

**COMMUNE DE PERIGNY  
(Charente-Maritime)**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE PERIGNY  
DU 1<sup>er</sup> septembre 2023**

Le premier septembre deux mille vingt-trois à onze heures trente, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de PERIGNY, s'est réuni à la Salle du Conseil sous la Présidence de Madame Marie LIGONNIERE, Présidente, après convocation du 28 Août 2023.

**Présents :** Mesdames LIGONNIERE Marie, BRIENS Dominique, CHARIL Violaine, ORGERON Danielle et Messieurs TARRADE Philippe, PREVOST Christian, CHEVRIER Christophe, MOULIN Marc, PANAZOL Jean-Marie, ROCHÉ Serge.

**Représentés :** Madame ANGUILL Catherine a donné procuration à Monsieur TARRADE, Madame JEANNE Françoise a donné procuration à Monsieur ROCHÉ Serge, Madame GUEMAS Véronique a donné procuration à Monsieur PREVOST Christian, Monsieur RICOUX Jean-Luc a donné procuration à Madame LIGONNIERE Marie.

**Absents excusés :** Madame DE BEUVRON Fabienne, Monsieur PRIVÉ Claude

Date de la convocation : 28/08/2023  
Membres en exercice : 16  
Membres présents : 10  
Membres ayant donné procuration : 04

Abstention : 0  
Suffrages exprimés : 14  
Pour d'adoption : 14  
Contre l'adoption : 0

**OBJET : N° 29/2023 : CCAS Régime indemnitaire des agents du CCAS de Périgny**

Dans un objectif de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire, qui a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique territoriale.

Par délibérations n°42/2021 puis 08/2022, le centre communal d'action sociale de Périgny a mis en place le RIFSEEP et plus largement le régime indemnitaire de son personnel.

Madame la Présidente propose de modifier cette délibération sur le régime indemnitaire afin d'intégrer aux bénéficiaires, le cadre d'emplois des assistants sociaux éducatifs.

## RIFSSEEP

### Bénéficiaires

Au vu de la création de corps équivalents transitoires à la fonction publique d'Etat et des dispositions réglementaires en vigueur, une telle prime a été instaurée pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire. Les cadres d'emplois qui bénéficient de l'IFSEEP sont les suivants :

- Rédacteur territorial
- Adjoint administratif
- Assistant socio-éducatif

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés sur la base des articles L.332-13, L.332-14, L.332-8 1°, L. 332.23 1° et L.352-4 et s du Code Général de la Fonction Publique dont le cumul dans l'année civile atteint 3 mois de fonction ou bénéficiant d'un contrat d'au moins 3 mois successifs, nommé par référence à un grade ou emploi relevant du cadre d'emplois bénéficiaires et dont le temps de travail est d'au moins 17h30 minutes hebdomadaires.

Le RIFSSEEP sera versé au prorata de la durée de travail et de la durée de présence (exception faite des absences dues aux congés ordinaires, à la formation, aux absences exceptionnelles, aux congés maternité et paternité, à un congé d'adoption, à un accident de travail, à une maladie professionnelle, à un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée et à des congés pour enfants malade dans la limite des droits de l'agent).

### Article 3 : Montants

Pour l'Etat, chaque part de la prime (IFSE) est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds indiqués ci-dessous :

Cadre d'emplois	Groupe	Plafond annuel IFSE	
		Plafond CCAS	Plafond Etat
Assistants sociaux éducatifs	Groupe 1	19 480 €	19 480 €
	Groupe 2	15 300 €	15 300 €
	Groupe 3	11 500 €	
Rédacteurs,	Groupe 1	7 500 €	17 480 €
	Groupe 2	6 500 €	16 015 €
	Groupe 3	6 000 €	14 650 €
Adjoints administratifs	Groupe 1	3 500 €	11 340 €
	Groupe 2	2 500 €	10 800 €
	Groupe 2 (logé)	2 500 €	6 750 €

\* Les plafonds annuels sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant les responsabilités et le niveau d'expertise.

