

CA\_DEL221206\_06

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL ADMINISTRATION DU CCAS  
SÉANCE DU 6 DÉCEMBRE 2022**

**Convocation :** 01/12/2022  
**Affichage liste des délibérations :** 08/12/2022

**Membres en exercice :** 17 Présidente : Françoise BATUT  
**Présents :** 12 Secrétaire : Élodie DARGAUD

**L'an deux mille vingt deux, le six décembre, à 18 heures 30, dans la Salle Broues,**

**ÉTAIENT PRÉSENTS**

Madame Françoise BATUT ; Madame Dalila ALLALI ; Madame Nabihah LAOUADI ; Monsieur Jean-Yves CABALLERO ; Madame Delphine PAILLOT ; Madame Florence MERIDJI ; Madame Françoise DIOP ; Monsieur Farid MAHDADI ; Monsieur Damien PELLAT ; Madame Pierrette CHEVROT-MAZZOCCO ; Madame Eliane RENARD ; Madame Michelle SERVETON

**ÉTAIENT ABSENTS**

Monsieur Mohamed BOUDJELLABA ; Madame Sabine RUTON ; Madame Tiphaine MASSON ; Madame Françoise MONCHANIN ; Madame Camille MAY

**MODIFICATIONS DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

RAPPORTEUR : Françoise BATUT

En avril 2017, la collectivité a délibéré sur la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) instauré par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires de l'État et donc transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité.

Au conseil d'administration du 8 mars 2017, une nouvelle délibération a été prise pour étendre le RIFSEEP à de nouveaux cadres d'emplois non concernés jusqu'à présent.

Il est nécessaire de procéder à une refonte complète de ce système de régime indemnitaire pour différentes raisons :

- Répondre à l'obligation légale de la mise en place de la part CIA (complément Indemnitaires Annuel), non déployée jusqu'à présent ;
- Simplifier la politique indemnitaire de la collectivité dans une logique de transparence vis-à-vis des agents ;
- Faire du RIFSEEP un réel outil managérial permettant de valoriser l'investissement des agents ;
- Faire évoluer les modalités de versement de la prime annuelle (instaurée avant la loi du 26 janvier 1984) avec une volonté notamment d'en faire un levier supplémentaire dans la lutte contre l'absentéisme. Comme il s'agit d'une prime mise en place avant janvier 1984, il est obligatoire de l'intégrer au RIFSEEP pour pouvoir la faire évoluer.

Pour rappel, le RIFSEEP est composé de 2 parts :

- L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) lié à l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Il est applicable à tous les cadres d'emplois sauf aux professeurs et assistants d'enseignement artistique et à la filière police municipale pour lesquels le RIFSEEP n'a toujours pas été transposé à ce stade.

Ces cadres d'emplois font l'objet d'un paragraphe spécifique concernant leur régime indemnitaire.

## **1) L'IFSE**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

### 1-1) Critères professionnels d'attributions de l'IFSE et groupes de fonctions

Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels suivants (critères identiques à ceux retenus en avril 2017) :

- Critère 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Positionnement dans l'organigramme (niveau d'encadrement dans la hiérarchie)
  - Volume d'encadrement (nombre d'agents en encadrement direct)
  - Coordination, pilotage ou conception de projets/d'opérations
- Critère 2 : technicité, expertise ou qualité nécessaire à l'exercice des fonctions
  - Niveau de qualification du poste
  - Connaissances particulières requises, complexité du poste
  - Diversité des tâches et des domaines de compétences
  - Responsabilité financière et/ou juridique
  - Responsabilité vis-à-vis de la sécurité des usagers
  - Degré d'autonomie et prise d'initiatives
  - Dimension relationnelle
- Critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Pénibilité physique
  - Pénibilité psychique (tension mentale, nerveuse)
  - Rythme de travail

Au regard de ces critères, il est proposé de repartir globalement sur la même répartition en groupes de fonctions que celles définies en 2017 lors de la mise en place du RIFSEEP, mais de clarifier les fonctions et les niveaux de responsabilités (en lien avec la réorganisation des services qui a eu lieu en 2021) et de mettre fin aux sous groupes de fonctions. Cela s'inscrit dans une logique de simplification et de transparence.

