



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

**SÉANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU
VENDREDI 4 NOVEMBRE 2022 À 8H, SALLE LE CHÊNE ET L'OLIVIER 2
SOUS LA PRÉSIDENTE DE MONSIEUR FRANÇOIS DE CANSON, PRÉSIDENT**

Date d'envoi de la convocation : le vendredi 28 octobre 2022

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Monsieur François de CANSON, Président - Madame Nicole SCHATZKINE, 1^o adjointe - Madame Catherine BASCHIERI, Vice-Présidente, 7^o adjointe - Madame Pascale ISNARD, 9^o adjointe - Monsieur Daniel GRARE, conseiller municipal - Monsieur Jean-Marie MASSIMO, 8^o adjoint - Madame Nicole CAVAZZONI - Madame Simone CHALMETON - Madame Régine GHIO - Madame Arlette GRARE - Monsieur Michel GUIMBERT - Madame Danielle PENICAUT - Madame Paulette WAGNER.

ÉTAIENT ABSENTES EXCUSÉES :

Madame Joan BOUWYN, conseillère municipale - Madame Marine POMAREDE, conseillère municipale - Madame Nathalie RUIZ, conseillère municipale - Madame Joséphine LE PEUTREC.

Afférents au Conseil d'Administration	En exercice	Qui ont pris part :
17	17	13

Madame Galatée ROCHER, Directrice du C.C.A.S. est désignée à l'unanimité à **13 voix pour**, comme Secrétaire de séance.

APRÈS AVOIR procédé à l'appel nominal des membres du Conseil d'Administration et constaté le quorum,

MONSIEUR LE PRÉSIDENT, déclare la séance ouverte.

DÉLIBÉRATION N°41/2022

**ACTUALISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE RELATIF AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS, A 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° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, fixant les modalités applicables du régime indemnitaire,
- 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° 31/2015 du 11 août 2015 portant réactualisation du régime indemnitaire du CCAS,
- VU** la délibération n° 25/2016 du 27 juin 2016 portant mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux et des conseillers socio-éducatifs ;
- VU** la délibération n° 26/2016 du 27 juin 2016 portant complément à la délibération n° 31/2015 en date du 11 août 2015 ;
- VU** la délibération n° 34/2017 du 19 septembre 2017 portant instauration de la prime de service et de la prime d'encadrement pour le grade de cadre de santé de 1ère classe ;
- VU** la délibération n° 46/2017 du 23 novembre 2017 portant mise en place du RIFSEEP au 1^{er} décembre 2017 ;
- VU** la délibération n° 31/2018 du 6 décembre 2018 portant mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP ;
- VU** la délibération n° 36/2020 du 19 novembre 2020 portant mise en place du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des Educateurs territoriaux de jeunes enfants, des Cadres territoriaux de santé paramédicaux, des Auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- VU** la délibération n° 40/2020 du 19 novembre 2020 portant mise en place des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires ;
- VU** la délibération n° 03/2021 en date du 18 janvier 2021 portant mise en place du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des Adjointes territoriales d'animation ;
- VU** la délibération n° 60/2021 du 16 décembre 2021 portant modification des modalités de maintien ou de suppression de l'indemnité spécifique de fonctions, de sujétions et d'expertise au 1^{er} janvier 2022 ;
- VU** l'avis du comité technique du 21 septembre 2022 ;
- VU** le tableau des effectifs ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de réunir dans une seule et même délibération le régime indemnitaire du CCAS eu égard aux différentes parutions réglementaires ;

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
- animateurs territoriaux
- Adjoints territoriaux d'animation
- Conseillers socio-éducatifs territoriaux
- Assistants socio-éducatifs territoriaux
- Agents sociaux territoriaux
- Cadres de santé paramédicaux territoriaux
- Educateurs 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	CATÉGORIES	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 dont le poste requiert une expertise	11 340 €
		2	Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	10 800 €

• **FILIÈRE TECHNIQUE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	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 €
		2	Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	10 800 €
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX				

• **FILIÈRE ANIMATION**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS		MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires
ANIMATEURS TERRITORIAUX	B	1	Agents responsables d'un service	17 480 €
		2	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise	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 D'ANIMATION 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 €

• **FILIÈRE MÉDICO SOCIALE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS		MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires
CADRES DE SANTÉ PARAMÉDICAUX	A	1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (chefs de service)	25 500 €

TERRITORIAUX		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 €

• **FILIÈRE SOCIALE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	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 intégralement durant 8 jours calendaires sur l'année civile (consécutifs ou non) quel que soit le nombre d'arrêts maladie. L'IFSE sera suspendue à compter du 9^{ème} jour. Elle sera réactivée sur l'année civile lors de la reprise des fonctions de l'agent.

Dès lors que l'agent aura bénéficié du maintien intégral de l'IFSE durant 8 jours calendaires sur l'année civile, il aura épuisé ses droits à maintien de l'IFSE pour le reste de l'année civile en cours. Ainsi, chaque nouvelle période de congé de maladie ordinaire sur cette même année civile donnera lieu à suspension de l'IFSE.

Si la ou les périodes de congé de maladie ordinaire survenue(s) au cours de l'année N est (sont) prolongée(s) et 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.

- **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.

- **Congé maternité, paternité, adoption :**

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.

- **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 indemnitaire 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 de plus de 8 jours, 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 agents 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	CATÉGORIES	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 €
RÉDACTEURS TERRITORIAUX	B	1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service)	2 380 €
		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	CATÉGORIES	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 €
		2	Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	1 200 €
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX				

• **FILIÈRE ANIMATION**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS		MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires
ANIMATEURS TERRITORIAUX	B	1	Agents responsables d'un service	2 380 €
		2	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise	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 D'ANIMATION 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 MÉDICO SOCIALE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	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 dont le poste requiert une expertise (adjoints au chef de service)	3 600 €

AUXILIAIRES DE PUERICULTURE 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	CATÉGORIES	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 du maximum de l'avance 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
	TECHNIQUE	ADJOINTS TECHNIQUES	Agent de livraison des plateaux repas
RELAIS ASSISTANTES MATERNELLES	ANIMATION	ANIMATEURS	Responsable Relais Assistants Maternelles
	MÉDICO SOCIALE	AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	Assistant d'accueil petite enfance
MULTI ACCUEIL	SOCIALE	AGENTS SOCIAUX	Agent d'entretien des locaux Assistant d'accueil petite enfance
	MÉDICO SOCIALE	AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	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 certains 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 (après validation par le CA)

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, 13 voix pour.

Monsieur François de CANSON, Président - Madame Nicole SCHATZKINE, 1^o adjointe - Madame Catherine BASCHIERI, Vice-Présidente, 7^o adjointe - Madame Pascale ISNARD, 9^o adjointe - Monsieur

Daniel GRARE, conseiller municipal - Monsieur Jean-Marie MASSIMO, 8^o adjoint - Madame Nicole CAVAZZONI - Madame Simone CHALMETON - Madame Régine GHIO - Madame Arlette GRARE - Monsieur Michel GUIMBERT - Madame Danielle PENICAUT - Madame Paulette WAGNER.

APPROUVE l'actualisation à compter du 1^{er} décembre 2022 du régime indemnitaire selon les modalités détaillées dans la présente délibération.

Fait à La Londe les Maures, les 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



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