

DEPARTEMENT
DU NORD
ARRONDISSEMENT
DE DUNKERQUE

Centre Communal
d'Action Sociale
Estaires

DATE DE
CONVOCATION
Le 12 décembre 2024

DATE D'AFFICHAGE
Le 18 décembre 2024

Nombre de membres

En exercice	11
Présents	6
Votants	7

**Objet : Personnel du CCAS – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P).
Délibération 2/4.**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL
DE LA COMMUNE D'ESTAIRES**

Envoyé en préfecture le 20/12/2024
Reçu en préfecture le 20/12/2024
Publié le 20/12/2024
ID : 059-265902122-20241217-24_12_17_DLKL02-DE

Séance du 17 décembre 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le dix-sept décembre à dix-sept heures, le Conseil d'Administration, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Monsieur Bruno FICHEUX, Président du CCAS.

Présents : Messieurs Bruno FICHEUX, Yves COLPAERT, Henri DELBARRE et Hervé BOCQUET.

Mesdames : Madame Francine MOURIKS, Brigitte GUISSÉ.

Procuration : Madame DAEMS à Monsieur Yves COLPAERT,

Absents : Mesdames Véronique VANMEENEN, Laëtitia LEGRAND et Magali DRIZA-COUCPEZ et Monsieur Yannick CARNEY.

Secrétaire de séance : Madame Cathy HENNION.

Objet : Personnel du CCAS – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – (R.I.F.S.E.E.P).

Délibération 2/4.

Vu le Code de l'Action Sociale et des Familles ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique de l'État un nouveau régime indemnitaire applicable au plus tard à l'ensemble des fonctionnaires de l'État, sauf exceptions, à compter du 1er janvier 2017 ;

Vu les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de l'Etat, Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 les délibération du Conseil d'administration en date du **23 février 2017 et 05 janvier 2021** approuvant la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les cadres d'emplois des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux, , des adjoints administratifs territoriaux.

Considérant qu'il convient de mettre à jour les dispositions prévues au décret du 27 février 2020 susvisé dans le cadre de la mise en place du régime indemnitaire afin d'intégrer l'ensemble des cadres d'emplois, de modifier certains critères d'éligibilité et des montants plafonds,

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et qu'il convient d'intégrer dans le RIFSEEP une indemnité liée aux responsabilités de régisseurs,

Considérant que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE REGIE » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds prévus au titre de la part fonctions,

Vu l'avis du Comité Technique en date du **09 décembre 2024**

.../...

Objet : Personnel du CCAS – Mise en place du compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – (R.I.F.S.E.E.P). Délibération 2024

.../...

Vu l'avis du Comité Technique en date du 09 décembre 2024

Il est exposé :

.../..

Par délibérations en date des 23 février 2017 et 05 janvier 2021 et après avis favorable du comité technique, le RIFSEEP a été mis en place au sein du CCAS et ce pour les cadres d'emplois des attachés territoriaux, des rédacteurs territoriaux et des adjoints administratifs territoriaux.

Pour donner suite à l'évolution des carrières des agents, il convient d'étendre la mise en place du R.I.F.S.E.E.P au cadre d'emploi des assistants socio-éducatif.

Les bénéficiaires

Il est proposé que ce régime indemnitaire soit applicable aux :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel et à temps non complet
- Agents contractuels à temps complet, à temps partiel et à temps non complet :

Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article L. 332-8 – 1° du code général de la fonction publique (absence de cadre d'emplois) ne peuvent pas percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.

Ces agents bénéficieront du R.I.F.S.E.E.P correspondant au groupe de fonctions lié à leur emploi.

La composition du R.I.F.S.E.E.P

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) 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 de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle indépendamment de la manière de servir.

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

La détermination de l'I.F.S.E se fait en fonction de l'appartenance pour chaque cadre d'emploi à un groupe de fonctions déconnecté du grade des agents.

.../...

Objet : Personnel du CCAS – Mise en place du compte des fonctions, des sujétions, de professionnel – (R.I.F.S.E.E.P). Délibération 2/4.

.../...

