appartient au Conseil d'Administration de fixer le régime indemnitaire des agents de l'Établissement public de coopération environnemental « Agence Régionale de la Biodiversité des Îles de Guadeloupe » ;

Vu le rapport présenté en séance,

APRES EN AVOIR VALABLEMENT DELIBERE

DECIDE

TITRE I : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

ARTICLE 1 : Il est instauré dans le cadre du Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)u, ne indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (1. F. S. E.), ainsi qu'un Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A)

ARTICLE 2 : sont concernés par le régime indemnitaire les grades et cadres d'emplois ayant fait l'objet d'une création et d'une autorisation budgétaire, visés par une délibération relative au tableau des effectifs.

ARTICLE 3 : Le régime indemnitaire est applicable à l'ensemble des agents de droit public de l'Agence, qu'ils soient stagiaires, titulaires ou non titulaires appartenant aux filières et aux cadres d'emplois de la structure.

Chaque prime et/ou indemnité sera proratisée en fonction ·du temps de travail effectué (temps complet, temps non complet, temps partiel).

ARTICLE 4 : La variation de chaque montant indemnitaire sera fonction d'un montant minimal et maximal correspondant aux montants fixés par grade tel que le prévoient les différents arrêtés ministériels. De plus, cette variation du montant individuel de chaque indemnité sera fixée par des critères qui seront abordés ci-dessous.

ARTICLE 5 : L'indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions et d'Expertise (1.F.S.E.)

5.1 Principes
L'IFSE valorise la somme des connaissances, le renforcement des responsabilités, ainsi que l'investissement personnel et professionnel de l'agent. Il est donc nécessaire de formaliser des critères professionnels liés aux fonctions et à l'expérience cumulée.

5.2 Les critères
Les critères liés aux fonctions et à l'expérience cumulée tiendront compte :

- Niveau d'encadrement : niveau de prise de décisions, niveau d'encadrement et du nombre d'agents encadrés, la qualité des collaborateurs encadrés,
- Projet d'activités : niveau de responsabilité, la conduite de projet, la préparation et l'animation de réunions,
- Technicité : niveau de difficulté, le champ d'application, maitrise d'outil informatique.
- Qualification : diplômes, certifications et ou habilitations, actualisation des connaissances.
- Expertise : connaissance requises, rareté de l'expertise, autonomie sur le poste
- Particularisme du poste : surcroît d'activités, déplacements fréquents, expositions conditions météorologiques.

Définition des critères :

- Encadrement : il fait référence au niveau de responsabilité plus ou moins lourd en matière d'encadrement de personnel et du niveau de suivi des dossiers, stratégiques, opérationnels.
- Projet d'activités : il fait référence à la conception, à la mise œuvre et à l'évaluation des projets découlant des politiques publiques générées par la collectivité.
- Technicité-Expertise-Qualification : tous les éléments qui sont à l'origine de la professionnalisation du poste.
- Particularisme du poste : sujétions spéciales qui correspondent aux contraintes particulières liées au poste

5.3 - la détermination des groupes de fonctions et des montants maximums et minimums :
Chaque part de l'IFSE correspond à un montant minimum et à un montant maximum dans la limite de ceux appliqués aux fonctionnaires de l'État. L'arrêté individuel fixe le montant individuel entre ces deux limites.

FILIERE ADMINISTRATIVE

LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX			
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum	Montant annuel minimum
1	Directeur/directeur par intérim	36 210€	2 900€
2	Chargé de mission	32 130€	2 900€
3	Chargé de projet	25 500€	2 900€

LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX			
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum	Montant annuel minimum
1	Assistant administratif polyvalent	16 015€	1 550€

LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX			
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum	Montant annuel minimum
1	Adjoint administratif polyvalent	11 340€	1 350€

FILIERE TECHNIQUE

LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX			
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum	Montant annuel minimum
1	Directeur/directeur par intérim	36 210€	2 900€
2	Chargé de mission	32 130€	2 900€
3	Chargé de projet	25 500€	2 900€

LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX			
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum	Montant annuel minimum
1	Assistant administratif polyvalent	16 015€	1 550€

LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES ET AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX			
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum	Montant annuel minimum
1	Adjoint technique et agent de maitrise polyvalent	11 340€	1 350€

ARTICLE 6 : Le Complément Indemnitaire annuel (C.I.A.)

