

CA\_DEL250401\_6

## **CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE GIVORS**

### **SÉANCE DU 1 AVRIL 2025**

**Convocation :**

**Affichage liste délibérations :**

**Membres :** 17 Président : Mohamed BOUDJELLABA

**Présents :** 13 Secrétaire : Bérengère MONNET

**L'an deux mille vingt cinq, le un avril à 18h30, salle Brouès ,**

#### **ÉTAIENT PRÉSENTS**

Monsieur Mohamed BOUDJELLABA ; Madame Françoise BATUT ; Madame Dalila ALLALI ; Madame Nabiha LAOUADI ; Madame Delphine PAILLOT ; Madame Florence MERIDJI ; Madame Sabine RUTON ; Madame Martine SYLVESTRE ; Monsieur Damien PELLAT ; Madame Françoise MONCHANIN ; Madame Pierrette CHEVROT-MAZZOCCO ; Madame Eliane RENARD ; Madame Michelle SERVETON

#### **ABSENTS**

Monsieur Jean-Yves CABALLERO ; Madame Dalila BOUGHOUICHE ; Madame Aurèle LARCHEZ ; Monsieur Xavier REBECHE

### **REFONTE DU RIFSEEP - RÉÉVALUATION DU CIA**

**RAPPORTEUR** : Mohamed BOUDJELLABA

Par délibération n°6 du 6 décembre 2022, le C.C.A.S a procédé à une refonte complète de son système de régime indemnitaire (RIFSEEP) pour différentes raisons :

- Répondre à l'obligation légale de la mise en place de la part CIA (complément Indemnitaire 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 de l'agent.

Il est nécessaire de reprendre l'intégralité de la délibération afin d'intégrer les modifications prises par délibération n°1 du 1<sup>er</sup> octobre 2024, mais surtout dans une logique de maintien du pouvoir d'achat des agents du C.C.A.S, en lien avec l'inflation de ces dernières années, il est proposé de réévaluer de 10 % les montants de la part CIA liée à l'évaluation annuelle.

De la même manière, par souci d'équité et en lien avec l'évolution des effectifs de la ville et du C.C.A.S, il est proposé une évolution à la marge des groupes de fonctions et montants plafond/plancher IFSE.

La délibération unique sur le RIFSEEP est ainsi proposée :

**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 C.C.A.S
A2	Responsable de service, coordinateur
A3	Travailleur social – médiateur santé
B1	Responsable de service - Coordinateur PRE



C1	Responsable de service, conseiller social, et financier
C2	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.

<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montant plancher annuel IFSE (versement mensuel)</b>	<b>Montant plafond annuel IFSE (versement mensuel)</b>	<b>Montant supplémentaire annuel IFSE</b>
A1	Directeur C.C.A.S	12 000 €	18 000 €	1 000 €
A2	Responsable de service – coordinateur santé	6 000 €	12 000 €	1 000 €
A3	Travailleur social – Médiateur santé	4 000 €	8 400 €	1 000 €
B1	Responsable de service – Coordinateur PRE	3 600 €	7 200 €	1 000 €
C1	Responsable de service, conseiller social, gestionnaire administratif et financier	2 400 €	4 800 €	1 000 €
C2	Assistant administratif	2 200 €	3 600 €	1 000 €
C3	Agent d'accueil, agent de restauration, agent de portage des repas	1 200 €	3 200 €	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 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 mensuelle et annuelle sont proratisés en fonction du temps de présence (notamment en fonction de la date d'arrivée au sein de la collectivité de l'agent pour l'IFSE annuelle sur la période de référence du 1<sup>er</sup> novembre N-1 au 31 octobre N) et du temps de travail de l'agent pour les agents à temps partiel (y compris les agents à temps partiel thérapeutique) et les agents à temps non complet.

- 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, maladie professionnelle, 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 € 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.

**Sont pris en compte les jours d'absence pour maladie ordinaire, longue maladie, longue durée et grave maladie.**

L'IFSE annuelle n'est pas versée aux agents démissionnaires.

\* pour la 1<sup>ère</sup> année de mise en œuvre, en 2023, la période de référence portera sur 11 mois du 2 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.

**Seuls les agents présents plus de 6 mois sur la période de référence (1<sup>er</sup> juin N-1 au 30 mai N) et ayant fait l'objet d'une évaluation pourront bénéficier du CIA.**

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

Les montants de CIA sont proratisés en fonction du temps de présence (notamment en fonction de la date d'arrivée au sein de la collectivité sur la période de référence du 1<sup>er</sup> juin N-1 au 30 mai N) et du temps de travail de l'agent pour les agents à temps partiel (y compris les agents à temps partiel thérapeutique) et les agents à temps non complet.

Le CIA n'est pas versé aux agents démissionnaires.

#### 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 sur la paie de juin 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.

Le montant du CIA est identique à tous les groupes de fonctions et déterminé ainsi après revalorisation de 10 % par rapport aux montants prévus initialement (délibération du 1<sup>er</sup> décembre 2022) :

<u>Niveau d'évaluation de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent</u>	<u>Montant CIA</u>
Insuffisant	<b>0 €</b>
Amélioration attendue	<b>440 €</b>
Conforme aux attentes	<b>880 €</b>
Investissement au-delà des attentes	<b>1 320 €</b>

Pour précisions, selon les dispositions prévues à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : « Les organes délibérants des collectivités territoriales fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État (...) Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en 2 parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des 2 parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État... »

Aussi, bien que le plafond des agents de l'État de catégorie C soit fixé à 1 260 € pour le groupe 1 et 1 200 € pour le groupe 2 pour la part CIA, le C.C.A.S est en droit de le dépasser dans la mesure où la somme de la part IFSE et de la part CIA (exemple : 7 120 pour groupe C1) pour ces agents ne dépasse pas le plafond global appliqué à l'État (exemple : 12 600 € pour groupe C1) 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 ville/C.C.A.S qui se réunira chaque année avant le versement du CIA.

Ce collège d'harmonisation sera composé du directeur général des services, du directeur du C.C.A.S, 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. Vu l'avis favorable à l'unanimité du collège employeur ainsi que l'abstention des représentants du personnel rendu lors du comité technique du 17 mars 2025,

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

**A L'UNANIMITÉ DES SUFFRAGES EXPRIMÉS AVEC :**

**13 VOIX POUR**

### **DÉCIDE**

- **D'APPROUVER** la mise en place du RIFSEEP dans les conditions mentionnée ci-dessus ;
- **D'ABROGER** toutes les délibérations prises précédemment relatives au RIFSEEP ;
- **DE DIRE** que les crédits sont inscrits au budget du C.C.A.S, chapitre 012.

Le président,

Mohamed BOUDJELLABA

La secrétaire de séance

Bérengère MONNET

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours administratif devant monsieur le président du CCAS de Givors 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.