



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

SÉANCE DU 29 SEPTEMBRE 2022

Réf : CCAS22_39

Nombre de conseillers en exercice : 13

Présents : 7

Pouvoir : 1

Absents : 5

Date de la convocation : 22 septembre
2022

PRÉSENTS : Christian MICHAUD, Lydie BARBOTTIN,
Dominique CHALLOT, Monique GOHIER, Mireille
BARREAULT, Roselyne NAVEAU, Didier RENAUD.

POUVOIR : J BERGER représenté par C MICHAUD

ABSENTS : Caroline DELPHIN, Bruno MASSONNEAU,
Corinne JARASSIER, Patricia CLERC, Vincent BAUDOUX.

DÉLIBÉRATION N°39

RAPPORTEUR : Christian MICHAUD

OBJET : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.) UNIFORMISATION DES MONTANTS IFSE ET CIA (MINIMUM ET MAXIMUM) DES GROUPES DE FONCTIONS PAR CATEGORIE (A-B-C) POUR LES EMPLOIS DE LA COMMUNE ET DU CCAS

Monsieur le Président rappelle que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place au 1er janvier 2019. Chaque emploi a été coté et classé dans des groupes de fonction en prenant en compte la **nature des fonctions** (encadrement, pilotage, conception...), les **sujétions et la technicité** liées au poste.

A chaque groupe est associé un **plafond indemnitaire** déterminé pour chaque part IFSE (prime mensuelle) et part CIA (prime annuelle).

La prime mensuelle est liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise de l'emploi et la prime annuelle est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Les **plafonds indemnitaires minimum et maximum** de chaque groupe de fonctions du CCAS définis dans les délibérations instaurant le RIFSEEP sont modifiés **afin qu'ils soient uniformes avec les groupes de fonctions des emplois de la commune.**

Par conséquent, il est proposé aux membres du CCAS de modifier les délibérations instaurant le RIFSEEP à **compter du 1er octobre 2022.**

Par ailleurs, actuellement, la prime peut être versée :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public (CDI ou CDD article 3-2: vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Il est proposé aux membres du CCAS de donner la possibilité de verser cette prime **aux agents contractuels de droit public** au titre du code général de la fonction publique (CDI ou CDD) **à temps complet, à temps non complet et à temps partiel à compter du 1er octobre 2022.**

1- IFSE Montants bruts annuels mini/maxi en euros par catégorie**Catégorie A**

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction générale / spécialiste dans un domaine d'application	3600	16800	36210

MEDECINS TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Direction générale adjointe - Responsabilité de service avec encadrement et coordination, expert, spécialiste dans un domaine d'application	2280	14400	38250

PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX -		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Direction générale adjointe - Responsabilité de service avec encadrement et coordination, expert, spécialiste dans un domaine d'application	2280	14400	20400

INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX - ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS TERRITORIAUX - PSYCHOMOTRICIEN		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Direction générale adjointe Responsabilité de service avec encadrement et coordination, expert, spécialiste dans un domaine d'application	2280	14400	15300
Groupe 3	responsabilité de service avec peu ou pas d'encadrement, expertise ou chargé de mission	1500	9600	15300

Catégorie B

INFIRMIERS (en voie d'extinction)		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	responsabilité d'équipe, technicité dans un domaine d'application	1710	8010	8010

AIDES-SOIGNANTS		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 3	mission avec une technicité dans un domaine d'application ou mission de coordination	1140	6000	8010

Catégorie C

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX / ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	mission avec une technicité élevée dans un champ d'application	1140	7100	10800
Groupe 3	mission opérationnelle	912	5400	10800

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION / AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 3	mission opérationnelle	912	5400	10800

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	responsabilité et encadrement d'une équipe ou expert métier	1710	9000	11340

AUXILIAIRES DE SOINS		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	mission avec une technicité élevée dans un champ d'application	1140	7100	10800

Les agents stagiaires percevront **100%** de l'IFSE alloué à leur emploi leur année de stage.

Le RIFSEEP pourra être cumulé avec :

- ✓ Les indemnités compensant un travail de nuit
- ✓ Les indemnités pour travail du dimanche et des jours fériés
- ✓ Les indemnités d'astreinte et d'intervention
- ✓ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

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

Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

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

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (*cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement*) ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

Modalité de maintien de l'I.F.S.E.

Les primes et indemnités instituées suivront le sort du traitement dans les situations suivantes :

- ✓ Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil du jeune enfant,
- ✓ Congé de maladie ordinaire
- ✓ Congé imputable au service (accident de service, accident de trajet, accident de travail, maladies professionnelles, maladies imputables au service, maladies contractées ou aggravées dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions)

Le régime indemnitaire sera supprimé en cas de placement en congé de longue maladie, en congé de longue durée ou en congé de grave maladie. Lorsqu'un agent sera placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé pour maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui auront été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeureront acquises.

l'IFSE sera versée au prorata du temps de travail effectif lorsque l'agent(e) sera placé(e) à temps partiel thérapeutique selon la quotité de travail (octroi ou renouvellement)

Pour les autres absences (autorisations spéciales d'absences, congés annuels, repos compensateurs, absences pour raison syndicale...), l'IFSE suivra le sort du traitement.

Périodicité de versement de l'IFSE.

Le versement de l'IFSE sera mensuel.

Le montant mensuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

2- Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'entretien professionnel qui a lieu chaque année.