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

CRITÈRES PROFESSIONNELS 1	CRITÈRES PROFESSIONNELS 2	CRITÈRES PROFESSIONNELS 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
DEFINITION	DEFINITION	DEFINITION
Il s'agit de tenir 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 bien encore de conduite de projets.	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettant aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
Responsabilité d'encadrement direct Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet ou d'opération Responsabilité de formation d'autrui Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) Complexité Niveau de qualification requis Temps d'adaptation Difficulté (exécution simple ou interprétation) Autonomie Initiative Diversité des tâches, des dossiers ou des projets Influence et motivation d'autrui Diversité des domaines de compétences Polyvalence	Vigilance Risques d'accident Risques de maladie professionnelle Responsabilité matérielle Valeur du matériel utilisé Responsabilité pour la sécurité d'autrui Valeur des dommages Responsabilité financière Effort physique Tension mentale, nerveuse Confidentialité Relations internes Relations externes Facteurs de perturbation Exécution

Aussi, il est proposé la détermination des groupes de fonctions et des montants maxima suivants :

.../...

**Objet : Personnel du CCAS – Mise en place
compte des fonctions, des sujétions, de
professionnel – (R.I.F.S.E.E.P). Délibération 2024**

.../...

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions. Son influence peut se traduire dans le montant qui sera attribué à l'agent.

L'attribution de l'I.F.S.E est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale et est notifiée dans un arrêté individuel qui stipule notamment : le classement dans le groupe de fonctions correspondant au cadre d'emplois et le montant brut attribué (compris entre 0 et 100% du montant annuel).

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Selon la législation, le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion

Par ailleurs, il est proposé que l'I.F.S.E puisse faire l'objet d'un réexamen tenant compte de l'expérience tous les ans. Toutefois, la collectivité ne sera pas tenue de revaloriser obligatoirement le montant.

Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E

Pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité, de l'accueil de l'enfant ou pour une adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congés pour accident de service : l'I.F.S.E suivra le sort du traitement

En cas de congés pour maladie ordinaire :

- ➔ Arrêt inférieur à 3 jours dans le mois précédent (de date à date), l'indemnité sera maintenue.
- ➔ Arrêt entre 3 et 5 jours inclus comptabilisés dans le mois précédent (de date à date), mais sans arrêt dans l'année précédente (de date à date) : l'indemnité sera maintenue
- ➔ Arrêt supérieur ou égal à 3 jours dans le mois précédent (de date à date), avec arrêt dans

GROUPES DE FONCTIONS	CADRE D'EMPLOIS / EMPLOIS	MONTANTS MAXIMA ANNUELS EN EUROS DE L'IFSE (Plafonds)
	ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS	
G1	Responsable de service	19 480 €
G2	Adjoint au responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	15 300 €

.../...

.../...

- L'année précédente (de date à date), l'indemnité sera calculée proportionnellement à la durée de l'arrêt soit 1/30 par jour d'arrêt
En cas de congé de longue maladie, longue durée, grave maladie et de maladie professionnelle : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A)

L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 stipule « un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. »

Les critères annuels à prendre en compte lors du versement du complément indemnitaire annuel

La valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

La circulaire ministérielle NOR : R20141427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. précise que seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut être pris en considération dans l'attribution du complément indemnitaire annuel.

Les montants maxima du complément indemnitaire annuel (C.I.A)

Il est proposé de fixer les montants maxima suivants :

GROUPE DE FONCTIONS	CADRE D'EMPLOIS - EMPLOIS	MONTANTS MAXIMA ANNUELS EN EUROS DE C.I.A. (Plafonds)
	ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS	
G1	Responsable de service	3 440 €
G2	Adjoint au responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilote	2 700 €

Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100 % de ce montant annuel (suivant le groupe auquel il appartient).

.../...

**Objet : Personnel du CCAS – Mise en place
compte des fonctions, des sujétions, de
professionnel – (R.I.F.S.E.E.P). Délibération 2**

Envoyé en préfecture le 20/12/2024
Reçu en préfecture le 20/12/2024
Publié le
ID : 059-265902122-20241217-24_12_17_DLKL02-DE

.../...

Le versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A)

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration du C.C.A.S., à l'unanimité :

- **Approuve** la mise en place du R.I.F.S.E.E.P au cadre d'emploi des assistants socio-éducatif selon les modalités reprises ci-dessus.
- **Autorise** Monsieur le Président à signer tout document relatif à ce sujet.
- **Dit** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget du CCAS.

Acte certifié exécutoire
Transmis à la Sous Préfecture le 20/12/2024
Publié ou notifié le 20/12/2024



Fait à Estaires, les jours, mois, an que
dessus.

(Suivent les signatures)

Pour extrait conforme.

Le Président du CCAS

Monsieur Bruno FICHEUX

Le Président :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour au siège de la collectivité,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.