



C.C.A.S DE LA VILLE DE LA LONDE LES MAURES
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE • DÉPARTEMENT DU VAR

**SÉANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU LUNDI 16 JUIN À 16H30,
SALLE DU CONSEIL MUNICIPAL, SOUS LA PRÉSIDENTE DE
MONSIEUR FRANÇOIS DE CANSON, PRÉSIDENT**

Date de la convocation : 6 juin 2025

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Monsieur François de CANSON, Président - Madame Nicole SCHATZKINE, 1^o adjointe - Madame Catherine BASCHIERI, 7^o adjointe - Monsieur Jean-Marie MASSIMO, 8^o adjoint - Madame Pascale ISNARD, 9^o adjointe - Madame Valérie AUBRY, conseillère municipale - Monsieur Daniel GRARE, conseiller municipal - Monsieur Pierre AUBERTIN - Madame Régine GHIO - Madame Danièle PENICAUT - Madame Paulette WAGNER.

POUVOIRS :

Madame Marine POMAREDE, conseillère municipale donne pouvoir à Madame Danielle PENICAUT - Madame Nathalie RUIZ, conseillère municipale donne pouvoir à Madame Paulette WAGNER - Madame Ida CIMOLINO donne pouvoir à Madame Valérie AUBRY, conseillère municipale - Madame Simone CHALMETON donne pouvoir à Madame Catherine BASCHIERI, 7^o adjointe - Madame Arlette GRARE donne pouvoir à Monsieur Daniel GRARE, conseiller municipal - Monsieur Michel GUIMBERT donne pouvoir à Monsieur Pierre AUBERTIN.

| Afférents au Conseil d'Administration : | En exercice : | Qui ont pris part : |
|--|----------------------|----------------------------|
| 17 | 17 | 11+6 P |

Madame Catherine BASCHIERI, 7^o adjointe est désignée à l'unanimité à 17 voix pour (11+6 P), comme Secrétaire de séance.

DÉLIBÉRATION N°25/2025

ACTUALISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE RELATIF AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS, À L'EXPERTISE ET À L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) ET DES AUTRES INDEMNITÉS CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;

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'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

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'État ;

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° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État ;

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 le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire ;

VU la loi n° 2019-928 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

VU la délibération n° 41/2022 du 4 novembre 2022 portant actualisation du régime indemnitaire relatif aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (RIFSEEP) et des autres indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;

VU l'article 189 de la loi de finances n° 2025-127 du 14 février 2025 réduisant l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire de 100 % à 90 % du traitement durant les 3 premiers mois ;

VU le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 venant étendre ces dispositions aux agents contractuels de droit public ;

VU l'avis du Comité social territorial du 17 avril 2025 ;

VU le tableau des effectifs ;

CONSIDÉRANT qu'il convient d'actualiser la délibération n° 41/2022 en date du 4 novembre 2022 afin de modifier les conditions de suspension du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie ordinaire ;

La délibération n° 41/2022 en date du 4 novembre 2022 est modifiée ainsi que suit :

PREMIÈRE PARTIE : LE RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parties :

- L'IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitaire. Cette indemnité repose sur la formalisation précise de critères professionnels d'une part et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle d'autre part.

Le CIA : complément indiciaire, facultatif dans son attribution individuelle et non automatiquement attribuée d'une année sur l'autre puisque lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

I – L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères réglementaires définis par les textes :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : responsabilité, plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets ;
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valorisation des compétences plus ou moins complexes exigées pour le poste (maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires ;
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : contraintes particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : contraintes particulières liées au poste (exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, réunions en soirée), responsabilité prononcée, risques contentieux, gestion d'un public difficile.

Pour chacun des 3 critères, les postes de tous les agents sont analysés afin de déterminer pour chacun d'eux, le niveau global de présence des critères dans le poste.

