

**DEPARTEMENT DES PYRENEES-ORIENTALES
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CERET**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMISTRATION**

SÉANCE DU 15 NOVEMBRE 2024

Délib.2024 – 19

<p>Date de la convocation</p> <p>8 novembre 2024</p>	<p>L'an deux mille vingt-quatre, le quinze novembre à quinze heures trente, le Conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Commune de Céret, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire, sous la présidence de Mme BARANOFF Brigitte, Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale de CERET.</p>
<p>Nombre de membres</p> <p>En exercice : 17 Présents : 11 Votants : 11</p>	<p>Membres présents : Mme BARANOFF Brigitte, Mme MENAHEM Sophie, Mme BOISDRON Gisèle, Mme OHN Christiane, Mme DUNYACH Monique, Mme TORRENT Michèle, Mme RAMIS Monique, Mme KIMPE Astride, Mme THILMONT Alicia, Mme GIRARDIN Jeanine, Mme GUERRIER Annie.</p> <p>Membres absents excusés : M. COSTE Michel, M. VILA PASOLA Marti, Mme BENARD Gisèle, Mme DADA Françoise,</p> <p>Membre absent : Mme CECCALDI Eveline, M. MAITRE Claude.</p>
<p>Votes</p> <p>Pour : 11 Contre : 0 Abstentions : 0</p> <p>Date d'affichage</p> <p>Date de publication et de mise en ligne</p>	<p>Objet : Personnel - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – IFSE et CIA</p> <p>Madame Brigitte BARANOFF, Vice-Présidente, rappelle que, par délibération du 26 février 2019, le conseil d'administration a mis en place le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en adoptant toutes les dispositions prises par la commune de Céret dans sa délibération du 19 février 2019. Ce régime indemnitaire a ensuite été modifié, par délibération du 2 août 2022, afin que le régime indemnitaire du CCAS soit identique à celui des agents de la commune.</p> <p>Ce RIFSEEP se compose de deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une part obligatoire, l'indemnité de fonctions et de sujétions et d'expertise (IFSE)- Une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA) <p>La commune ayant adopté une nouvelle modification de ce régime indemnitaire par délibération du 22 janvier 2024 après avis du Comité Technique ayant siégé le même jour, Madame BARANOFF propose au Conseil d'Administration d'adopter les mêmes dispositions pour les agents du CCAS :</p> <p>1) <u>Personnel concerné par le RIFSEEP</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Bénéficiaires du RIFSEEP</u> :o Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partielo Agents contractuels de droit public à temps complet ou non complet et à temps partiel dès lors que leur contrat est égal ou supérieur à 4 mois d'exercice effectif des fonctions dans la collectivité (à partir du 5^{ème} mois) – contrat initial et renouvellements.

- Non Bénéficiaires du RIFSEEP :
 - o Les agents contractuels de droit privé et contractuels de droit public dont la durée d'exercice des fonctions est inférieure à 4 mois sur l'année en cours,
 - o Dans le cas où certains cadres d'emploi seraient en attente de la parution des arrêtés réglementaires les concernant, les agents appartenant à ce cadre d'emploi continueront à percevoir leur régime indemnitaire antérieur.
 - o Les agents de la filière police municipale n'étant pas concernés par le RIFSEEP, ils conservent leur régime indemnitaire particulier, conformément à la délibération du conseil municipal du 10 avril 2015 modifiée par la délibération N°101/2022 du Conseil Municipal du 27 Juillet 2022,

- **2) Mise en place de l'IFSE :**

o **Principe :**

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

o **Détermination des groupes de fonctions et des montants de l'IFSE :**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage et ou de conception
 - o Direction du niveau supérieur de la collectivité
 - o Responsabilité en matière d'encadrement direct, de coordination de services, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets
 - o Ampleur du champ d'actions (en nombre de missions, en valeur)
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions
 - o Connaissances de la réglementation plus ou moins complexe
 - o Autonomie, responsabilité
 - o Poly compétences
 - o Difficultés et complexité des tâches (Application simple/Interprétation/instruction)
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - o Polyvalence des tâches
 - o Horaires atypiques et variables
 - o Travail régulier du dimanche et jours fériés
- Valorisation de fonctions particulières :
 - o Les régisseurs de recettes nommés par arrêté du Maire

Afin de donner de la lisibilité et de s'adapter à la situation locale, la commune décide de fixer une valeur point IFSE et des montants planchers pour garantir un minimum annuel d'IFSE à chaque agent ainsi qu'un montant annuel maximum possible par groupe et sous-groupe de fonction.

La valeur point IFSE est fixée, au 1^{er} avril 2019, à 480 € par an (40 €/mois).

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Pour rappel, l'IFSE est divisé en 3 groupes :

- Groupe de fonctions d'encadrement, de conception, de pilotage et de coordination (groupe 1)
- Postes à niveau de technicité élevé et intermédiaire (groupe 2)
- Postes opérationnels (groupe 3).