6.1. Les principes

Le CIA valorise l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, mesuré annuellement par l'entretien individuel.

En conséquence, l'entretien individuel doit fixer des objectifs qui permettent de mesurer l'atteinte des résultats. De plus, cet entretien doit aussi mesurer l'implication dans le travail, la capacité d'initiative, la relation avec le public (continuité, égalité, mutabilité, sens du service public) et enfin la réactivité, l'adaptabilité, la rigueur et la ponctualité.

Si le montant de l'IFSE reste plus ou moins stable dans le temps, le montant de la part individuelle, que représente le CIA est révisable chaque année.

Les attributions individuelles seront comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Le CIA sera versé en une fois au premier semestre de l'année n+1, qui suit la validation des entretiens professionnels de l'année n.

6.2. Les montants du CIA

FILIERE ADMINISTRATIVE

LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum
1	Directeur/directeur par intérim	6 390€
2	Chargé de mission	5 670€
3	Chargé de projet	4 500€

LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum
1	Assistant administratif polyvalent	2 185€

LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum
1	Adjoint administratif polyvalent	1 200€

FILIERE TECHNIQUE

LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum
1	Directeur/directeur par intérim	6 390€
2	Chargé de mission	5 670€
3	Chargé de projet	4 500€

LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum
1	Assistant administratif polyvalent	2 185€

LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES ET AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		
GROUPE	Fonction	Montant annuel maximum
1	Adjoint technique et agent de maitrise polyvalent	1 200€

TITRE II – LES PRIMES ET LES INDEMNITES COMPATIBLES AVEC LE R.I.F.S.E.E.P. :

ARTICLE 7 : Primes et indemnités liées à des fonctions et des sujétions particulières

7.1. Indemnité d'astreinte et d'intervention :
Elle est versée dans le cas où l'agent sans être à disposition permanente et immédiate de son employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une mission au service de son administration. La durée de cette intervention, fixée dans le temps, est considérée comme un temps de travail effectif, ainsi que le temps de déplacement, aller-retour sur le lieu d'intervention.

7.1.1. Le montant de l'indemnité d'astreinte et d'intervention :
Ce montant diffère selon la filière d'appartenance de l'agent :
Pour les agents de la filière technique, la réglementation fixe trois types d'astreinte. Les deux premières concernent les agents publics de toutes les catégories (A, B et C). La dernière est applicable au personnel d'encadrement :

- Astreinte d'exploitation : Situation où l'agent est tenu, pour des nécessités de service de demeurer soit à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir. C'est l'astreinte de droit commun.
- Astreinte de sécurité : Situation où l'agent participe à un plan d'intervention dans le cadre d'un renforcement des moyens humains, suite à un évènement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise).
- Astreinte de décision : Dans ce cas, le personnel d'encadrement peuvent être joints directement par l'autorité territoriale, en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter des dispositions nécessaires.

Les indemnités correspondantes sont fixées par arrêtés ministériels qui en déterminent les taux. Ces montants peuvent être majorés de 50%, si l'agent est prévenu moins de 15 jours avant le début de l'astreinte.
Il n'est pas prévu d'indemnité complémentaire en cas d'intervention effectuée pendant l'astreinte.

Pour tous les autres agents, le régime de compensation des astreintes et des interventions est aligné sur celui du personnel relevant de la Direction Générale de l'Administration du ministère de l'Intérieur.
Ces indemnités sont attribuées réglementairement sur la base des arrêtés ministériels. En cas d'intervention, de l'agent pendant la période d'astreinte, un taux complémentaire est prévu.
La récupération de ces périodes d'astreinte est donc autorisée.