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents :

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement de savoirs
- les formations suivies
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste

1) Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux

- ~~Conseillers socio-éducatifs territoriaux~~
- ~~Assistants socio-éducatifs territoriaux~~
- Agents sociaux territoriaux
- Cadres de santé paramédicaux territoriaux
- Éducateurs de jeunes enfants territoriaux
- Auxiliaires de puériculture territoriaux

2) Détermination des groupes de fonctions et des montants maximaux

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables au fonctionnaire de l'État. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les groupes de fonctions et les montants maximaux annuels sont fixés comme suit :

• FILIÈRE ADMINISTRATIVE

| CADRES D'EMPLOIS | CATÉGORIE S | GROUPES DE FONCTIONS | MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires |
|---|-------------|---|---|
| ATTACHÉS TERRITORIAUX | A | 1 Direction générale | 36 210 € |
| | | 2 Chef de pôle Directeur | 32 130 € |
| | | 3 Chef de service avec encadrement | 25 500 € |
| | | 4 Adjoint au chef de service Chargé de mission | 20 400 € |
| RÉDACTEURS TERRITORIAUX | B | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service) | 17 480 € |
| | | 2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service) | 16 015 € |
| | | 3 Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières | 14 650 € |
| ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX | C | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou | 11 340 € |

| | | | |
|--|--|---|----------|
| | | dont le poste requiert une expertise | |
| | | 2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution | 10 800 € |

• **FILIÈRE TECHNIQUE**

| CADRES D'EMPLOIS | CATÉGORIE S | GROUPES DE FONCTIONS | MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires |
|---|-------------|--|---|
| AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX | C | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise | 11 340 € |
| ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX | | 2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution | 10 800 € |

• **FILIÈRE MÉDICO SOCIALE**

| CADRES D'EMPLOIS | CATÉGORIE S | GROUPES DE FONCTIONS | MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires |
|--|-------------|--|---|
| CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX TERRITORIAUX | A | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (chefs de service) | 25 500 € |
| | | 2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (adjoints au chef de service) | 20 400 € |
| AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE TERRITORIAUX | B | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise | 11 340 € |
| | | 2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution | 10 800 € |

| CADRES D'EMPLOIS | CATÉGORIE S | GROUPES DE FONCTIONS | MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires |
|--|-------------|--|---|
| CONSEILLERS SOCIO ÉDUCATIFS TERRITORIAUX | A | 1 Agents exerçant des fonctions de direction | 19 480 € |
| | | 2 Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégique et d'arbitrage | 15 300 € |
| ASSISTANTS SOCIO ÉDUCATIFS TERRITORIAUX | A | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement et dont le poste requiert une expertise | 11 970 € |
| | | 2 Agent dont le poste requiert une expertise sans encadrement | 10 560 € |
| ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS TERRITORIAUX | A | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (chefs de service) | 14 000 € |
| | | 2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (adjoints au chef de service) | 13 500 € |
| AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX | C | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise | 11 340 € |
| | | 2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution | 10 800 € |

3) LE RÉEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions ou d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion.

Toutefois, la collectivité ne sera pas tenue de revaloriser obligatoirement ce montant.

4) LA PRISE EN COMPTE DE l'expérience PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

L'expérience professionnelle est assimilée à la connaissance acquise par la pratique, à l'élargissement des compétences, à l'approfondissement des savoirs, aux formations suivies ou encore à la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste. En tant que critère à part entière, l'expérience professionnelle ne doit donc pas être prise en compte pour le classement des postes par groupes de fonctions, mais ajoutée à l'appartenance à un groupe de fonctions, l'expérience professionnelle permettra de définir le montant de l'IFSE qui sera versé à l'agent.

L'expérience professionnelle sera appréciée en fonction des critères suivants :

- expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public ;
- nombre d'années d'expérience sur le poste ;
- nombre d'années d'expérience dans le domaine d'activité ;
- capacité de transmission des savoirs et des compétences ;
- formations suivies liées au poste, au métier, transversales (nombre de jours de formation réalisés) ;
- connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs ...) ;
- conduite de plusieurs projets.

5) LES MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE suspension DE L'IFSE

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions suivantes :

- **Congé de maladie ordinaire :**

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement : 90 % pour les 3 premiers mois, 50 % pour les 9 mois suivants.

