



Centre Communal d'Action Sociale



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

095-269501466-20231215-DEL\_231215\_05-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet 21/12/2023

Affichage 21/12/2023

Pour le Président du CCAS par délégation Tony MARTINS Directeur



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'an deux mil vingt-trois, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, légalement convoqué, s'est réuni le 15 décembre à la mairie à 18 heures, sous la présidence de Laurence MARINIER, Vice-Présidente du C.C.A.S.,

**PRÉSENTS** : Frédéric MOREIRA, Marie-Claude CLAIN, Cédric BEN AMMAR, Béatrice PRIEZ, Jean-Luc SAVARY, Joël ROMAN.

**EXCUSÉS** : Laurent LINQUETTE, Benoit DUFOUR, Pascale SAVARY, Morteza NOZARIAN, Benjamin BENSOUSSAN, Hugues GOB.

**OBJET** : **MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES MONITEURS-ÉDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX TERRITORIAUX**

VU le code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.712-1, L.713-1, L.714-1, L.714-4 à L.714-8 ;

VU la loi n°84-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88 ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> 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'État 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État, modifié par le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 ;

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

VU le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du 8 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 dans la fonction publique de l'État ;

VU la circulaire conjointe de la Direction Générale des Collectivités Locales et de la Direction Générale des Finances Publiques en date du 3 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale ;

VU la délibération du Conseil d'Administration en date du 20 décembre 2017 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel avec instauration des groupes de fonctions pour les cadres d'emploi des attachés et des agents sociaux ;

VU la délibération du Conseil d'Administration en date du 24 juin 2019 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs ;

VU la délibération du 17 novembre 2023, actant la transformation du poste de travailleur social désormais recruté sur le cadre d'emploi des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux ;

VU le rapport de Laurence MARINIER rappelant, que par les délibérations susvisées, le Conseil d'Administration a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel avec instauration des groupes de fonctions pour les cadres d'emploi des attachés, des agents sociaux et des assistants socio-éducatifs ;

**CONSIDÉRANT** que compte tenu de la transformation du poste de travailleur social désormais recruté sur le cadre d'emploi des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux, il y a lieu d'étendre, dans les mêmes conditions, à ce cadre emploi et d'instaurer des groupes de fonctions, selon les mêmes dispositions que celles prévues pour les fonctionnaires de l'État de corps équivalent et au même titre que les agents de la commune ;

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

### **I – L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise des critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de conception et de pilotage et notamment : la responsabilité d'encadrement, le niveau d'encadrement dans la hiérarchie, la responsabilité de coordination, la responsabilité de projet ou d'opération et l'ampleur du champ d'action.
- L'expertise, la technicité, la qualification et l'expérience à savoir : la polyvalence des missions sans attribution de NBI, la spécialisation, l'expertise dans un ou plusieurs domaines, l'utilisation d'un logiciel spécifique, les relations avec des partenaires extérieurs, la détention d'habilitations et titres professionnels et la détention de diplômes.

- Sujétions particulières comme des horaires décalés, du travail de nuit, un public difficile sans NBI, des horaires variables, un travail supplémentaire non rémunéré, une grande disponibilité, la gestion d'urgence sans astreinte, la réalisation de travaux dangereux, insalubres ou incommodes, le travail en itinérance, des efforts physiques intensifs, du travail extérieur et du travail occasionnel en soirée ou pendant le week-end.

Pour des agents classés dans un même groupe et aux fonctions équivalentes, les montants versés individuellement pourront varier en fonction de la prise en compte de l'expérience professionnelle comme le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté, la formation suivie, la connaissance de l'environnement de travail et l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques.

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État. Le cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux, repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

<b>CATÉGORIE B</b>		
<b>Cadre d'emplois des MONITEURS-ÉDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS IFSE (Plafonds)</b>
<b>GROUPE DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
GROUPE 1	Travailleur Social	9 000 €
GROUPE 2	Animateur Social	8 010 €

L'indemnité mensuelle sera donc versée par l'IFSE pour le cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux.

L'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE par arrêté. L'IFSE pourra être cumulée avec :

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

## **II – CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'IFSE**

**Bénéficiaires de l'IFSE** : stagiaires, titulaires et contractuels de droit public.

Ne sont donc pas concernés par la mise en œuvre de l'IFSE : les agents contractuels de droit public recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, les agents de droit privé et les agents horaires et vacataires.

**Temps de travail** : proratisation en cas de temps non complet, temps partiel, dans les mêmes conditions que le traitement.

#### Réexamen du montant de l'IFSE :

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

- En cas de changement de fonctions,
- Chaque année, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

La collectivité ne sera pas tenue de revaloriser obligatoirement le montant.

#### Maintien ou suppression de l'IFSE :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service, maladie professionnelle dûment constatée et temps partiel thérapeutique), l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels ou autorisations exceptionnelles d'absence, les congés pour maternité, états pathologiques, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu.

#### Périodicité du versement :

L'IFSE sera versée mensuellement.

