

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU  
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE  
DE LA COMMUNE DE LIEUSAIN**

*Séance du 2 juillet 2020*

NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents au Conseil d'Administration	en exercice	qui ont pris part à la délibération
11	11	11

L'an deux mille vingt et le deux juillet à dix-huit heures trente, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Monsieur Michel BISSON, Président

**Date de la convocation :** 22.06.2020

Présents : Mesdames BERARD, HULIN, KOMBO-TSIMBA, LENGARD, POCHOT, Messieurs BISSON, DEL, MARCEAU, MARET et STOLZ

**Objet**  
Actualisation  
du Régime Indemnitaires

Absent excusé : Monsieur CAMPEIS

Procuration : Monsieur CAMPEIS à Madame LENGARD

Rapporteur : Michel BISSON

Secrétaire de séance : Madame HULIN

N° 13.2020

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er 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'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire,

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 dans la fonction publique de l'Etat, n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2104-513 du 20 mai 2014 précité,

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

VU les circulaires du 05 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, du 03 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,

VU la délibération n° 11-2018 du 14 juin 2018 relative à la refonte du régime indemnitaire,

Après avis favorable du comité technique en date du 26 juin 2020.

**CONSIDÉRANT** que le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre de ses fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il se définit comme un complément de traitement distinct des autres éléments de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif et sont attribués sur la base d'une décision de l'organe délibérant,

**CONSIDÉRANT** que dans le cadre de sa Politique Ressources Humaines, la municipalité développe un mode de fonctionnement partenarial avec les agents et les représentants syndicaux. La politique de prévention contre les risques psychosociaux a conduit à l'élaboration d'un plan d'actions favorisant le bien-être au travail, la valorisation et la reconnaissance du travail des agents. Des dispositifs de formation visant à accompagner les collaborateurs dans leurs missions ont pu aussi être développés,

**CONSIDÉRANT** que dans ce cadre et pour accompagner le travail accompli et la reconnaissance des personnels, la Municipalité a décidé de travailler au renouvellement du régime indemnitaire octroyé aux agents de la commune, notamment avec la parution du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel),

**CONSIDÉRANT** qu'un dispositif basé sur les niveaux de responsabilités, très similaire à celui préconisé par les dispositions du RIFSEEP, existe à Lieusaint depuis plusieurs années, il a été décidé la constitution d'un groupe de travail composé d'agents communaux volontaires et représentatifs et de représentants syndicaux, qui s'est réuni à plusieurs reprises depuis septembre 2016 afin de proposer la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire en confortant notre système actuel et en l'amendant,

**CONSIDÉRANT** que suite à la parution du décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, il convient d'abroger la délibération 11-2018 du 14 juin 2018, pour la remplacer par celle-ci,

**CONSIDÉRANT** l'avis favorable du Comité Technique en date du 26 juin 2020,

Après en avoir délibéré,

**Le Conseil d'Administration décide, à l'unanimité, d'adopter les propositions suivantes :**

**Article 1** : la délibération du 11-2018 du 14 juin 2018 est abrogée.

**Article 2 : PERSONNELS CONCERNES PAR LE REGIME INDEMNITAIRE**

Les dispositions de la présente délibération s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, à l'ensemble des agents, toutes filières confondues, à l'exception :

- des personnels contractuels travaillant sur des missions non pérennes ou en remplacement d'un titulaire absent,
- des personnels de droit privé.

Les personnels pourront prétendre à bénéficier des dispositions du nouveau régime indemnitaire dans la limite des plafonds de prime correspondants à leur grade.

**Article 3 : PRIME MENSUELLE**

**A/ Principes d'attributions**

Cette prime mensuelle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Elle repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est basée sur la création de 6 niveaux de responsabilité.

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 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.

Considérant la structuration des effectifs de la commune, le système de hiérarchisation selon les catégories et les postes a été privilégié, par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur.