- **Congé de Longue Maladie, de Longue Durée, grave maladie :**

L'IFSE est suspendue dès le placement en congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé, accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

- **Maladie professionnelle :**

En cas d'absence continue ou discontinue sur l'année civile : l'IFSE est maintenue intégralement durant 2 mois* puis maintenue à 50 % durant 1 mois avant d'être suspendue.

Elle sera réactivée lors de la reprise des fonctions de l'agent sur l'année civile. Toutefois en cas de rechute ou de nouvelle reconnaissance d'une maladie professionnelle sur cette même année civile donnant lieu à un arrêt de travail et si l'agent a déjà bénéficié du maintien intégral de l'IFSE durant 2 mois et de son maintien à 50% durant 1 mois, il aura épuisé ses droits à maintien de l'IFSE pour le reste de l'année civile en cours.

Si la (les) maladie(s) professionnelle(s) reconnue(s) au cours de l'année N et ayant donné lieu à un arrêt de travail ne permet(tent) pas la reprise des fonctions de l'agent au 1^{er} janvier de l'année N+1, l'IFSE demeurera suspendue sans reconstitution des droits à maintien jusqu'à la reprise effective des fonctions de l'agent.

- **Accident de service/de trajet :**

En cas d'absence continue ou discontinue sur l'année civile : l'IFSE est maintenue intégralement durant 2 mois* puis maintenue à 50 % durant 1 mois avant d'être suspendue.

Elle sera réactivée lors de la reprise des fonctions de l'agent sur l'année civile. Toutefois en cas de rechute ou de nouvelle reconnaissance d'un accident de service/trajet sur cette même année civile donnant lieu à un arrêt de travail et si l'agent a déjà bénéficié du maintien intégral de l'IFSE durant 2 mois et de son maintien à 50% durant 1 mois, il aura épuisé ses droits à maintien de l'IFSE pour le reste de l'année civile en cours.

Si l'(les)accident(s) de service/trajet reconnu(s) au cours de l'année N et ayant donné lieu à un arrêt de travail ne permet(tent) pas la reprise des fonctions de l'agent au 1^{er} janvier de l'année N+1, l'IFSE demeurera suspendue sans reconstitution des droits à maintien jusqu'à la reprise effective des fonctions de l'agent.

* 1 mois = 30 jours (application de la règle du trentième)

- **Temps partiel thérapeutique :**

Durant le temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera calculée au prorata de la durée effective du service.

- **Congés liés aux responsabilités parentales** (*congé maternité, congé de naissance, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant*).

L'IFSE est maintenue intégralement durant toute la période.

- **Congés annuels et autorisations spéciales d'absences :**

L'IFSE est maintenue intégralement durant toute la période.

- **Période de préparation au reclassement** : l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

- **Congé bonifié, suspension de fonctions, service non fait, congés non rémunérés (congé parental...), congé pour formation professionnelle, disponibilité**

L'IFSE est suspendue.

6) Périodicité DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence de l'agent au sein de la collectivité.

A noter que le CCAS n'ayant pas délibéré pour instaurer un 13^{ème} mois indiciaire comme institué au sein de la commune de La Londe les Maures, avant l'entrée en vigueur de la loi n° 54-83 du 26 janvier 1984, un 13^{ème} mois indiciaire ne peut être versé aux agents du CCAS. Il est donc décidé de moduler à la hausse le régime indemnitaires des agents stagiaires et titulaires du CCAS en déterminant la part correspondant strictement au 13^{ème} mois indiciaire de chaque agent et de l'injecter dans l'IFSE. Cette part correspondant strictement à un 13^{ème} mois indiciaire, ne subira aucun abattement lorsque l'agent est placé en congé de maladie ordinaire, en congé de longue maladie, congé de longue durée, maladie professionnelle, accident de service, de trajet, temps partiel thérapeutique et ceci dans un souci d'équité avec les agent exerçant leurs missions au sein des services de la commune de La Londe les Maures. Elle sera par contre suspendue lors d'un placement en disponibilité d'office pour raison de santé.

7) CLAUSE DE REVALORISATION DE L'IFSE

Les montants maximaux évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

II - MISE EN PLACE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la manière de servir se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Le versement de ce complément est facultatif.

Mais plus généralement le CIA sera déterminé au regard des critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- la connaissance de son domaine d'intervention.