Clause de revalorisation : les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

### **III – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL LIÉ A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (CIA)**

Le CIA constitue la part variable du régime indemnitaire et est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent occupant le poste, tels qu'évalués dans le cadre des entretiens annuels.

Les bénéficiaires du CIA sont les :

- Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) à temps complet, partiel ou non complet ;
- Les agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent en CDI ou CDD, en vertu des articles L.332-8 à L.332-12 du code général de la fonction publique.

Sont exclus les agents contractuels de droit public recrutés pour effectuer un remplacement dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, les collaborateurs de cabinet, les vacataires, les agents en contrat de droit privé, les assistantes maternelles, les apprentis, les stagiaires écoles, les agents en disponibilité et les agents en congé parental.

Le CIA tient compte des éléments suivants, appréciés dans le cadre de la procédure annuelle d'entretien professionnel, dont les critères ont été définis par le décret n°2014-1526 et validés par les partenaires sociaux à savoir :

- L'atteinte des objectifs ;
- Les compétences professionnelles ;
- Le savoir-être ;
- Les compétences managériales, le cas échéant.

Seuls les agents effectivement bénéficiaires du RIFSEEP peuvent prétendre à l'attribution du CIA.

#### 1-1 Les modalités du versement du CIA :

Le CIA est la part variable du RIFSEEP, dont le montant est fixé chaque année par le responsable hiérarchique de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir.

Cette part variable est versée au mois de mars de l'année N, sur la base de l'évaluation de la manière de servir et de l'atteinte des objectifs fixés pour l'année N-1.

La CIA fera l'objet, de fait, d'un réexamen chaque année, comme par le passé.

Le CIA sera attribué comme suit :

- Le CIA est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent. L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie du CIA au prorata de son temps de travail effectif.
- Les nouveaux arrivants sur l'année N-1 pourront percevoir sur l'année N le CIA, à la condition d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel annuel et au prorata de leur temps de présence sur l'année N-1.

Pour les agents ayant quitté la commune (mutation, retraite, non renouvellement de contrat) sur l'année N, ils pourront également percevoir le CIA, à la condition d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel annuel, au prorata de leur temps de présence sur l'année N-1.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

**1-2 Les modalités de calcul du CIA :**

Dans le cadre de la refonte de la part variable, les critères d'attribution ont été revus.

Chaque agent se verra attribuer un montant, appelé montant pivot. Celui-ci sera déterminé en divisant le montant de l'enveloppe globale fixée chaque année au budget par le nombre d'agent bénéficiaires.

A ce montant pivot, sera appliqué un coefficient associé au niveau d'évaluation obtenu au sein de la synthèse globale du CREP sur l'année considérée.

Les attributions seront comprises entre 0 et 300 % du montant pivot, comme explicité sur la grille ci-dessous :

<b>NOTE de synthèse globale</b>	<b>Qualification de la manière de servir</b>	<b>Coefficient</b>
<b>0</b>	Manière de servir de l'agent non conforme et objectifs non engagés	<b>0 %</b>
<b>1</b>	Manière de servir insatisfaisante et moins de 50 % des objectifs atteints	<b>5 %</b>
<b>1,5</b>	Manière de servir satisfaisante avec des marges d'amélioration ou plus de 50 % des objectifs atteints	<b>25 %</b>
<b>2</b>	Manière de servir de l'agent satisfaisante avec des marges d'amélioration et plus de 50 % des objectifs atteints	<b>50 %</b>
<b>2,5</b>	Manière de servir satisfaisante ou 100 % des objectifs atteints	<b>80 %</b>
<b>3</b>	Manière de servir satisfaisante et 100 % des objectifs atteints	<b>100 %</b>
<b>3,5</b>	Manière de servir supérieure aux attendus du poste ou résultats ayant dépassé les objectifs fixés	<b>200 %</b>
<b>4</b>	Manière de servir supérieure aux attendus du poste et résultats ayant dépassé les objectifs fixés	<b>300 %</b>

Le calcul du montant du CIA d'un agent est formalisé par l'application de la formule suivante :

$$\text{CIA AGENT CCAS} = (\text{montant pivot (nombre d'agents éligibles/14 000)}) \times \text{coefficient CREP}$$

Chaque part du CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

<b>CATÉGORIE B</b>		
<b>Cadre d'emplois des MONITEURS-ÉDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS MAXIMA ANNUELS CIA (Plafonds)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
GROUPE 1	Travailleur Social	1 230 €
GROUPE 2	Animateur Social	1 090 €

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ ET A L'UNANIMITÉ,**

**INSTITUE** selon les modalités ci-dessus et toujours dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pour le cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux ;

**INSTITUE** selon les modalités ci-dessus et toujours dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour le cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux ;

**RAPPELLE** que les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État ;

**DIT** que la somme des deux parts (IFSE et CIA) ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ;

**DIT** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2024 ;

**AUTORISE** le Président ou son représentant à signer tous documents y afférents.

**POUR EXTRAIT CONFORME**

Le **21 DEC. 2023**

Pour le Président du CCAS,  
par délégation



*Laurence Marinier*  
Laurence MARINIER  
Vice-Présidente