<b>GROUPE DE FONCTIONS</b>	<b>CRITERE 1</b> <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	<b>CRITERE 2</b> <i>Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<b>CRITERE3</b> <i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste</i>
<b>A G1</b> <i>Emplois de direction</i>	<i>Management stratégique, pilotage de la structure, transversalité, arbitrages, encadrement des responsables de service ou d'équipement, et responsabilité directe de l'ensemble de l'administration</i>	<i>Compétences professionnelles pluridisciplinaires renforcées (finances, rh. juridique et administratif,) connaissances multidimensionnelles</i>	<i>Relation aux élus, aux partenaires, risque financiers et contentieux, grandes contraintes horaires, grande disponibilité</i>
<b>A G2</b> <b>B G1</b> <i>Responsables de service</i>	<i>Responsabilité d'un service, encadrement des responsables de domaines</i>	<i>Compétences professionnelles spécifiques et/ou multi domaines</i>	<i>Relation aux élus, aux partenaires, disponibilité, contraintes horaires.</i>
<b>A G3</b> <b>B G2</b> <b>C G1</b> <i>Responsables de domaines</i>	<i>Responsabilité d'un domaine</i>	<i>Compétences professionnelles particulières et ciblées</i>	<i>Relation aux élus, aux partenaires, disponibilité, contraintes horaires.</i>
<b>AG4</b> <b>B G3</b> <b>C G2</b> <i>Responsables d'équipe, de structure ou collaborateurs sur missions spécifiques</i>	<i>Responsabilité d'une équipe ou structure</i>	<i>Compétences métier spécifiques</i>	<i>Relation aux usagers, polyvalence, délais échéances, responsabilité, contraintes horaires</i>
<b>AG5</b> <b>BG4</b> <b>C G3</b> <i>Agents sur des missions particulières nécessitant des compétences spécifiques</i>	<i>Responsabilité adjointe d'une structure</i>	<i>Compétences professionnelles techniques et spécifiques</i>	<i>Relation aux usagers, polyvalence, délais échéances, responsabilité, contraintes horaires</i>
<b>C G4</b> <i>Agents</i>		<i>Compétences professionnelles particulières et ciblées CAP (Petite Enfance, restauration), brevets et diplômes animation, méthode HACCP, CACES, permis poids lourds, technicité, connaissances des formalités administratives et de l'état civil, logiciels métiers...</i>	<i>Relation aux usagers, polyvalence, travail en équipe, responsabilité de groupes d'enfants, gestion des réclamations, environnement sonore, produits dangereux, gestes répétitifs, charges lourdes, travail le samedi, contraintes horaires...  Polyvalence, travail en équipe, gestes répétitifs, charges lourdes, travail régulier le samedi, produits "dangereux", contraintes horaires</i>

La prime mensuelle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonctions ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient tous les quatre ans.

Les personnels affectés sur des postes assurant des missions d'adjoint et dont le positionnement est confirmé par une fiche de poste validée percevront 80 % du niveau de responsabilité du poste secondé.

Les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP bénéficieront du montant du régime indemnitaire mensuel prévu pour le groupe de fonctions du poste occupé et, le cas échéant de la part « sujétion particulière » sous réserve que le montant total de leur régime indemnitaire ne dépasse pas le plafond réglementaire.

- **Sujétions particulières :**

Au titre de l'IFSE, une part complémentaire annuelle liée à la sujétion particulière de régisseur titulaire ou mandataire suppléant sera également appliquée au prorata de l'exercice effectif des missions, aux agents concernés quelque soit le groupe de fonction auquel ils appartiennent selon les montants figurant dans le tableau en annexe 1.

La sujétion particulière est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

**B/ Conditions de versement**

1) **Quotité de travail à prendre en compte**

Liée à l'exercice effectif des fonctions, la prime mensuelle est versée au prorata du temps de travail effectif des agents concernés (temps complet, partiel ou partiel thérapeutique, temps non complet).

Ainsi, toute personne ne travaillant pas à temps complet, se verra octroyée la quotité correspondante à son temps de travail effectif. Cette disposition s'appliquera également pour tout agent bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, la quotité du régime indemnitaire sera versée au regard du temps de présence réel.

## **2) Versement du régime indemnitaire en cas de missions provisoires**

Un agent positionné de manière formelle et temporaire, sur un poste de niveau supérieur, pour y effectuer des missions provisoires, perçoit le régime indemnitaire correspondant au niveau de responsabilité afférent durant la période où l'intérim est assuré, dès lors que les missions provisoires sont préalablement validées par la direction générale.

La polyvalence que tout agent est tenu d'assurer pour garantir la continuité du service public ne donne droit à aucun avantage particulier : l'agent conserve alors le régime indemnitaire qui lui a été octroyé suivant le niveau de responsabilité afférent à son poste.

## **3) Modulations**

La prime mensuelle est intégralement maintenue pendant les congés annuels, les congés de maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption d'un enfant et pendant l'arrêt pour accident de service. Pour toutes les autres situations administratives liées à l'indisponibilité de l'agent (excepté les autorisations d'absence et les jours enfant malade), elle est modulée de la façon suivante :

- *1/30<sup>ème</sup> de jour d'absence à partir du 26<sup>ème</sup> jour d'absence calendaire d'arrêt maladie sur une année glissante.*

## **Article 4 : PRIME ANNUELLE VARIABLE**

### **- Principes d'attribution**

Cette prime variable est versée annuellement en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. Son versement est donc apprécié chaque année.

Elle comptera deux parts distinctes :

- une première liée à l'atteinte des objectifs préalablement fixés et arrêtés conjointement entre l'agent et son responsable,
- une seconde liée à la manière de servir de l'agent.

### **- Conditions de versement :**

Afin de pouvoir bénéficier de la prime annuelle (les deux parts), et considérant qu'il s'agit d'une prime liée à l'atteinte d'objectif et à la manière de servir, un temps de présence minimum de 6 mois est requis au sein des effectifs de la collectivité.