Il sera également tenu compte de la réalisation des objectifs fixés à l'agent. Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel de l'année N-1.

1) LES BÉNÉFICIAIRES DU CIA

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel, à temps non complet ;
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps partiel, à temps non complet.

2) LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMAUX DU CIA

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'État.

Le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

• FILIÈRE ADMINISTRATIVE

| CADRES D'EMPLOIS | CATÉGORIE S | GROUPES DE FONCTIONS | | MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires |
|------------------------------|-------------|----------------------|--|--|
| ATTACHÉS TERRITORIAUX | A | 1 | Direction générale | 6 390 € |
| | | 2 | Chef de pôle Directeur | 5 670 € |
| | | 3 | Chef de service avec encadrement | 4 500 € |
| | | 4 | Adjoint au chef de service Chargé de mission | 3 600 € |
| | | 1 | Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier | 2 380 € |

| CADRES D'EMPLOIS | CATÉGORIE S | GROUPES DE FONCTIONS | MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires |
|---|-------------|--|--|
| RÉDACTEURS TERRITORIAUX | B | niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service) | |
| | | 2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service) | 2 185 € |
| | | 3 Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières | 1 995 € |
| ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX | C | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise | 1 260 € |
| | | 2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution | 1 200 € |

• **FILIÈRE TECHNIQUE**

| CADRES D'EMPLOIS | CATÉGORIE S | GROUPES DE FONCTIONS | MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires |
|---|-------------|--|--|
| AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX | C | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise | 1 260 € |
| ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX | | 2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution | 1 200 € |

• **FILIÈRE MÉDICO SOCIALE**

| CADRES D'EMPLOIS | CATÉGORIE S | GROUPES DE FONCTIONS | MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires |
|--|-------------|---|---|
| CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX TERRITORIAUX | A | 1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (chefs de service) | 4 500 € |
| | | 2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et | 3 600 € |

| | | | | |
|---|----------|----------|---|---------|
| | | | dont le poste requiert une expertise (adjoints au chef de service) | |
| AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE TERRITORIAUX | B | 1 | Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise | 1 260 € |
| | | 2 | Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution | 1 200 € |

• **FILIÈRE SOCIALE**

| CADRES D'EMPLOIS | CATÉGORIE S | GROUPES DE FONCTIONS | | MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires |
|--|-------------|----------------------|---|--|
| CONSEILLERS SOCIO ÉDUCATIFS TERRITORIAUX | A | 1 | Agents exerçant des fonctions de direction | 3 440 € |
| | | 2 | Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégique et d'arbitrage | 2 700 € |
| ASSISTANTS SOCIO ÉDUCATIFS TERRITORIAUX | A | 1 | Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et dont le poste requiert une expertise | 1 630 € |
| | | 2 | Agent dont le poste requiert une expertise | 1 440 € |
| ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS TERRITORIAUX | A | 1 | Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (chefs de service) | 1 680 € |
| | | 2 | Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (adjoints au chef de service) | 1 620 € |
| AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX | C | 1 | Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise | 1 260 € |
| | | 2 | Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution | 1 200 € |

3) Périodicité DE VERSEMENT DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE

Le complément indemnitaire sera versé annuellement en une seule fois au cours de la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail. Il est compris entre 0 et 100 % du montant maximal par groupe de fonctions.

Le CIA n'est pas obligatoire. Son versement est conditionné cumulativement par les impératifs budgétaires et les résultats de l'entretien professionnel.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

4) CLAUSE DE REVALORISATION DU CIA

Les montants maximaux évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

III - MISE EN PLACE D'UNE PART SUPPLÉMENTAIRE « IFSE RÉGIE » DANS LE CADRE DU RIFSEEP

L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ; aussi l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions.