7.1.2. Mise en place des périodes d'astreinte :
Elles sont mises en place au sein de la structure pour assurer les missions suivantes : évènements climatiques, manifestations (animations produites par la structure (ou dont elle est partenaire) surcroît d'activités, horaires décalés, évènements soudains et imprévus ...
Il appartient au directeur d'assurer le déclenchement des astreintes et ou des interventions, en collaboration si besoin est avec tout collaborateur dont il jugera la nécessité.

7.1.3. Le personnel concerné
Tout le personnel peut être concerné en fonction des circonstances qu'impose l'intérêt du service public.

7.1.4. Les périodes concernées :
Elles peuvent varier en fonction des circonstances particulières liées aux risques naturels et industriels propres à notre territoire. Néanmoins, en dehors de ces périodes d'exceptions, ces périodes pourront être fixées :

- Par semaine complètes d'astreintes
- Par week-end, du vendredi au lundi 8 heures
- Les jours fériés (en journée et ou en soirée)
- Un ou plusieurs soirs et ou nuit en semaine ou pendant le week-end

7.2. Indemnité de permanence :

Il s'agit du cas où l'agent est obligé de demeurer sur son lieu de travail ou dans un lieu désigné par sa hiérarchie, sans qu'il y ait pour autant travail effectif et que cette obligation se déroule un samedi, un dimanche ou un jour férié. Elle donne droit à indemnisation ou à repos compensateur.

7.2.1. Le montant de l'indemnité d'astreinte et d'intervention :

Pour les agents relevant de la filière technique, la réglementation s'applique selon le décret en vigueur et leur circulaire d'application.
L'indemnité de permanence est égale à 3 fois les taux d'astreinte de la filière technique, en fonction des arrêtés ministériels qui en fixent les taux.

Pour les autres agents, la réalisation de ces permanences est indemnisée au regard ·des dispositions réglementaires.

7.2.2. Mise en place des périodes de permanence :

Elles sont mises en place dans la structure pour les situations dans lesquelles les obligations de travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte. Il peut s'agir de garde, d'accueil physique et téléphonique, d'obligations impérieuses auxquelles est confrontée la structure.

La direction est en charge du déclenchement de ces périodes.

7.2.3. Le personnel concerné :

La permanence concerne tout agent de droit public.

7.2.4. Les périodes concernées :

Elles peuvent varier en fonction des circonstances particulières liées aux risques naturels et industriels propres à notre territoire. Néanmoins, en dehors de ces périodes d'exceptions, ces périodes pourront être fixées :

- Par semaine complètes d'astreintes
- Par week-end, du vendredi au lundi 8 heures
- Les jours fériés (en journée et ou en soirée)
- Un ou plusieurs soirs et ou nuit en semaine ou pendant le week-end

7.3. Indemnité Horaire pour travail supplémentaire (IHTS) :

Il est décidé d'attribuer au personnel (pour les catégories C et B, jusqu'au plafond indiciaire fixé par décret), une indemnité horaire pour travail supplémentaire, pour tous les travaux effectués en dehors des astreintes, interventions et permanences.

7.3.1. Déclenchement de l'indemnité

Cette indemnité est déclenchée sur demande de la direction. La règle est la récupération et l'exception le paiement, en aucun cas il ne peut être le fait de l'agent. Le total d'heures pouvant être payé ne peut dépasser le plafond réglementaire fixé par décret (25 heures par mois).

7.3.2. Modalités de calcul :

Cette indemnité est calculée en fonction des jours de travail accomplis, jours normaux, dimanches et jour fériés, en conformité avec la réglementation en vigueur (pour mémoire c'est le décret n°2002-60, notamment les articles 7 et 8, qui est actuellement applicable).

