

## Décision du Conseil d'administration du CCAS du 26 novembre 2024

Nombre de Conseiller·ères

en exercice : 11

Présent·es : 6

Votant·es : 6

Procurations : 0

Décision rendue exécutoire

le :

Convocation en date du : 22/11/2024

Réception en préfecture en date du :

Publication en date du :

L'an deux mille vingt quatre

Le vingt-six novembre

Le Conseil d'administration du CCAS de Rostrenen, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Mme Marie-Noëlle SIEZA, Vice-Présidente.

Conformément aux articles R 123-16 et suivants du Code de l'action sociale et des familles, tous les membres du Conseil d'administration en exercice sont présents, à l'exception de Guillaume ROBIC, Liliane ROPARS, Denise QUARCK, Marie-Hélène CHEVALHIER et Rozenn COUTELLER.

Secrétaire de séance : Mme Marie-Anne SOMDA

D\_2024-11-26-06

### Régime indemnitaire du personnel

Rapporteuse : Mme Marie-Noëlle SIEZA

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1 et L.714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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

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'Etat,

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

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 décision instaurant un régime indemnitaire,

Vu l'avis du comité social territorial du 17 octobre 2024,

Vu le tableau des effectifs,

**Considérant** qu'il convient de réviser les modalités du RIFSEEP mis en place au sein de la collectivité au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Considérant** que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent.
- D'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à la manière de servir de l'agent et non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

**Considérant** qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

**Propose au Conseil d'Administration d'adopter les dispositions suivantes :**

#### ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### BÉNÉFICIAIRES

L'IFSE est attribuée :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée

- Aux agents contractuels en contrat à durée déterminée, quel que soit le motif du contrat, à partir d'une durée minimum de service de 6 mois consécutive

Le CIA est attribué :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée
- Aux agents contractuels en contrat à durée déterminée, quel que soit le motif du contrat, à partir d'une durée minimum de service de 6 mois consécutive

#### **MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA est défini par l'autorité territoriale, par arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente décision.

#### **CONDITIONS DE CUMUL**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente décision est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Dès lors, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres,

Le RIFSEEP peut en revanche se cumuler avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit, travail du dimanche et jours fériés, ...),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire (GIPA)

#### **ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération **une indemnité de fonctions, de sujétion 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 et à la prise en compte de l'expérience accumulée.

Les fonctions sont classées par groupe de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois, sans pouvoir être inférieur à un, selon les critères suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**  
Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**  
Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**  
Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilités prononcées).

#### **CONDITIONS DE VERSEMENT**

Bénéficiaire de l'IFSE les cadres d'emplois et emplois énumérés à l'article 4 de la présente délibération.

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

S'agissant des agents à temps non complet et à temps partiel, l'IFSE est versé au prorata du temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement.

#### **CONDITIONS DE RÉEXAMEN**

Le montant de l'IFSE fait 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) ;
- A minima, 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 grade ou de cadre d'emplois suite à une promotion, à la réussite d'un concours, qui induit une évolution du métier et/ou des fonctions soit par la mobilité interne ou une nouvelle évolution du poste occupé au regard des besoins du service, traduite par la rédaction d'une nouvelle fiche de poste.

L'agent perçoit une IFSE en cohérence avec le métier qu'il occupe et qui figure sur sa fiche de poste. En ce sens, toute évolution de carrière (changement de grade ou de cadre d'emplois, nomination après réussite à un concours ou un examen professionnel) qui n'induit pas un changement de métier de l'agent n'influe pas sur le montant de l'IFSE.

#### **MODULATION DU FAIT DES ABSENCES**

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congé pour indisponibilité physique.

#### **En cas de congé maladie ordinaire :**

- L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement  
*Dans la FPE le régime indemnitaire est versé aux agents dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés).*

#### **En cas de congé de longue durée**

- L'IFSE n'est pas maintenue

#### **En cas de congé de longue maladie, congé de grave maladie**

- L'IFSE n'est pas maintenue

#### **Rétroactivité du placement en congé de longue durée, longue maladie et grave maladie**

Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

#### **En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service :**

- L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.  
*Dans la FPE le régime indemnitaire est versé aux agents dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés).*

#### **En cas de temps partiel thérapeutique :**

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

#### **En cas de période de préparation au reclassement :**

- L'IFSE n'est pas maintenue.