1) Les bénéficiaires de la part IFSE régie

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie. Elle est versée mensuellement en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

2) Les montants de la part IFSE régie

| RÉGISSEUR D'AVANCES | RÉGISSEUR DE RECETTES | RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes | MONTANT du cautionnement (en euros) | MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros) |
|---|--|--|-------------------------------------|---|
| Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros) | Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en euros) | Montant total de l'avance maximum et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en euros) | | |
| 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 | 300 | 110 |
| De 3 001 à 4 600 | De 3 001 à 4 600 | De 3 000 à 4 600 | 460 | 120 |

| | | | | |
|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| De 4 601 à 7 600 | De 4 601 à 7 600 | De 4 601 à 7 600 | 760 | 140 |
| De 7 601 à 12 200 | De 7 601 à 12 200 | De 7 601 à 12 200 | 1 220 | 160 |
| De 12 200 à 18 000 | De 12 201 à 18 000 | De 12 201 à 18 000 | 1 800 | 200 |
| De 18 001 à 38 000 | De 18 001 à 38 000 | De 18 001 à 38 000 | 3 800 | 320 |
| De 38 001 à 53 000 | De 38 001 à 53 000 | De 38 001 à 53 000 | 4 600 | 410 |
| De 53 001 à 76 000 | De 53 001 à 76 000 | De 53 001 à 76 000 | 5 300 | 550 |
| De 76 001 à 150 000 | De 76 001 à 150 000 | De 76 001 à 150 000 | 6 100 | 640 |
| De 150 001 à 300 000 | De 150 001 à 300 000 | De 150 001 à 300 000 | 6 900 | 690 |
| De 300 001 à 760 000 | De 300 001 à 760 000 | De 300 001 à 760 000 | 7 600 | 820 |
| De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | 8 800 | 1 050 |
| Au-delà de 1 500 000 | Au-delà de 1 500 000 | Au-delà de 1 500 000 | 1 500 par tranche de 1 500 000 | 46 par tranche de 1 500 000 |

DEUXIÈME PARTIE : LES AUTRES INDEMNITÉS LIÉES A DES FONCTIONS ET SUJÉTIONS PARTICULIÈRES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Toutefois, le RIFSEEP pourra être cumulé avec certaines primes et indemnités, dès lors que l'agent en remplit les conditions et modalités de versement.

Ainsi sont instituées les indemnités suivantes :

1) INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié par le décret 2007-1630 du 19 novembre 2007 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

1.1) Bénéficiaires

En application du principe de parité, les agents territoriaux (agents stagiaires, titulaires, contractuels) ne peuvent prétendre à l'indemnisation des heures supplémentaires que s'ils remplissent les conditions suivantes :

- relever d'un cadre d'emplois ou d'un grade de catégorie C ou B ;
- appartenir à un cadre d'emplois ou à un grade dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires : il revient, en conséquence, à chaque collectivité, de prendre une délibération énumérant par cadre d'emplois et grade, la liste des emplois qui, au vu des profils de poste, ouvrent droit à la rémunération des heures supplémentaires ;
- réaliser effectivement des travaux supplémentaires ce qui implique la mise en place par la collectivité d'un système de décompte réel des heures supplémentaires.

En principe, le moyen de contrôle doit être automatisé. Toutefois, lors de sa réunion du 18 juin 2015, le comité technique, unanime a pris acte que la mise en place d'un système automatisé de contrôle des heures supplémentaires, outre le fait qu'il engagerait le CCAS dans des dépenses démesurées, serait d'une complexité extrême à mettre en œuvre et à exploiter. En effet, l'enjeu évoqué par la Cour Régional des Comptes, n'est pas de badger les agents à leur arrivée et à leur départ des services pendant les heures ouvrables, mais de « contrôler de façon automatisée les heures supplémentaires effectuées ».

Le Comité technique encore une fois unanime, estime que le recours à un formulaire type renseigné via l'application « heures supplémentaires » se trouvant sur l'intranet de la collectivité, sous la responsabilité de l'encadrement est de nature à authentifier sincèrement la réalité des heures supplémentaires effectuées.

1.2) Nature des travaux

Il s'agit d'heures supplémentaires effectuées à la demande de l'autorité territoriale en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

- *Décret 2002-60 du 14.1.02 - art 4*

1.3) Nombre d'heures maximum

Le nombre des heures supplémentaires au sens défini précédemment ne peut dépasser 25 heures par mois, étant précisé que les heures accomplies durant les dimanches, les jours fériés et la nuit sont prises en compte dans ce contingent.