Les agents employés à temps non complet ou à temps partiel percevront des IHTS rémunérées en heures complémentaires basés sur le traitement, sans majoration de dimanche, de nuit dans la limite de la durée légale du travail. Au-delà, les agents à temps non complet ou à temps partiel percevront des IHTS dans les mêmes conditions que les agents à temps complet.

7.4. Indemnité de frais de transport et de mission
Les déplacements professionnels des agents publics rendus nécessaire pour l'exercice normal de leurs fonctions donnent lieu à remboursement selon les dispositions réglementaires.

7.5. Indemnité allouée au régisseur d 'avances et de recettes
Les fonctionnaires titulaires occupant les fonctions de régisseurs d'avances et de recettes peuvent percevoir une prime, en fonction des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TITRE III : LES DISPOSITIONS COMMUNES A L'ENSEMBLE DU REGIME INDEMNITAIRE

ARTICLE 8 : L'attribution individuelle est décidée par le président et fera l'objet d'un arrêté individuel. Ce dernier tiendra compte des critères de variation. La variation du montant attribué tiendra compte du temps de présence effectif de l'agent.
Chaque indemnité et prime seront proratisées pour les agents à temps non complet ou à temps partiel à hauteur du temps de travail effectué.
L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

ARTICLE 9 : Les modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire
Elles seront fonction des motifs de congés cités ci-dessous :

- Pendant les périodes de congés annuels, maternité, paternité ou adoption, états pathologiques, maladies professionnelles dûment constaté, autorisations d'absence, le régime indemnitaire est maintenu ;
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire sera suspendu ;
- En cas d'accident de service dûment constaté, le versement du régime indemnitaire suivra le sort du traitement indiciaire brut. Au-delà de six mois d'absence, le régime indemnitaire sera suspendu.
- Les agents à temps partiel thérapeutique percevront un régime indemnitaire à taux plein.
- En cas de maladie ordinaire :
    - La part de l'IFSE sera réduite de moitié au-delà de 90 jours d'arrêt et supprimé au-delà de 365 jours d'arrêt ;
    - La part du CIA ne sera pas versée si l'agent est absent plus de trois mois dans l'année.

Toute absence irrégulière donnera lieu à l'application de la règle du service fait, conformément à la loi portant droite et obligations du fonctionnaire (loi n°83-634).

Sont donc exclus de ce régime de modulation des primes et indemnités toutes celles qui, d'une part relèvent d'un régime particulier d'attribution et, d'autre part celles liées à l'accomplissement d'un service et à l'accomplissement du service fait.

ARTICLE 10 : Périodicité de versement
L'indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) sera versée mensuellement.
Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sera versé en une fois, au premier semestre de l'année n+1, pour l'année n. Il est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

ARTICLE 11 : Clause de sauvegarde
Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53, le régime indemnitaire d'un agent sera maintenu, à titre individuel, si le montant indemnitaire dont il bénéficiait est supérieur au montant du nouveau régime indemnitaire.

ARTICLE 12 : Abrogation des délibérations antérieures

Toutes les délibérations antérieures sont abrogées, l'Administration vise à se doter d'un document unique

ARTICLE 13 : Les crédits budgétaires
Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

ARTICLE 14 : Application
Un exemplaire de la présente délibération sera transmis à la Trésorerie Régionale pour information.

Nombre de votants : 20

Ne prend pas part au vote : 0

Contre : 0

Abstentions : 0

Pour : 20

Ainsi délibéré et adopté par le Conseil d'Administration dans sa séance du 4 juin 2024.

La Présidence : - Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, - Informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Basse-Terre dans un délai de 2 mois à compter de sa publication le …10…/……06…/2024 A Gourbeyre, le …10…/……06…/2024 Sylvie GUSTAVE DIT DUFLO	Fait à Basse-Terre, le …10…/…06…/2024 La Présidence du Conseil d'administration de l'Agence Régionale de la Biodiversité des Îles de Guadeloupe Sylvie GUSTAVE DIT DUFLO