<b>Catégorie A :</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
Groupe 1	Direction générale des services
Groupe 2	Direction générale adjointe, Direction des services techniques
Groupe 3	Direction d'un /plusieurs services ou d'un établissement
Groupe 4	Missions d'expertise sans encadrement

<b>Catégorie B :</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
Groupe 1	Responsable d'un service
Groupe 2	Référent ou expert dans son domaine Chargé de mission de coordination
Groupe 3	Gestionnaire de dossiers présentant une qualification ou une compétence particulière

Catégorie C :	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Groupe 1	Responsable d'unité opérationnelle Fonctions nécessitant une compétence ou une formation spécifique pas habituellement requise pour l'exercice des fonctions Fonctions de coordination
Groupe 2	Fonctions d'opérateur

#### Article 4 : Modulations individuelles

##### Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite 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. L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :
  - Nombre d'années sur le poste occupé (dans ou à l'extérieur de la collectivité),
  - Nombre d'années dans le domaine d'activité afin valoriser le parcours d'un agent et sa spécialisation,
  - Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires,
  - Formations suivies par l'agent sur son domaine d'intervention et strictement nécessaires à l'accomplissement des missions définies dans sa fiche de poste.

Le réexamen de la situation de l'agent ne conduira pas automatiquement à une revalorisation de l'IFSE.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

La part liée à l'engagement professionnel pourra atteindre au maximum 20 % de l'IFSE pour les catégories A, B et C. Elle sera liée aux résultats de l'entretien professionnel.

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100 % :

- Supérieure aux attentes : 120 %
- Conforme aux attentes : 100 %
- Doit progresser : 80 %
- Très insuffisant : 50 %

Ce coefficient fera l'objet d'un réexamen annuel, à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants perçus par chaque agent au titre des deux parts de la prime sont fixés par arrêté individuel.

Article 5 : Critères de l'IFSE

Chaque emploi sera réparti entre les différents groupes de fonctions. Afin de coter les emplois, il est proposé d'utiliser une grille d'évaluation selon trois critères, déclinés chacun en cinq sous-critères. Cette grille est la suivante :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Responsabilité d'encadrement direct :
    - Encadrement direct de 5 agents ou plus
    - Encadrement direct de moins de 5 agents
    - Pas de responsabilité d'encadrement
  - Positionnement dans la hiérarchie :
    - Direction générale de la collectivité
    - Direction d'un pôle ou de plusieurs services
    - Responsabilité ou coordination d'un service/d'une équipe
    - Travail autonome au sein d'un service ou d'une équipe
  - Responsabilité de projets :
    - Projets de collectivité
    - Projets transversaux à plusieurs services

- Projets de service ou d'établissement
- Pas de responsabilité de projet
- Ampleur du champ d'action :
  - La collectivité
  - Plusieurs services
  - Le service ou l'équipe
  - Le poste
- Influence du poste sur les résultats (budgétaires et/ou politiques) :
  - Primordiale
  - Importante
  - Contributive
  - Sans objet
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Niveau de diplôme attendu sur le poste
    - Expert (bac+3 et plus)
    - Maîtrise (bac à bac+2)
    - Élémentaire (inférieur au bac)
  - Niveau des connaissances attendues sur le poste :
    - Expertise
    - Maîtrise
    - Élémentaire
  - Niveau de difficulté et de technicité du poste :
    - Proposition, arbitrages et décisions
    - Analyse, conseil et interprétation
    - Exécution des tâches
  - Diversité des tâches ou des dossiers traités
    - Diversité des tâches régulière et nécessaire à l'exercice  
De la mission
    - Diversité ponctuelle
    - Spécialisation des tâches
  - Diversité du champ des compétences
    - Compétences transversales à la collectivité
    - Plusieurs domaines de compétence
    - Un domaine de compétence

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard :
  - Des sujétions particulières du poste :
    - Inhérentes au poste
    - Ponctuelles
    - Jamais ou occasionnelles
  - Du risque accident de travail ou de maladie professionnelle :
    - Risque très élevé
    - Risque élevé
    - Risque faible
  - Du risque financier ou contentieux :
    - Risque élevé
    - Risque modéré
    - Risque faible
    - Sans objet
  - Du risque humain (relatif à la sécurité d'autrui) :
    - Risque très important
    - Risque important
    - Risque faible
    - Sans objet/Risque nul
  - Des relations internes et/ou externes du poste :
    - Très importantes
    - Importantes
    - De faible importance

Il est proposé de valoriser chaque grille de cotation selon le barème suivant, défini par groupe :

Catégorie A :

Groupe 1 : 36 €/point

Groupe 2 : 36 €/point

Groupe 3 : 27 €/point

Groupe 4 : 22 €/point

**Catégorie B :**

Groupe 1 : 18 €/point

Groupe 2 : 13 €/point

Groupe 3 : 12 €/point

**Catégorie C :**

Groupe 1 : 11 €/point

Groupe 2 : 10 €/point

Cette valorisation permettra de calculer le montant de l'IFSE. C'est à partir du montant de l'IFSE que sera calculé le montant plafond du CIA ; soit 20% maximum du montant individuel de l'IFSE.