Toutefois, le nombre d'heures maximum peut être dépassé dans les cas et conditions suivantes :

- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée, sur décision motivée de l'autorité territoriale. On suppose que les circonstances exceptionnelles ou cas particulier justifiant un dépassement ponctuel du contingent auront des caractéristiques proches de la force majeure (élections, manifestations festives, faits imprévisibles, irrésistibles et extérieurs à la collectivité -inondations...-).

- *CIG Grande Couronne*
- *Circulaire n° 17 (20/10/2002 – maj le 15.10.2008)*

1.4) Calcul

1.4.1) - Rémunération horaire

Traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI /1820

Le traitement brut annuel est celui perçu par l'agent au moment de l'exécution des travaux supplémentaires.

1.4.2) - Taux des heures supplémentaires

La rémunération horaire est multipliée :

- de 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires,
- de 1,27 pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée :

- de 100 % en cas de travail supplémentaire de nuit (soit entre 22 heures et 7 heures)
- de 66 % en cas de travail supplémentaire accompli un dimanche ou un jour férié

- *Décret 2002-60 du 14.1.02 - art 7 et 8*

NB : Ces deux majorations ne sont pas cumulables.

Les IHTS étant calculées sur la base du traitement indiciaire, leur montant évolue en même temps que la valeur du point d'indice

1.4.3) - Situations particulières

- Agent effectuant un travail à temps partiel :

Le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

- *Décret 82-624 du 20.07.82 – art 3*

- Agents employés à temps non complet :

- *Loi 84-53 du 26.1.84 – art 105*
- *Décret 91-298 du 20.3.91 – art 2*

Leur durée de service étant strictement limitée, les travaux supplémentaires doivent avoir un caractère exceptionnel.

Selon le ministre de la fonction publique, un fonctionnaire à temps non complet amené à effectuer des heures au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'il occupe, est rémunéré sur une base horaire résultant d'une proratisation de son traitement (heures dites « complémentaires »), tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet. Au delà, le montant est calculé conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

- *QE 1635 publiée JO S (Q) du 6.02.2003 p 456*

1.5) Cumul

Les IHTS ne peuvent être cumulées avec :

- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement

1.6) Régime de cotisations et d'imposition

Les IHTS ne sont pas soumises à cotisations de sécurité sociale et de retraite pour les agents affiliés à la CNRACL. Toutefois, elles sont soumises à cotisations au régime additionnel de la fonction publique (RAFP). En revanche, elles le sont pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale (fonctionnaires effectuant moins de 28 heures hebdomadaires et agents contractuels de droit public). Les indemnités sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Depuis le 1er janvier 2019, les heures supplémentaires, les heures complémentaires sont exonérées de cotisations salariales d'assurance vieillesse et, dans la limite de 5000 € nets par an, d'impôt sur le revenu.

1.7) Liste des emplois bénéficiant des indemnités horaires pour travaux supplémentaires

| SERVICES | FILIÈRES | CADRES D'EMPLOIS | EMPLOIS |
|----------|----------------|-------------------------|---|
| CCAS | ADMINISTRATIVE | ADJOINTS ADMINISTRATIFS | Agent de gestion administrative |
| | SOCIALE | AGENTS SOCIAUX | Agent de gestion administrative Agent d'accompagnement |

AR Prefecture083-268302064-20250616-2525CCAS-DE
Reçu le 07/07/2025

| | | | |
|--------------------------------|----------------|-----------------------------|--|
| | | | |
| | TECHNIQUE | ADJOINTS TECHNIQUES | Agent de livraison des plateaux repas |
| RELAIS ASSISTANTES MATERNELLES | ANIMATION | ANIMATEURS | Responsable Relais Assistantes Maternelles |
| | MÉDICO SOCIALE | AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE | Assistant d'accueil petite enfance |
| MULTI ACCUEIL | SOCIALE | AGENTS SOCIAUX | Agent d'entretien des locaux Assistant d'accueil petite enfance |
| | MÉDICO SOCIALE | AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE | Assistant d'accueil petite enfance |

2) INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

Conditions d'octroi : effectuer un service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Bénéficiaires: Agents stagiaires, titulaires et contractuels.