Groupes	Fonctions/Niveaux de responsabilités
A1	Directeur du CCAS
A2	Responsable de service, coordinateur

A3	Coordinateur, travailleur social/
B1	Responsable de service ?
B2	Gestionnaire administratif et financier
C1	Responsable de service
C2	Conseiller social, gestionnaire administratif et financier, assistant administratif
C3	Agent d'accueil, agent de restauration, agent de portage des repas

### 1-2) Les fourchettes indemnitaires

Il est nécessaire de prévoir un espace d'évolution professionnelle pour garantir la performance et l'attractivité de la collectivité. Ainsi, plutôt que de raisonner avec des montants fixes, il est proposé d'arrêter pour chaque groupe de fonctions un montant plancher d'IFSE (même si aucune obligation en la matière), et un montant plafond dans un souci de maîtrise de charges de personnel.

Les montants individuels susceptibles d'être alloués au titre de l'IFSE sont donc encadrés par des fourchettes indemnitaires propres à chaque groupe de fonctions. Il est précisé que les montants indiqués ci-dessous sont annuels et bruts pour un temps complet. Ils s'inscrivent dans le respect des plafonds réglementaires prévus pour chaque cadre d'emplois.

Groupes	Fonctions	Montant mini annuel IFSE (versement mensuel)	Montant annuel maxi IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel IFSE
A1	Directeur du CCAS	6 000 €	12 000 €	1 000 €
A2	Responsable de service, coordinateur	6 000 €	9 000 €	1 000 €
A3	Travailleur social	4 000 €	8 000 €	1 000 €
B1	Responsable de service	4 800 €	7 200 €	1 000 €
B2	Gestionnaire administratif et financier	3 000 €	5 000 €	1 000 €
C1	Responsable de service	3 000 €	4 800 €	1 000 €
C2	Conseiller social, gestionnaire administratif et financier, assistant administratif	2 400 €	3 600 €	1 000 €
C3	Agent d'accueil, agent de restauration, agent de portage des repas	1 800 €	3 000 €	1 000 €

### 1-3) Bénéficiaires de l'IFSE

Les agents suivants peuvent bénéficier de l'IFSE :

- Agents stagiaires et titulaires ;
- Agents détachés et mise à disposition ;
- Contractuels (sauf saisonniers) ;

Aussi, compte tenu de leur statut spécifique, sont exclus du dispositif les :

- Contractuels recrutés pour un accroissement saisonnier d'activité du fait de l'aspect temporaire du contrat, de responsabilités occupées moindres et de profils moins expérimentés par rapport aux agents occupant les postes de façon permanente ;
- Contractuels de droit privé : apprentis et emplois aidés ;
- Vacataires ;
- Collaborateur de cabinet

### 1-4) Modalités de versement

Dans la limite des plafonds et en application des critères prévus ci-dessus, il est proposé de verser l'IFSE sous 2 modalités différentes : une IFSE mensuelle et une IFSE annuelle.

Les montants d'IFSE sont proratisés en fonction du temps de présence et du temps de travail de l'agent. Ils suivent les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel (y compris les agents à temps partiel thérapeutique).

- IFSE mensuelle :

Le montant est fixé via un arrêté individuel en fonction du groupe de fonctions de l'agent (cf. ci dessus) et de son expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle doit être différenciée de l'ancienneté (qui correspond à une progression automatique de l'agent liée à sa carrière).

On peut retenir les 3 degrés d'expérience suivants :

- Nouvel arrivant sur la fonction : l'agent débute soit dans l'administration, soit dans le domaine de compétences ;
- Confirmé : l'agent a appris à connaître son domaine de compétences et a vu ses responsabilités s'accroître ;
- Expert : l'agent fait référence dans son domaine de compétences.

Aussi, ce montant peut faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou d'emploi, en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois ou au plus tard tous les 4 ans.

Il est à noter que l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser systématiquement le montant de l'IFSE.

Ce montant fait également l'objet d'un réexamen en cas de mobilité interne sur un poste correspond à un groupe de fonctions différent (à la hausse ou à la baisse).

**Le montant de l'IFSE mensuelle suit le traitement en cas de congés de maladie ordinaire. En cas de congé de longue maladie, longue durée, grave maladie, le versement de l'IFSE mensuelle est suspendu.**

**Il est maintenu pour tous les autres motifs d'absence : accident du travail ou de service, congés annuels, congé maternité...**

- IFSE annuelle (versée sur la paie de novembre) :

Toujours en application des critères mentionnés précédemment, l'IFSE annuelle permet d'assurer un montant « socle » commun à tous les agents avec un montant de 1 000 euros brut versé à chaque agent mais avec l'impact sur l'absentéisme suivant (période de référence du 1<sup>er</sup> novembre N-1 au 30 octobre N\*) :

- Aucune retenue pour toute absence inférieure ou égale à 14 jours sur la période de référence
- Retenue de 40 € brut par jour d'absence à partir du 15<sup>ème</sup> jour d'absence

Aussi, à partir de 40 jours d'absence sur la période, la retenue est totale.