Il est donc nécessaire de revoir les plafonds maximums proposés :

GROUPE 1 : La classification tient compte des responsabilités les plus lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets : 1er niveau d'encadrement dans la hiérarchie, ampleur du champ d'actions, résultats attendus sur le poste, responsabilité d'encadrement avec d'autres missions de direction. Il s'agit de valoriser les fonctions de manager de proximité dans leur domaine de compétence particulier.

INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)					
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT, DE CONCEPTION, DE PILOTAGE ET DE COORDINATION				
Sous-Groupe	Définition	ISFE annuel minimum	Nombre Points IFSE	IFSE annuel maximum	Nombre Points IFSE
1	Emploi fonctionnel de direction	7 200 €	15	36 000 €	75.00
2	Equipe direction	7 200 €	15	30 000 €	62.50
3	Direction - Coordination d'un service ou d'équipes, avec la responsabilité (technique/Financière/managériale) d'un projet, prise en compte de l'ampleur du champ d'action et de l'importance du résultat	2 880 €	6	19 200 €	40.00
4	Responsable d'un domaine d'activité avec encadrement d'équipe	1 680 €	3.5	15 000 €	31.25

GROUPE 2 : Valorisation des postes mobilisant des acquisitions et/ou des compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (acquises et développées à la suite de formations initiales ou continues et de pratiques professionnelles assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions), valorisation d'une compétence particulière acquise par un niveau de qualification supérieur ou intermédiaire qui peut être validé par un diplôme mais aussi par une consolidation des connaissances acquises par la pratique. Il s'agit de valoriser les postes requérant une technicité spécifique sans responsabilité du domaine et les postes basés sur la réalisation de procédures plus complexes et/ou en application d'une réglementation spécifique et particulièrement dense (exemple : statut FPT, Code du travail, code électoral, code de l'urbanisme, ...).

INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)					
Groupe 2	POSTES A NIVEAU DE TECHNICITE ELEVE OU INTERMEDIAIRE (acquise par qualification/Formation et/ou expérience professionnelle)				
Sous-Groupe	Définition	ISFE annuel minimum	Nombre Points IFSE	IFSE annuel maximum	Nombre Points IFSE
1	Poste faisant appel à des compétences professionnelles spécifiques dans un ou plusieurs domaines d'un niveau intermédiaire nécessitant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques, complexes et des savoirs approfondis, variés et/ou conjugués avec une expérience diversifiée de plusieurs années Poste exercé en autonomie sous la seule responsabilité de la DGS	1 680 €	3.5	15 000 €	31.25
2	Poste avec sujétions particulières et poste requérant des savoirs professionnels de niveau intermédiaire avec maîtrise totale de la réglementation spécifique à l'activité et l'utilisation maîtrisée du logiciel métier associé, le cas échéant. Savoirs professionnels acquis et consolidés par expériences professionnelles diversifiées des fonctions dans le même domaine d'activité. Poste exercé avec une autonomie relative et sous la direction d'un responsable de service	1 560 €	3.25	14 400 €	30.00

3	Poste requérant des savoirs professionnels de niveau intermédiaire avec maîtrise totale de la réglementation spécifique à l'activité et l'utilisation maîtrisée du logiciel métier associé, le cas échéant. Savoirs professionnels acquis et consolidés par une expérience professionnelle diversifiée d'exercice des fonctions dans le même domaine d'activité. Poste exercé avec une autonomie relative et sous la direction d'un responsable de service	1 440 €	3	13 200 €	27.50
---	--	---------	---	----------	-------

GROUPE 3 : Postes chargés de tâches opérationnelles de terrain et/ou chargés d'appliquer des procédures simples liées à l'activité, postes requérant des qualifications indispensables à l'activité ou en cours de formation et d'acquisition des savoirs professionnels du domaine d'activité.

INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)					
Groupe 3	POSTES A NIVEAU DE TECHNICITE ELEVE OU INTERMEDIAIRE (Acquise par qualification/Formation et/ou expérience professionnelle)				
Sous-Groupes	Définition	ISFE annuel minimum	Nombre Points IFSE	IFSE annuel maximum	Nombre Points IFSE
1	Poste opérationnel qualifié avec sujétion particulière (disponibilité, horaire, travail du dimanche, en soirée, le week-end)	1 440 €	3.5	13 200 €	27.50
2	Poste opérationnel qualifié (validé par qualification ou validé par expérience professionnelle confirmée dans l'activité) ou poste opérationnel avec mission supplémentaire dont la compétence a été acquise par expérience ou formation, poste dont la mission principale est l'application de procédures simples	1 320 €	2.75	10 800 €	22.50
3	Poste opérationnel avec sujétions (travail régulier du dimanche – planning variable)	1 200 €	2.5	10 020 €	21.25
4	Poste opérationnel	1 080 €	2.25	9 360 €	19.50

○ **IFSE Fonction de régisseur « IFSE Régie » :**

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie, et même à des agents d'une autre collectivité.

L'indemnité est prévue dans l'acte de nomination du régisseur.

Elle est versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 minimum
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 minimum
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 minimum
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 minimum
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

○ **Attribution Individuelle de l'IFSE :**

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes/sous-groupes de fonction pour chaque cadre d'emploi, définis par la présente délibération.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale et ne pourra pas être inférieur au montant minimum de son groupe/sous-groupe de fonction d'appartenance.