Montant horaire de référence au 1^{er} janvier 1993 : 0,74 € par heure effective de travail.

Indemnité non cumulable pour une même période avec l'indemnité pour travaux supplémentaires.

3) INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT**Références:**

- Décret n°61-467 du 10 mai 1961
- Décret n°76-208 du 24 février 1976
- Circulaire de l'intérieur n°70-151 du 18 mars 1970
- Arrêtés ministériels des 30 août 2001 et 20 avril 2001

Conditions d'octroi : accomplir un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

Bénéficiaires: Agents stagiaires, titulaires et contractuels.

Montant horaire de référence au 1^{er} janvier 2002 :
taux : 0,17 € par heure

Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit 0,80€ par heure. La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Indemnité non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

4) INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR DÉPLACEMENTS SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNE

Conformément au Décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 et à l'Arrêté du 28 décembre 2020, l'indemnité forfaitaire pour déplacements sur le territoire de la Commune, est allouée aux agents utilisant leur véhicule personnel pour remplir des missions itinérantes :

- agents de la filière sociale amenés à effectuer des tournées régulières auprès de la population.

Bénéficiaires : Agents stagiaires, titulaires et contractuels.

Montant de l'indemnité annuelle forfaitaire : 210 euros maximum.

L'indemnité annuelle forfaitaire sera proratisée pour les agents itinérants en cas d'indisponibilité physique (congé de maladie ordinaire, Congé de Longue Maladie, accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle, congé maternité) dès lors que la durée de l'absence est supérieure à 30 jours non consécutifs sur l'année (c'est-à-dire dès le 31ème jour) et pour les agents quittant ou intégrant la collectivité en cours d'année.

5) CONDITIONS DE VERSEMENT

Le versement des indemnités susvisées, sera effectué mensuellement aux bénéficiaires (exceptée l'indemnité forfaitaire pour déplacements sur le territoire de la commune -*versement au mois de janvier de chaque année*-). En tout état de cause, les primes et indemnités seront proratisées pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

6) CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

7) DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1^{er} juillet 2025.

8) DISPOSITIONS RELATIVES AU RÉGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, sont abrogées l'ensemble des délibérations existantes relatives aux primes et indemnités pouvant être attribuées aux agents du CCAS.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

VOTE : ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ, 17 voix pour (11+6 P)

Monsieur François de CANSON, Président - Madame Nicole SCHATZKINE, 1^o adjointe - Madame Catherine BASCHIERI, 7^o adjointe (+1P) - Monsieur Jean-Marie MASSIMO, 8^o adjoint - Madame Pascale ISNARD, 9^o adjointe - Madame Valérie AUBRY, conseillère municipale (+1P) - Monsieur Daniel GRARE, conseiller municipal (+1P) - Monsieur Pierre AUBERTIN (+1P) - Madame Régine GHIO - Madame Danièle PENICAUT (+1P) - Madame Paulette WAGNER (+1P).

APPROUVE l'actualisation à compter du 1^{er} juillet 2025 du régime indemnitaire selon les modalités détaillées dans la présente délibération.

Fait à La Londe les Maures, le Jour, Mois et An que dessus,
Pour Extrait Conforme,

Le Président

Maire

Président de Méditerranée Porte des Maures

Vice-Président du Conseil Régional Provence Alpes Côte d'Azur

François de CANSON



Secrétaire de séance



DÉLAIS ET VOIES DE RECOURS :

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours administratif près le tribunal administratif de TOULON – 5 rue Racine – CS 40510 – 83041 TOULON CEDEX 9 - dans les DEUX MOIS à partir de sa publicité.

Il peut aussi faire l'objet d'un recours gracieux auprès de M. le Maire de la commune de La Londe les Maures Hôtel de ville – BP 62 – 83250 La Londe les Maures ou d'un recours hiérarchique auprès de M. le Préfet du Var dans les DEUX MOIS à partir de sa publicité. Cette démarche prolonge le délai de recours près le tribunal administratif qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse au recours gracieux et/ou hiérarchique. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique «Télérecours citoyens» accessible par le site Internet : www.telerecours.fr