*\* pour la 1<sup>ère</sup> année de mise en œuvre, en 2023, la période de référence portera sur 11 mois du 1<sup>er</sup> décembre N-1 au 30 octobre N*

## **2) Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA)**

### **2-1) Bénéficiaires du CIA**

Les agents suivants peuvent bénéficier du CIA :

- Agents stagiaires et titulaires
- Agents détachés et mise à disposition
- Contractuels sur emplois permanents
- Contractuels sur emplois non permanents (sauf saisonniers)

Aussi, compte tenu de leur statut spécifique, sont exclus du dispositif les :

- Contractuels recrutés pour un accroissement saisonnier d'activité du fait de l'aspect temporaire du contrat, de responsabilités occupées moindres et de profils moins expérimentés par rapport aux agents occupant les postes de façon permanente ;
- Contractuels de droit privé : apprentis et emplois aidés ;
- Vacataires ;
- Collaborateur de cabinet

Un agent présent moins de 2 mois sur la période de référence (1<sup>er</sup> juin N-1 au 30 mai N) ne pourra pas faire l'objet d'une évaluation et donc ne pourra pas bénéficier du CIA.

Les agents en congés de longue maladie, longue durée ou grave maladie, absent toute l'année, ne pourront pas bénéficier du CIA.

Les montants de CIA sont proratisés en fonction du temps de présence et du temps de travail de l'agent. Ils suivent les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel (y compris les agents à temps partiel thérapeutique).

### **2-2) Modalités de versement**

L'investissement et l'engagement professionnel de l'agent sont appréciés tout au long de l'année et un bilan global est établi lors de l'entretien professionnel de l'agent.

Le CIA est versé à la suite de la campagne des entretiens d'évaluation, celle-ci ayant lieu entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 mai de chaque année, en fonction d'une grille spécifique complétée par le responsable hiérarchique de l'agent.

Dans le respect des plafonds réglementaires prévus pour chaque cadre d'emplois, le montant du CIA est identique à tous les groupes de fonctions et déterminé ainsi :

<u>Niveau d'évaluation de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent</u>	<u>Montant CIA</u>
---	--------------------

Insuffisant	0 €
Amélioration attendue	400 €
Conforme aux attentes	800 €
Investissement au-delà des attentes	1 200 €

Afin d'assurer une équité de traitement, le N+2 de l'agent émettra un avis sur le montant du CIA décidé par le N+1.

Ensuite, après retour des grilles d'évaluation, un arbitrage sera réalisé par un comité d'harmonisation qui se réunira chaque année avant le versement du CIA.

Ce collège d'harmonisation sera composé du directeur général des services du directeur du CCAS, du directeur des ressources humaines et des directeurs de pôle.

La décision finale revient à l'autorité territoriale qui prend un arrêté d'attribution individuel.

Pour finir, une instance de recours à l'amiable est prévue pour les agents qui contesteraient leur montant de CIA.

Cette instance de recours sera composée de l'adjoint délégué aux RH, du DGS, de la DRH, des représentants du personnel, de l'agent concerné et de son N+1. L'agent devra apporter des éléments factuels et concrets pour justifier d'une demande de révision de son montant de CIA.

## **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,**

### **À LA MAJORITÉ DES SUFFRAGES EXPRIMÉS AVEC :**

**9 VOIX POUR**

**1 VOIX CONTRE**

Madame DIOP

**2 ABSTENTIONS**

Madame CHEVROT-MAZZOCCO ; Madame RENARD

### **DÉCIDE**

- **D'APPROUVER** la modification du régime indemnitaire telle que précisée ci-dessus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,
- **D'ABROGER** au 31 décembre 2022 toutes les délibérations relatives au RIFSEEP prises précédemment,
- **D'AUTORISER** le Président du CCAS à fixer par arrêté le montant perçu par chaque agent, en matière de régime indemnitaire, dans le respect des principes exposés ci-dessus,

- **D'INSCRIRE** chaque année au budget, chapitre 012, les crédits correspondants.

Le président du CCAS,

Mohamed BOUDJELLABA

La secrétaire de séance

Élodie DARGAUD

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours administratif devant monsieur le président du CCAS dans le délai de deux mois à compter de sa publication. L'absence de réponse dans un délai de deux mois vaut décision implicite de rejet. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal Administratif de Lyon sis 184 rue Duguesclin 69433 Lyon Cedex 03 ou sur le site <https://citoyens.telerecours.fr/>, dans le délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération ou à compter de la réponse de l'administration si un recours administratif a été préalablement déposé.