

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE BOIS-GUILLAUME

Reçu en préfecture le 25/11/2022
Publié le

ID : 076-267600047-20221123-047B 2022-DE

Envoyé en préfecture le 25/11/2022

047_2022

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU C.C.A.S. SÉANCE DU MERCREDI 23 NOVEMBRE 2022 À 18:30

Nombre de membres en exercice : 15 Nombre de membres présents : 13

Nombre de votants : 14

Étaient présents :

Jérôme ROBERT Vice-Président, Margaux VANTHOURNOUT Adjointe au Maire, Yannick OLIVERI-DUPUIS Conseillère Municipale Déléguée, Isabelle HERBERT Conseillère Municipale Déléguée, Jean-Marie LEGUILLON Conseiller Municipal, Frédéric ABRAHAM Conseiller Municipal, Isabelle SAINT BONNET Conseillère Municipale, Annie LALLEMAND, Marie-Hélène BUCHON, Marie-Laure RIVALS, François MORELLE Représentant l'association AEI, Eric ALEXANDRE Représentant l'association Emergence(s), Jean-Louis FOURNIER Représentant l'UDAF

Etai(en)t absent(s) avec pouvoir(s):

Julien TRIQUET Représentant l'association Trisomie 21

Étaient absents excusés : Théo PEREZ Président

Secrétaire de séance : YANNICK OLIVERI-DUPUIS

OBJET: PERSONNEL - REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL DU CCAS - TRANSPOSITION AU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - APPLICATION A PARTIR DU 1ER JANVIER 2023

Rapporteur: Jérôme ROBERT

Le régime indemnitaire applicable aux personnels du CCAS résulte des délibérations du Conseil d'Administration intervenues les 18 septembre 2008, 15 décembre 2011, 17 juin 2015,

Un dispositif 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 (RIFSEEP), a été adopté pour les fonctionnaires d'Etat (décret n°2014-513 du-20 mai 2014) et est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité tel que fixé par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié.

En principe, le RIFSEEP est composé :

 d'une part, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fondée sur le niveau de responsabilité et d'expertise du poste ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent, • d'autre part, d'un **complément indemnitaire annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le RIFSEEP a eu par ailleurs vocation à réduire le nombre de primes existantes précédemment mises en œuvre.

Toutefois, il est précisé que le RIFSEEP est cumulable avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- · L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice ou différentielle, Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat...).

En outre, le RIFSEEP s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères présentés dans le tableau en annexe de la présente délibération.

1 - Bénéficiaires

En interne, le RIFSEEP est versé à tous les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, contractuels de droit public, contractuels de droit privé.

2 - Montants de référence et détermination des groupes

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Il est proposé que les montants applicables aux agents de la collectivité soient fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, ainsi que le profil et l'expérience professionnelle des agents.

Les critères servant à la répartition des postes de la collectivité dans les groupes, ainsi que les montants par groupe, sont présentés dans le tableau en pièce jointe.

L'ensemble des arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat étant désormais publiés, ce tableau a pu être mis à jour depuis la délibération datant du 29 mars 2017.

3 - Modalités de versement et abattements pour absences

- L'IFSE est versée mensuellement et une IFSE annuelle sera versée, en complément, pour compenser les sujétions relatives aux fonctions de régisseurs d'avance et/ou recettes. La somme des deux IFSE (mensuelle et annuelle) ne peut dépasser les plafonds prévus.
- Le RIFSEEP n'est versé qu'aux agents présents qui exécutent leurs missions à l'exception des cas suivants :
 - En cas de maladie ordinaire, une franchise de 30 jours sera appliquée pour le calcul du régime indemnitaire. Elle sera portée à 90 jours pour les agents n'ayant subi aucun abattement pour maladie ordinaire dans les 5 années qui précèdent,

- En cas de congé longue maladie, congé grave maladie ou de congé longue durée, l'IFSE est suspendue. Cependant aucun effet rétroactif sur les sommes versées lors de la maladie ordinaire ne sera appliqué, conformément au Décret n°2010-997 du 26 août 2010,
- En cas de congé de maternité, congé de paternité et d'adoption, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), une franchise totale est appliquée sur le régime indemnitaire,
- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) ne donnent pas lieu à abattement sur le calcul du régime indemnitaire,
- Les sanctions disciplinaires, et particulièrement les exclusions temporaires de fonctions, ne donnent pas lieu à abattement sur le calcul du régime indemnitaire.

En outre, le régime indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail (temps partiel, temps non complet).

- Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :
 - en cas de changement de fonction ou d'emploi,
 - en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi (à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou d'un concours),
 - au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent justifier cette éventuelle revalorisation.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n° 83-634 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^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

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,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

Vu le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

Vu l'ensemble des arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

Vu la délibération n°15/2015 en date du 17 juin 2015 portant application du RIFSEEP à partir du 1er janvier 2015,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 20 septembre 2022,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant que la généralisation du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat devait intervenir au plus tard le 1^{er} janvier 2017 et que l'ensemble des arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat ont désormais été publiés,

Considérant que le RIFSEEP s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir,

Considérant que ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels présentés dans le tableau en annexe de la présente délibération.

Après en avoir délibéré,

MODIFIE le RIFSEEP selon les modalités suivantes :

1 - Bénéficiaires

En interne, le RIFSEEP est versé à tous les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, contractuels de droit public, contractuels de droit privé.

2 - Montants de référence et détermination des groupes

Les critères servant à la répartition des postes de la collectivité dans les groupes, ainsi que les montants par groupe, sont présentés dans le tableau annexé à la présente délibération.

3- Modalités de versement et abattements pour absences

- L'IFSE est versée mensuellement et une IFSE annuelle sera versée, en complément, pour compenser les sujétions relatives aux fonctions de régisseurs d'avance et/ou recettes. La somme des deux IFSE (mensuelle et annuelle) ne peut dépasser les plafonds prévus.

- Le RIFSEEP n'est versé qu'aux agents présents qui exécutent leurs missions à l'exception des cas suivants :
 - En cas de maladie ordinaire, une franchise de 30 jours sera appliquée pour le calcul du régime indemnitaire. Elle sera portée à 90 jours pour les agents n'ayant subi aucun abattement pour maladie ordinaire dans les 5 années qui précèdent,
 - En cas de congé longue maladie, congé grave maladie ou de congé longue durée, l'IFSE est suspendue. Cependant aucun effet rétroactif sur les sommes versées lors de la maladie ordinaire ne sera appliqué, conformément au Décret n°2010-997 du 26 août 2010,
 - En cas de congé de maternité, congé de paternité et d'adoption, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), une franchise totale est appliquée sur le régime indemnitaire,
 - Les autorisations spéciales d'absence (ASA) ne donnent pas lieu à abattement sur le calcul du régime indemnitaire,
 - Les sanctions disciplinaires, et particulièrement les exclusions temporaires de fonctions, ne donnent pas lieu à abattement sur le calcul du régime indemnitaire.

En outre, le régime indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail (temps partiel, temps non complet).

- Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :
 - · en cas de changement de fonction ou d'emploi,
 - en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi (à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou d'un concours),
 - au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent justifier cette éventuelle revalorisation.

INSCRIT au budget les crédits nécessaires au paiement de ces primes.

ADOPTE A L'UNANIMITÉ

POUR: 14 CONTRE: 0 ABSTENTIONS: 0 SANS PARTICIPATION: 0

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits Pour extrait certifié conforme,

Théo PEREZ

Président du Conseil d'Administration du C.C.A.S

SOIS GUILLAUME