Si l'agent est absent pour raison de santé et qu'il revient avant le 31/03 de l'année N+1 en ayant travaillé au moins 3 mois sur l'année N-1, il pourra percevoir du CIA.

Pour l'agent qui part en cours d'année (mutation, disponibilité, détachement, mise en retraite...), il pourra prétendre au versement de la part variable (CIA) s'il a travaillé au moins jusqu'au 30/06 de l'année N et s'il a eu un entretien professionnel en N-1.

L'institution du CIA est obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

A.- Les bénéficiaires du C.I.A.

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public (CDI ou CDD article 3-2) à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

B.- Modalités de versement du C.I.A.

L'enveloppe du CIA est composée de 5% du régime indemnitaire actuel qui pourra être doublé, soit 10%. Son montant individuel pourra ainsi varier de 0 à 10%.

Ce complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés en fonction d'une part de l'entretien professionnel et d'autre part en fonction du présentisme de l'agent.

1- Evaluation lors de l'entretien professionnel - Prise en compte du nombre de critères atteints

6 critères seront évalués lors de l'entretien professionnel :

- objectifs individuels
- savoirs
- savoir-faire
- savoir être
- obligations du fonctionnaire
- le suivi de formation

Attribution de la prime en fonction de l'atteinte des critères :

- 6 critères / 6 : 100 % CIA (soit 5% restant + les 5% supplémentaires)
- 5 critères / 6 : 80% CIA
- de 3 à 4 critères / 6 : 50% (ce qui correspond au 5% restant)
- de 0 à 2 critères / 6 : 0% CIA

A l'issue de l'entretien professionnel, un 1er calcul du montant de prime CIA est établi. Sur ce 1er montant calculé, vient ensuite s'appliquer le 2ème critère : le présentisme au cours de l'année.

2- Prise en compte du présentisme (Application de l'indice Bradford) :

(nb de jours d'absence total – le/les jours de carence) x (nb d'arrêt) 2

Les jours d'absence concernés sont les congés de maladie ordinaire.

Du nombre de jours d'absence est déduit 1 jour par arrêt (car l'agent subit déjà la carence sur ce 1er jour).

Les seuils fixés :

- jusqu'à 39 : 100 % de la prime (ex : 2 absences de 5 j)
- de 40 à 100 : 50 % de la prime (ex : 2 absences de 6 j ou 3 absences de 3 j)
- au-delà de 100 : pas de prime (ex : 3 absences de 5 j)

Outil utilisé pour le calcul : états des congés maladie fournis par le service RH.

Les 2 calculs sont cumulatifs : dans un 1er temps, les critères de l'entretien annuel, puis, dans un second temps application de l'indice de Bradford sur le 1er calcul.

Le montant définitif du CIA est celui calculé à l'issue de l'application de ces 2 barèmes.

CIA Montants bruts annuels mini/maxi en euros par catégorie

Catégorie A

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction générale / spécialiste dans un domaine d'application	0	1680	6390

MEDECINS TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE EMPLOIS - FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Responsabilité de service avec encadrement et coordination, expert, spécialiste dans un domaine d'application	0	1440	6750

PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE EMPLOIS - FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Responsabilité de service avec encadrement et coordination, expert, spécialiste dans un domaine d'application	0	1440	3600

INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX - ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES

Groupe 2	Responsabilité de service avec encadrement et coordination, expert, spécialiste dans un domaine d'application	0	960	2700
Groupe 3	responsabilité de service avec peu ou pas d'encadrement, expertise ou chargé de mission	0	540	2700

Catégorie B

INFIRMIERS (en voie d'extinction)		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	responsabilité d'équipe, technicité dans un domaine d'application	0	860	1090

AIDES-SOIGNANTS		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 3	mission avec une technicité dans un domaine d'application ou mission de coordination	0	600	1090

Catégorie C

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX / ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	mission avec une technicité élevée dans un champ d'application	0	710	1200
Groupe 3	mission opérationnelle	0	540	1200

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION / AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 3	mission opérationnelle	0	540	1200

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	responsabilité et encadrement d'une équipe ou expert métier	0	900	1260

AUXILIAIRES DE SOINS		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI du groupe toutes filières confondues	PLAFONDS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	mission avec une technicité élevée dans un champ d'application	0	710	1200

C.- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel avec le bulletin de salaire correspondant au mois de janvier.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Il ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

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 pas 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 préfectures (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'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

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

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- la prime annuelle versée en juin et novembre
- 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.
- les primes relatives aux indemnités forfaitaires complémentaires pour élections,

IV- Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/10/2022.

086-218601748-20220929-CCAS22_39R-DE
Reçu le 17/11/2022

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

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

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 la délibération instaurant le RIFSEEP en date du 18 décembre 2018, du 8 octobre 2020, 16 décembre 2021 et du 3 mars 2022 ,
VU la demande du Comité Technique en séance du 17 mai 2022,

Après en avoir délibéré, les membres du CCAS :

- décide** d'uniformiser les plafonds indemnitaires (mini-maxi) de la part IFSE et CIA de tous les groupes de fonctions par catégorie pour les métiers de la commune et du CCAS à compter du 1er octobre 2022,
- décide** de pouvoir attribuer de l'IFSE aux contractuels de droit public au titre du code général de la fonction publique (CDI ou CDD)
- charge** M Le Président de veiller à son application.

VOTE

Unanimité

Dominique CHALLOT, secrétaire de séance



Christian MICHAUD, président du CCAS, peut certifier, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, le 30 septembre 2022

