

Publié le 27/06/2024



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

SÉANCE DU 20 JUIN 2024

Réf : CCAS24_38

Effectif légal : 13
Effectif réel : 12Présents : 8
Pouvoir : 1
Absents : 3

Date de la convocation : 14 juin 2024

PRÉSENTS : Christian MICHAUD, Lydie BARBOTTIN, Dominique CHALLOT, Monique GOHIER, Mireille BARREAU, Bruno MASSONNEAU, Didier RENAUD, Martine BOURGES.

POUVOIR : Corinne JARASSIER représentée par D CHALLOT

ABSENTS : Caroline DELPHIN, Roselyne NAVEAU, Vincent BAUDOUX,

DÉLIBÉRATION N°38

RAPPORTEUR : Christian MICHAUD

OBJET : RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)
MODIFICATION DES MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

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 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.

Il est proposé aux membres du conseil d'administration de modifier les délibérations instaurant le RIFSEEP à compter du 1er septembre 2024 en tenant compte des nouvelles modalités d'attribution du CIA (partie 2). La 1ère partie concernant l'IFSE reste inchangée.

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) à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

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	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction générale / spécialiste dans un domaine d'application	3600	36210

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

INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX - ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS TERRITORIAUX - PSYCHOMOTRICIEN		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 2	Direction générale adjointe - Responsabilité de service avec encadrement et coordination, expert, spécialiste dans un domaine d'application	2280	15300
Groupe 3	responsabilité de service avec peu ou pas d'encadrement, expertise ou chargé de mission	1500	15300

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

Catégorie B

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

AIDES-SOIGNANTS		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 3	mission avec une technicité dans un domaine d'application ou mission de coordination	1 140	8010

Catégorie C

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX / ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 2	mission avec une technicité élevée dans un champ d'application	1140	10800
Groupe 3	mission opérationnelle	912	10800

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION / AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS	MONTANT MINI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 3	mission opérationnelle	912	10800

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	PLAFONDS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	responsabilité et encadrement d'une équipe ou expert métier	1710	11340

AUXILIAIRES DE SOINS		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	PLAFONDS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 2	mission avec une technicité élevée dans un champ d'application	1140	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'I.F.S.E.

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.

- 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 à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

L'enveloppe du CIA peut représenter jusqu'à 10,5 % du régime indemnitaire (IFSE+CIA) dans la limite du montant maximal fixé par groupes de fonction ci-dessous.

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 présentéisme de l'agent.

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

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

40 % du CIA sur 2 objectifs fixés :

- 20% par objectif atteint
- 10 % si partiellement atteint
- 0% si non atteint

30 % du CIA sur appréciation des compétences professionnelle et techniques, appréciation des qualités relationnelles, si encadrant : appréciation des capacités d'encadrement

30 % du CIA sur appréciation de la manière de service

soit un total de 100%

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 présentéisme au cours de l'année

2. BARÈME DU PRÉSENTÉISME

4 seuils définis en fonction du nombre de jours d'arrêts maladie calendaires (accident de travail et maladie professionnelle sont exclus):

- > pas plus de 15 jours d'arrêts maladie cumulés sur l'année : 100% de la prime
- > de 16 à 30 jours : 80% de la prime
- > de 31 à 60 jours : 50% de la prime
- > au delà de 61 jours : 30% de la prime

La journée de carence rentre dans le calcul du nombre de jours d'arrêts maladie. Les jours pris en compte sont les dates mentionnées sur l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de travail se termine un vendredi et qu'il y a une prolongation le lundi suivant : le week-end sera pris en compte dans le calcul

Par exemple : un arrêt maladie du 16/07 au 23/07 comptabilise 8 jours d'arrêt de travail

Le montant définitif du CIA est celui calculé à l'issue de l'application de ces 2 barèmes. 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 l'application du barème du présentéisme sur le 1er calcul.

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	PLAFONDS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction générale / spécialiste dans un domaine d'application	0	1680	6390

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

INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX - ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS BRUTS ANNUELS EN EUROS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
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	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
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	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
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	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
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	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
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	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
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	PLAFONDS RÉGLEMENTAIRES
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.
- primes relatives aux indemnités forfaitaires complémentaires pour élections,

IV- Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} septembre 2024.

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 de la fonction publique et notamment ses articles L.313-2, L.313-3 et L. 714-4 à L.714-8

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

VU les Arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019, du 4 février 2021, du 5 novembre 2021 et du 8 mars 2022 ;

VU la Circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la FPE,

VU l'Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique,

VU la délibération instaurant le RIFSEEP en date du 18 décembre 2018, du 8 octobre 2020, 16 décembre 2021, 3 mars 2022, 29 septembre 2022 et du 9 novembre 2023,

VU l'avis du Comité Social Territorial en séances du 5 mars et 26 mars 2024,
CONSIDÉRANT les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés,

Après en avoir délibéré, le CCAS :

- décide** d'approuver les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA telles qu'indiquées ci-dessus,
- 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

27 JUIN 2024



AR Prefecture

086-218601748-20240620-CCAS24_38-DE
Reçu le 26/06/2024