○ **Revalorisation – Révision – Versement - maintien et suppression IFSE – Cumul**

Révision : Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction ou d'emploi/poste
- Au minimum tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions selon les critères suivants :
 - La formation suivie
 - L'acquisition de nouvelles compétences
 - La mise en application de nouvelles procédures
 - La gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer son expérience

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

Versement :

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel au prorata du temps de travail mensuel.

Elle sera maintenue :

- En cas de congé de maternité, paternité,
- En cas de congé de maladie ordinaire, elle suivra le sort du traitement
- En cas de temps partiel thérapeutique elle suivra le sort du traitement
- En cas de congé pour accident de travail ou maladie professionnelle

Elle sera suspendue :

- En cas de congé de longue maladie, longue durée, maladie grave. Toutefois, lorsque l'agent est placé dans cette position au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée lui demeure acquise.
- En cas de grève
- En cas de suspension de fonction liée à une mesure disciplinaire

Cumuls/non cumuls :

L'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des travaux supplémentaires (heures supplémentaires normales, dimanche, jours fériés, nuit)
- La prime de responsabilité de direction
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)
- Les indemnités d'astreinte et de permanence
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- Les remboursements de frais de mission
- Un logement de fonction

La prime de fin d'année n'a pu être maintenue faute de délibération prise avant 1984.

L'IFSE est non cumulable avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité de missions des préfetures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- L'indemnité de responsabilité du régisseur

Il est précisé qu'il a été nécessaire de réviser les montants attribués d'IFSE des catégories C de façon à harmoniser les montants les plus faibles sur une moyenne au sein de chaque groupe/sous-groupe sans impacter les IFSE supérieures à cette moyenne, dans un souci de lisibilité et d'équité de la politique de la rémunération de la collectivité.

Cette IFSE est aussi revue pour les catégories B et instaurée pour les contractuels répondant au paragraphe « **Personnel concerné par le RIFSEEP** ».

- **3) Modalité de mise en œuvre du CIA :**

Les bénéficiaires du CIA sont identifiés dans le paragraphe « **Personnel concerné par le RIFSEEP** ».

Les agents absents toute l'année ne pourront pas prétendre au versement du CIA.

Le complément indemnitaire annuel sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés, lors de l'entretien professionnel, suivant des critères qui seront définis annuellement au préalable et en concertation avec le comité technique du personnel et annexés à la fiche d'entretien annuel.

L'attribution et le montant individuel du CIA seront laissés à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'entretien professionnel et de la manière de servir de l'agent et de la proposition de l'évaluateur.

Il a été proposé les montants plafonds bruts définis comme suit :

Contractuels :	400 €
Catégorie C :	500 €
Catégorie B (ou équivalent CDD ou CDI) :	600 €
Catégorie A (ou équivalent CDD ou CDI) :	700 €
Poste Directrice/Directeur Général des Services :	1000 €

Ce montant est établi pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet, il sera calculé au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le montant est proratisé également en fonction de la durée des services effectués au cours de l'année de référence (arrivée dans la collectivité au cours de l'année, départ à la retraite, etc).

L'attribution individuelle du CIA est versée en une seule fois en fin d'année après le retour des entretiens individuels.

Pour l'année 2022, le montant du CIA a été versé intégralement (100% du plafond) selon le temps de travail effectif de l'agent.

Pour les années suivantes, ce pourcentage pourra être modulé selon les critères d'attribution suivants :

- ✓ Rôle central joué par l'entretien individuel → la valeur du travail réalisé tout au long de l'année par l'agent est évaluée et formalisée,
- ✓ Engagement et qualité de service rendu dans le but de récompenser la fidélité et la motivation des agents,
- ✓ Reconnaître le travail fourni et les responsabilités des agents,

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année à l'autre.

- **4) Inscription budgétaire des crédits nécessaires et Autorisation :**

Les crédits nécessaires au paiement du RIFSEEP seront inscrits dans les budgets de l'exercice du CCAS.

Le Président du CCAS est autorisé à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts du RIFSEEP, dans le respect des dispositions définies ci-dessus, et à signer tout document utile.

**Le conseil d'administration, après en avoir délibéré,
Décide à l'unanimité,**

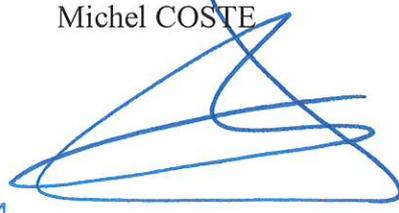
- D'adopter les modalités du RIFSSEP dans son ensemble comme énoncé ci-dessus ;
- D'autoriser Monsieur le Président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre du régime indemnitaire

Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus

Pour expédition conforme

Le Président du CCAS
Michel COSTE

C.C.A.S.
Ville de Céret
Tél. 04 68 87 57 94



REÇU LE :
26 NOV. 2024
SOUS-PRÉFECTURE
DE CÉRET