#### **En cas de congés annuels, congés de maternité ou pour adoption et congé de paternité :**

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

### **ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

#### ***PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR***

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

#### **Détermination des critères à partir desquels est appréciée la valeur professionnelle de l'agent :**

##### **Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs :**

- Respect des consignes et procédures
- Respect des horaires
- Fiabilité, qualité du travail effectué
- Initiative
- Disponibilité, Implication

##### **Compétences professionnelles et techniques :**

- Maîtrise du métier
- Maîtrise des outils de travail et de leur évolution
- Autonomie
- Capacité d'adaptation
- Force de proposition

##### **Qualités relationnelles vis à vis des usagers, de l'autorité et des collègues :**

- Travail en équipe, aptitude à coopérer
- Respect des valeurs liées à la mission de service public
- Souci et aptitude à faire circuler l'information
- Discrétion, réserve

##### **Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions supérieures (le cas échéant) :**

- Priorisation, prise de décision
- Coordination, mobilisation de l'équipe
- Capacité à déléguer
- Aptitude à alerter et à rendre compte
- Animer une réunion

Ces critères sont appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N auxquels sont appliqués une pondération.

#### ***CONDITIONS DE VERSEMENT***

Bénéficient du CIA les cadres d'emplois et emplois énumérés à l'article 4 de la présente délibération.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, au plus tard au mois de mars N+1 pour l'année N. Son montant n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

S'agissant des agents à temps non complet et à temps partiel, le CIA est versé au prorata du temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement.

Le CIA sera versé au prorata d'un temps de présence minimum de 6 mois conitn dans la collectivité.

En cas de nomination en cours d'année, mutation, disponibilité, départ en retraite...etc, le CIA sera versé au prorata d'un temps de présence d'au moins 6 mois dans la collectivité.

Il sera versé aux ayant droits dans le cas du décès de l'agent.

#### MODULATION DU FAIT DES ABSENCES

Au-delà de 30 jours d'absence pour raison de santé, le montant du CIA sera diminué de moitié.

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents plus de 6 mois dans l'année.

#### ARTICLE 4 : DÉTERMINATION DES MONTANTS PLAFONDS

Les montants maximaux de l'IFSE et du CIA applicables aux groupes de fonctions de chaque cadre d'emplois sont fixés dans les tableaux suivants, dans la limite des plafonds réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat.

##### ◆ Filière médico-sociale

Cadre d'emplois des aides-soignants (B)							
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE			Montant du CIA		
		Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure	Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure
B 1	Maîtresse de maison	9 000 €		75 %	1 230 €		516 €
B 2	Maîtresse de maison adjointe	8 010 €		85 %	1 090 €		516 €

Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Cadre d'emplois des auxiliaires de soins (C)							
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE			Montant du CIA		
		Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure	Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure
C 1	Maîtresse de maison	11 340 €		60 %	1 260 €		516 €
C 2	Maîtresse de maison adjointe	10 800 €		65 %	1 200 €		516 €

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

## Cadre d'emplois des agents sociaux (C)

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE			Montant du CIA		
		Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure	Plafonds réglementaires	Borne inférieure (facultatif)	Borne supérieure
C 1	Maîtresse de maison	11 340 €		60 %	1 260 €		516 €
C 2	Maîtresse de maison adjointe Veilleuse	10 800 €		65 %	1 200 €		516 €

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Ayant entendu l'exposé, et après en avoir délibéré, le Conseil décide avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025, à l'unanimité :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions susmentionnées ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions susmentionnées ;
- D'autoriser le Président ou son·sa représentant·e à prendre et signer les arrêtés individuels dans la limite des plafonds susmentionnés ;
- D'abroger l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de l'Etablissement, à l'exception de celles-visées expressément à l'article 1er
- De préciser que la dépense relative au régime indemnitaire est inscrite au budget chaque année ;
- D'autoriser le Président ou son·sa représentant·e à effectuer toutes les démarches utiles à la mise en œuvre de la présente décision.

Pour extrait conforme,  
Le 29/11/2024  
La Vice-Présidente,  
Marie-Noëlle SIEZA