**Article 6 : Modalité de maintien, retenue pour absence ou suppression**

Les primes et indemnités suivront les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité momentanée d'un agent (congé maladie, maternité, paternité, longue maladie, longue durée, grave maladie...).

**AUTRES PRIMES ET INDEMNITES**

Pour le CCAS de Périgny, chaque agent titulaire ou stagiaire, chaque agent contractuel de droit public recruté sur la base des articles L. 332-13, L.332-14, L. 332-8 1°, L.332-23 1° et L.352-4 et s Code Général de la Fonction Publique, dont le cumul dans l'année civile atteint 3 mois de fonction ou bénéficiant d'un contrat d'au moins 3 mois successifs, recruté sur un emploi d'au moins 17h30 minutes hebdomadaires, nommé par référence à un grade ou emploi relevant du cadre d'emplois bénéficiaire, percevra le régime indemnitaire associé à ce grade au prorata de la durée de présence (exception faite des absences dues aux congés ordinaires, à la formation, aux absences exceptionnelles, aux congés maternité et paternité, à un congé d'adoption, à un accident de travail, à une maladie professionnelle, à un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée et à des congés pour enfant malade dans la limite des droits de l'agent.

Les primes et indemnités suivront les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité momentanée d'un agent (congé maladie, maternité, paternité, longue maladie, longue durée, grave maladie...).

**1. INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (I.H.T.S)**

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont destinées à rémunérer des travaux supplémentaires effectivement réalisés, dès lors qu'ils n'ont pas été compensés par un repos compensateur.

Peuvent bénéficier des I.H.T.S :

- Les fonctionnaires et agents non titulaires de la catégorie C,
- Les fonctionnaires et agents non titulaires de la catégorie B.

## 2. AUTRES INDEMNITES

Les indemnités suivantes sont maintenues, constituées et revalorisées conformément à la réglementation en vigueur :

- a. Ensemble des cadres d'emplois :  
Indemnités horaires pour travail du dimanche et des jours fériés  
Indemnités horaires pour travail normal de nuit
  
- b. Cadres d'emplois des attachés et des rédacteurs :  
Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (I.F.C.E)  
Les agents bénéficiant des I.H.T.S ne pourront pas prétendre au versement de l'I.F.C.E.
  
- c. La prime de fin d'année initialement versée aux agents titulaires, stagiaires, en contrat à durée indéterminée, contractuels selon l'article L.332-8 1° et L.352-4 et s du Code Général de la Fonction Publique, à hauteur d'un treizième mois brut fiscal calculé sur la valeur du mois d'Octobre, au prorata de la durée de présence et des traitements reçus de novembre n-1 à octobre de l'année n, de la manière suivante :
  - versement au mois de juin d'un acompte de 400 € pour les agents à temps complet ou au prorata du temps,
  - versement du solde en novembre.

Il est rappelé que le Président du CCAS fixe les attributions individuelles dans les limites de la présente délibération et des textes réglementaires afférents à chaque prime, indemnité ou complément de rémunération, en fonction de la valeur de l'agent, des sujétions de l'emploi, de la charge d'encadrement et des responsabilités exercées.

Le conseil d'administration

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et son annexe 2 ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du 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° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S),

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

Vu l'arrêté ministériel du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux,

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des assistants de service social des administrations de l'Etat,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 7 décembre 2021 relatif à la mise en place du RIFSEEP pour les agents du CCAS de Périgny,

Vu les délibérations n° 42/2021 du 8 décembre 2021 et 08/2022 du 1<sup>er</sup> mars 2022 relative au régime indemnitaire du personnel du CCAS,

Entendu l'exposé de Madame la Présidente,

Après en avoir délibéré,

- **Approuve** le régime indemnitaire attribué au personnel du CCAS à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, conformément aux dispositions et modalités ci-dessous ;
- Les crédits au budget primitif 2023, chapitre 012 et suivants, seront inscrits.

Madame la Présidente est chargée de l'exécution de la présente délibération, dont ampliation sera adressée à :

Monsieur le Préfet de la Charente-Maritime,  
Monsieur le Trésorier Principal de La Rochelle banlieue, receveur municipal,  
et insérée au recueil des actes administratifs.

Fait et délibéré en séance les jours, mois et an susdits,  
Pour extrait conforme,

La Présidente du CCAS,

Marie LIGONNIERE

