



**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE MARCIAC-PLAISANCE**  
**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**Séance du 22 janvier 2024 à 17 h**

Le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance, convoqué le 10 janvier 2024, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GUILHAUMON, Président.

**Présents :** Jean-Louis Guilhaumon, Alain Payssé, Patricia Pascal, Chantal Dubor, Géraldine Cossou-Péry, Maryse Lacour, Thierry Fernando

**Excusés :** Nicole Pion, Eliane Duffau (donne pouvoir à Monsieur Payssé), Jacqueline Matayron, Christiane Magnat (donne pouvoir à Mme Pascal),

**Secrétaire de séance :** Chantal Dubor

**Nombre de membres en exercice :** 11

**Nombre de membres présents :** 7 (9 voix)

**Vote :** Unanimité

**Code :** 20240122/02/4.1

**Objet : Personnel CIAS Marciac Plaisance – poursuite du processus d'harmonisation du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Le Président expose :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

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'Etat,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

Vu l'avis favorable du Comité Technique commun de la communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et du CIAS Marciac Plaisance du 3 décembre 2018 pour l'instauration du RIFSEEP,

Vu le tableau des effectifs fixé par délibération n° 20230928/5/4.1 du 28 septembre 2023,

Vu la délibération du 6 décembre 2021 relative à la poursuite du processus d'harmonisation du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale et se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP,

Il est proposé à l'assemblée l'instauration et la mise en œuvre du RIFSEEP de la manière suivante :

### 1 - Bénéficiaires

La prime est versée :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- aux agents contractuels de droit public,

### 2 – cadre d'emplois concernés

Cadre d'emplois	Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant annuel maximum
Attachés	A1	Responsabilité de direction générale	36 210
	A2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services	32 130
		Responsabilité de service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	25 500
	A4	Expertise et/ou expérience	20 400
Rédacteurs Adjointes administratifs	B1	Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	17 480
	B2	Expertise, responsabilité de projet	16 015
	B3	Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	14 650
Adjointes administratifs Agents sociaux Adjointes techniques	C1	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières	11 340
	C2	Missions d'exécution, de suivi administratif de dossiers, fréquence des relations directes avec les administrés	10 800

### 3 - Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE est modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

La modulation trouve son fondement dans :

- l'expérience dans d'autres domaines
- la connaissance de l'environnement de travail
- la capacité à exploiter les acquis de l'expérience
- la diversification des compétences et des connaissances
- le savoir-faire technique
- les responsabilités et l'autonomie
- les capacités relationnelles
- les sujétions particulières

Le montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi;
- 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 ;

### 4 - Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement.

### 5 - Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail effectué le mois précédent, soit sur la base des heures m-1.

### 6 - Les absences

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) et les périodes de temps partiels thérapeutique : l'IFSE est maintenue.
- Pendant les congés pour maternité, paternité ou adoption, l'IFSE est maintenue.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie l'IFSE est suspendue. Toutefois, lorsque le bénéficiaire est placé rétroactivement en congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, l'IFSE versée durant les périodes de congé de maladie ordinaire, requalifiée en longue maladie, longue durée ou grave maladie, est maintenue.
- En cas de disponibilité d'office, l'IFSE est suspendue.

L'IFSE fixée ci-dessus est conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, réduite de moitié, lorsqu'un bénéficiaire est placé en congé de maladie ordinaire à demi-traitement.

Durant les congés annuels, l'IFSE est maintenue intégralement.

### 7- Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...).

### 8 – Les modalités d'attribution de l'IFSE

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

## S'agissant du CIA (Complément Indemnitare Annuel) :

### 1. Les bénéficiaires :

Le CIA peut être attribué aux fonctionnaires stagiaires et titulaires et aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent

### 2. Cadres d'emplois concernés

Cadre d'emplois	Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant annuel maximum
Attachés	A1	Responsabilité de direction générale	6 390
	A2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services	5 670
	A3	Responsabilité de service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	4 500
	A4	Expertise et/ou expérience	3 600
Rédacteurs Adjointes administratifs	B1	Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	2 380
	B2	Expertise, responsabilité de projet	2 185
	B3	Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	1 995
Adjointes administratifs Agents sociaux Adjointes techniques	C1	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières	1 260
	C2	Missions d'exécution, de suivi administratif de dossiers, fréquence des relations directes avec les administrés	1 200

### 3. Prise en compte de l'engagement personnel

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

Toutefois, le complément indemnitare annuel, comme son nom l'indique, est un supplément à la rémunération et au régime indemnitare. Par conséquent, son attribution n'est effective qu'à titre exceptionnel et n'est versé que si les deux conditions suivantes sont réunies :

- les crédits budgétaires nécessaires doivent être suffisants et le versement ne doit pas remettre en cause l'équilibre du budget voté en début d'année.
- l'accomplissement par l'agent d'une mission supplémentaire spécifique à celles qui lui sont attribuées habituellement.

### 4. Périodicité du versement

Le CIA est versé annuellement en début d'exercice budgétaire (n+1 par rapport à l'entretien professionnel). Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

### 5. Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération, il est versé annuellement après l'entretien d'évaluation de l'année n-1.

### 6. Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Le CIA est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),

- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...).

## 7. Les modalités d'attribution du CIA

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient est déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an.

Le coefficient attribué est réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

Les montants de base 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.

Ces montants évoluent au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

**Après en avoir délibéré le conseil d'administration décide à l'unanimité :**

- **d'apporter les modifications à compter du 1er février 2024 sur le régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) versé selon les modalités définies par le rapporteur ;**
- **d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en fonction des 3 critères réglementaires définis dans les textes :**
  - o **fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,**
  - o **technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice du poste,**
  - o **sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;**
- **de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au versement du RIFSEEP.**

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que dessus.  
Le compte-rendu de la présente a été publié et affiché.

Le Secrétaire de séance,  
Chantal Dubor



Pour extrait conforme,  
Le président,  
Jean-Louis Guilhaumon

