

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

Séance du 14 juin 2018

NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents au Conseil d'Administration	en exercice	qui ont pris part à la délibération
11	11	8

L'an deux mille dix-huit et le quatorze juin 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 Virginie THOBOR, Vice-Présidente.

**Date de la convocation :** 04.06.2018

**Objet de la délibération**  
Refonte du régime indemnitaire

Présents : Mesdames BAZZONI, HULIN et SAINTE-LUCE et THOBOR,  
Messieurs JARNET, LAUBERTHE, LEGROS et LEROUGE

Rapporteur : Mme Thobor

ABSENTS EXCUSES : Messieurs BISSON et LIENARD

ABSENTE : Madame BOBONY

N° 11.2018

PROCURATION : Monsieur BISSON à Madame THOBOR

SECRETAIRE DE SEANCE : Madame HULIN

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

**VU** la loi 2010-751 du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

**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° 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,

**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°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2104-513 du 20 mai 2014 précité,

**VU** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'arrêté du 03 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'arrêté du 03 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des conseillers techniques de service social d'administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi des conseillers des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'arrêté du 03 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des assistants de service social d'administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n°2014-513 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministère de l'intérieur des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des secrétaires administratifs relevant du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés du ministère de l'intérieur des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

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

VU la délibération n° 16.2006 du 22 juin 2006 instituant le régime indemnitaire par filière des agents du CCAS,

VU l'avis du Comité Technique en date du 1<sup>er</sup> juin 2018,

**CONSIDÉRANT** que, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), il convient de transposer ce dispositif RIFSEEP au régime indemnitaire existant pour les agents du CCAS,

**CONSIDERANT** que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une prime mensuelle obligatoire, fondée sur la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle
- d'une prime annuelle facultative, non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque liée à la manière de servir de l'agent

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

**CONSIDÉRANT** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé de mettre en place un régime indemnitaire composé de deux parts, selon les modalités ci-après.

Après en avoir délibéré,

**Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,**

**DECIDE d'adopter les propositions suivantes :**

**Article 1 : PERSONNELS CONCERNES PAR LE REGIME INDEMNITAIRE :**

Les dispositions de la présente délibération s'appliquent à compter du 1er juillet 2018, 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 2 : PRIME MENSUELLE**

**- Principes d'attribution :**

Cette prime mensuelle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire et 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 Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>CRITERE 2 Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>CRITERE3 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste</b>
<b>A G1 Emplois de direction</b>	<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 G1 Responsables de service</b>	<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 G2 C G1 Responsables de domaines</b>	<i>Responsabilité d'un domaine</i>	<i>Compétences professionnelles particulières et ciblées</i>	<i>Relation aux élus, aux partenaires, disponibilité, contraintes horaires.</i>
<b>B G3 C G2 Responsables d'équipe, de structure ou collaborateurs sur missions spécifiques</b>	<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>B G4 C G3 Agents sure de missions particulières nécessitant des compétences spécifiques</b>	<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 Agents</b>		<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.

Par ailleurs, 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 fonction 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.

**A/ 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 3 : 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 4 : Cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP (IFSE ET CIA)**

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoint administratifs
- Conseillers sociaux-éducatifs
- Assistants socio-éducatifs

**Article 5 : DISPOSITIONS DIVERSES**

- **Attributions individuelles**

Le Président du CCAS fixera par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite du plafond fixé par la présente délibération (tableau annexe 1) et du plafond du régime indemnitaire mensuel applicable aux agents non éligibles au RIFSEEP (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 22 janvier 2006, hormis celles exclues du dispositif 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 (IFTS)
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP)

- la prime de service et de rendement (PSR)
- l'indemnité spécifique de service (ISS)
- la prime informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

**Article 6 :**

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 7 :**

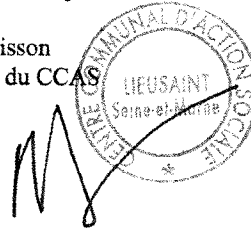
**DECIDE** du maintien en vigueur, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, des délibérations et dispositions indemnitaires auxquelles le RIFSEEP ne se substitue pas,

**DIT** que la présente délibération prendra effet au 01 juillet 2018, pour la prime fixe mensuelle et la part de la prime annuelle liée à l'atteinte des objectifs. Pour la part de la prime annuelle relative à la manière de servir, son application sera au 01 janvier 2019.

**DIT** que les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.

Pour extrait conforme,  
Lieusaint, le 15 juin 2018

Michel Bisson  
Président du CCAS



***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*

**CCAS de Lieusaint**

**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'indemnitaire 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



CCAS de

**ANNEXE 2 : RIFSEEP**

**MONTANTS PLAFONDS PAR CADRES D'EMPLOI ET  
GROUPES DE FONCTIONS**

Lieusaint

CATEGORIE A				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des attachés		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXERCCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour necessite absolue de service	CIA
<b>GROUPE 1</b>	DGS, DGA,	36 210 €	non concerné	6 390 €
<b>GROUPE 2</b>	Responsables de service	32 130 €	non concerné	5 670 €

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

CATEGORIE C				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emploi des Adjoints Administratifs, des ATSEM, des Adjoints d'animation, des agents de Maitrise, des Adjoints techniques, des adjoints du patrimoine		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXERCCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
<b>GROUPE 1</b>	Responsables d'un domaine	11 340 €	non concerné	1 260 €
<b>GROUPE 2</b>	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	10 800 €	non concerné	1 200 €
<b>GROUPE 3</b>	Agents sur des missions particulières nécessitant des compétences spécifiques	10 800 €	non concerné	1 200 €
<b>GROUPE 4</b>	Agents	10 800 €	6 750 €	1 200 €