Par ailleurs, pour la part liée à la manière de servir, cette dernière sera proratisée à la présence de l'agent au sein des effectifs de la collectivité, ainsi qu'à la quotité de travail de l'agent (temps complet, temps partiel, temps partiel thérapeutique, temps non complet).

Pour les deux parts, le versement n'est possible que pour les agents en poste au 31 décembre de l'année considérée.

## **Article 5 : Cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP (IFSE ET CIA)**

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- Conseillers sociaux-éducatifs,
- Assistants socio-éducatifs.

## **Article 6 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **- Attributions individuelles**

Le Président fixera par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite du plafond fixé par la présente délibération (tableau annexe 2).

- **Cumul RIFSEEP et autres indemnités**

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnité versées antérieurement, sur la base de la délibération du 30 janvier 2006, hormis pour les personnels non concernés par le RIFSEEP (article 5).

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de mission, 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,...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel,
- les avantages acquis avant la loi la publication de la loi statutaire, retranscrits budgétairement,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de servie (ISS),
- la prime informatique,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

**Article 7** : le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP,

**Article 8** : décide le maintien en vigueur, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, des délibérations et dispositions indemnitaires auxquelles le RIFSEEP ne se substitue pas,

**Article 9** : dit que la présente délibération prendra effet au 1er juillet 2020,

**Article 10** : dit que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Pour extrait conforme,  
Lieusaint, le 3<sup>er</sup> juillet 2020

Michel BISSON  
Président de l'Association



*Le Président :*

- *Certifie, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération.*
- *Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa date de validité*

**Annexe 1 : Montant annuel de l'indemnité complémentaire d'IFSE liée à la sujétion particulière de régisseur**

Régisseurs d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Montant annuel de l'indemnité complémentaire d'IFSE liée à la sujétion particulière de régisseur
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	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640

**ANNEXE 2 : RIFSEEP**  
**Montants plafonds par cadres d'emploi et groupes de fonctions**

<b>CATEGORIE A</b>				
<b>d'emploi des attachés</b>		<b>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS</b>		
<b>GROUPE DE FONCTIONS</b>	<b>FONCTIONS EXCERCEES</b>	<b>IFSE</b> non logé	<b>IFSE</b> Logé pour nécessité absolue de service	<b>CIA</b>
<b>GROUPE 1</b>	DGS, DGA,	36 210 €	<i>non concerné</i>	6 390 €
<b>GROUPE 2</b>	Responsables de service	32 130 €	<i>non concerné</i>	5 670 €
<b>GROUPE 3</b>	Responsables de domaine	25 500 €	<i>non concerné</i>	4 500 €

<b>CATEGORIE A</b>				
<b>d'emploi des Conseillers Sociaux éducatifs</b>		<b>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS</b>		
<b>GROUPE DE FONCTIONS</b>	<b>FONCTIONS EXCERCEES</b>	<b>IFSE</b> non logé	<b>IFSE</b> Logé pour nécessité absolue de service	<b>CIA</b>
<b>GROUPE 2</b>	Responsables de service	20 400 €	<i>non concerné</i>	3 600 €
<b>GROUPE 3</b>	Responsables de domaine	20 400 €	<i>non concerné</i>	3 600 €

<b>CATEGORIE B</b>				
<b>d'emploi des rédacteurs</b>		<b>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS</b>		
<b>GROUPE DE FONCTIONS</b>	<b>FONCTIONS EXCERCEES</b>	<b>IFSE</b> non logé	<b>IFSE</b> Logé pour nécessité absolue de service	<b>CIA</b>
<b>GROUPE 1</b>	Responsables de service	17 480 €	<i>non concerné</i>	2 380 €
<b>GROUPE 2</b>	Responsables d'un domaine	16 015 €	<i>non concerné</i>	2 185 €
<b>GROUPE 3</b>	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	14 650 €	<i>non concerné</i>	1 995 €
<b>GROUPE 4</b>	Agents sur des missions particulières nécessitant des compétences spécifiques	14 650 €	<i>non concerné</i>	<u>1 955 €</u>

<b>CATEGORIE C</b>				
<b>d'emploi des Adjoints Administratifs</b>		<b>MONTANTS PLAFONDS ANNUELS</b>		
<b>GROUPE DE FONCTIONS</b>	<b>FONCTIONS EXCERCEES</b>	<b>IFSE</b> non logé	<b>IFSE</b> Logé pour nécessité absolue de service	<b>CIA</b>
<b>GROUPE 1</b>	Responsables d'un domaine	11 340 €	<i>non concerné</i>	1 260 €
<b>GROUPE 2</b>	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	10 800 €	<i>non concerné</i>	1 200 €
<b>GROUPE 3</b>	Agents sur des missions particulières nécessitant des compétences spécifiques	10 800 €	<i>non concerné</i>	1 200 €
<b>GROUPE 4</b>	Agents	10 800 €	6 750 €	1 200 €