



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LA COMMUNE D'AUSSONNE

EXTRAIT N° 56/2022 DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Certifié exécutoire

Reçu en Préfecture le :

Nombre de Conseillers

En exercice : 13 Présents : 7 Absents : 2 Procurations : 4

L'An deux mille vingt-deux, le mardi six Décembre, le Conseil D'Administration de la Commune d'AUSSONNE dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, dans la salle du Conseil Municipal à la mairie conformément à l'article 2121.17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

DATE DE LA CONVOCATION : le 29 Novembre 2022

PRÉSENTS : Brigitte CAMBOULIVES, Denis LAURENS, Françoise MAIRAVILE, Stéphanie DESPRES, Muriel GUZOU, Hélène LAVENTURE, Michel BEUILLE

PROCURATIONS : Valérie HULOT, Philippe JOUSSEAUME, Valérie FIEVRE, Sybille AGUERRE,

EXCUSES : Chantale SEIB-TAUPIN, Delphine HERRET

OBJET : PERSONNEL – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) : Mise à jour des cadres d'emplois représentés au sein de l'établissement et octroi du régime indemnitaire aux agents contractuels sans condition d'ancienneté (CCAS)

Madame la Vice-Présidente rappelle aux membres du Conseil d'Administration les dispositions de la délibération n°45/2021 en date du 30 novembre 2021 pour les agents du C.C.A.S d'Aussonne.

Madame la Vice-Présidente indique aux membres du Conseil d'Administration qu'au regard des dernières créations de poste réalisées au sein de l'établissement, et de la volonté de valoriser l'exercice des fonctions, l'expérience professionnelle,

ainsi que l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, aussi bien fonctionnaire que contractuels, il convient de reprendre les dispositions de la délibération précitée.

Madame la Vice-Présidente propose aux membres du Conseil d'Administration de mettre à jour la liste des cadres d'emplois concernés, d'une part, et d'élargir cette attribution aux agents contractuels de droit public sans conditions d'ancienneté, d'autre part, pour une application au 1er janvier 2023.

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la fonction publique ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié 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 le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 modifié 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 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois concernés, présentés en annexe ;

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 le tableau récapitulatif des montants plafonds applicables ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- 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.
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.),

VU l'avis du Comité technique en date du 05 décembre 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P aux agents du C.C.A.S d'Aussonne ;

Madame la Vice-Présidente propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le R.I.F.S.E.E.P. et d'en déterminer les critères d'attribution tel que suit :

Article 1 : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux :

- Agents titulaires et stagiaires,
- Agents contractuels de droit public, y compris les agents mis à disposition par le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne, et appartenant à l'ensemble des filières représentées dans l'établissement, tel que prévue par les dispositions réglementaires en vigueur.

Les agents occupant un emploi à temps non complet, les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans l'établissement en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités allouées au prorata de leur temps de service.

Article 2 : L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E)

2.1° Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) vise à valoriser l'exercice des fonctions.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent ;

Le montant de l'I.F.S.E est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

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

- 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.

L'Indemnité précitée est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle assimilée à la connaissance acquise par la pratique et reposant sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience, à savoir :

- L'élargissement des compétences
- L'approfondissement des savoirs
- Consolidation des connaissances pratiques

2.2° La détermination des groupes de fonctions et montants alloués

a. Groupes de fonction

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés :

Catégorie A toute filière, comprend les groupes fonctionnels suivants :

Groupe 1 Directeur de l'établissement

Groupe 2 Directeur de service

Groupe 3 Chef de service / expertise

Groupe 4 Chargé de mission

Catégorie B toute filière, comprend les groupes fonctionnels suivants :

Groupe 1 Directeur de service

Groupe 2 Chef de service / Responsable d'unité / Expertise

Groupe 3 Chargé de mission

Catégorie C toute filière, comprend les groupes fonctionnels suivants :

C1 Responsable d'unité / expertise (ressources humaines, finances,...)

C2 Exécution

A chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel.

b. Socle indemnitaire

Les montants bruts annuels définis ci-après sont exprimés en euros

Catégorie A

Groupe A1	13 500
Groupe A2	10 000
Groupe A3	7 500
Groupe A4	6 000

Catégorie B

Groupe B1	5 000
Groupe B2	4 000
Groupe B3	3 200

Catégorie C

Groupe C1	3 000
Groupe C2	1 700

c. Valorisation de l'expérience professionnelle

Il est fixé un barème de 0 à 20 points pour l'ensemble des groupes ci-après définis, la valeur du point étant exprimée en euros.

Catégorie A

Groupe A1	475
Groupe A2	375
Groupe A3	300
Groupe A4	250

Catégorie B

Groupe B1	175
Groupe B2	160
Groupe B3	150

Catégorie C

Groupe C1	120
Groupe C2	115

d. Montant plafond

Les montants plafonds bruts annuels sont exprimés en euros

Catégorie A

Groupe A1	23 000
Groupe A2	17 500
Groupe A3	13 500
Groupe A4	11 000

Catégorie B

Groupe B1	8 500
Groupe B2	7 200
Groupe B3	6 200

Catégorie C

Groupe C1	5 400
Groupe C2	4 000

2.3° Le réexamen du montant de l'I.F.S.E

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

- En cas de changement de fonctions ;
- Au moins tous les 4 ans, 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

Néanmoins, en cas de réexamen, l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser le montant de l'I.F.S.E de l'agent

2.4° Le maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant a décidé de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonction de l'agent, sans préjudice du réexamen prévu au titre de l'expérience acquise.

2.5° Les modalités de versement de l'I.F.S.E

a) Attribution individuelle

Le montant de l'I.F.S.E est fixé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

b) Périodicité

L'I.F.S.E est versée mensuellement.

c) Maintien ou suppression de l'I.F.S.E

Conformément au 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 :

« En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle: l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, 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'I.F.S.E. est suspendu ».

Article 3 : Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A)

3.1° Le principe

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le montant du C.I.A sera déterminé en tenant compte plus particulièrement des critères suivants

- La valeur professionnelle de l'agent,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa contribution au collectif de travail (bon relationnel, entraide, soutien),
- Sa volonté d'améliorer la qualité des services rendus à la population,
- Pour les cadres, la capacité à fédérer, à conduire un projet collectif.

3.2° La détermination des groupes de fonctions et montants alloués

a. Groupes de fonctions

Les groupes de fonctions sont identiques à ceux de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise exposés ci-dessus.

A chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel.

b. Montants plafonds

Les montants plafonds bruts annuels sont exprimés en euros

Catégorie A

Groupe A1	1 300
Groupe A2	1 100
Groupe A3	1 000
Groupe A4	900

Catégorie B

Groupe B1	750
Groupe B2	650
Groupe B3	550

Catégorie C

Groupe C1	400
Groupe C2	300

3.3° Les modalités de versement du C.I.A

a) Attribution individuelle

Après avis du Chef de service sur la manière de servir de l'agent, l'Autorité territoriale arrête la modulation du montant du C.I.A sur la base des éléments suivants :

Très satisfaisant	100%
Satisfaisant	80%
Partiellement satisfaisant	50%
Insatisfaisant	0%

Le montant attribué fera l'objet d'un arrêté individuel.

b) Périodicité

Le C.I.A est versé en une seule fois au mois de décembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

c) Prise en compte de l'absentéisme

L'impact de toute absence d'un agent sera appréciée au vu des critères définis précédemment eu égard à la durée des absences et compte tenu de la manière de servir de l'agent.

Cette appréciation détermine la modulation, entre 0 et 100%, du montant du complément indemnitaire de l'année.

Article 4 : Les règles de cumul du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le R.I.F.S.E.E.P est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Article 5 : date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1-janvier 2023.

APRES EN AVOIR DELIBERE, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DECIDE A L'UNANIMITE :

- D'accepter l'ensemble des propositions citées ci-dessus.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que susdit.

OBJET : Personnel - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions professionnelles (R.I.F.S.E.E.P) : Mise à jour des cadres d'emplois représentés au sein de l'indemnitaire aux agents contractuels sans condition d'ancienneté (C.C.A.S)

Envoyé en préfecture le 13/12/2022

Reçu en préfecture le 13/12/2022

Publié le

ID : 031-213100324-20221206-DELIB_56_2022-DE

Berger
Levrault

Aussonne, le 06/12/2022

La Vice Présidente,



Brigitte CAMBOULIVES



Madame la Vice Présidente informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.

Envoyé en préfecture le 13/12/2022

Reçu en préfecture le 13/12/2022

Publié le



ID : 031-213100324-20221206-DELIB_56_2022-DE