



**REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE VIF**

SÉANCE DU JEUDI 6 NOVEMBRE 2025

L'an deux mil vingt-cinq, le six novembre à 17h00, le Conseil d'Administration du CCAS de VIF, légalement convoqué, s'est réuni en session extraordinaire, au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Guy GENET, Président.

Présents : Guy GENET, Rosaria Sarine VELLA, Gérard BAKINN, Céline DI DOMENICO, Claire DOMELAND, Maurice BERNARD, Alain GASPARINI, Christian RIZZARDI, Christian GUÉNÉ, Martine RAFFORT, Yasmine GONAY, Séverine GALBRUN,.

Procurations : Claude CHALVIN à Alain GASPARINI

Absentes excusées : Claude CHALVIN

Secrétaire de séance : Céline MILLIAT.

Date de la convocation du Conseil d'administration : 29 octobre 2025

Nombre d'administrateurs :

En exercice :	13
Présents :	12
Procuration :	01
Votants :	13

Votes exprimés

- Votes pour :13
- Votes contre : /
- Abstention : /

CONSEIL D'ADMINISTRATION

2025_41_DEL

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu la délibération adoptée par le conseil d'administration du 28 septembre 2023 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour le CCAS et l'EHPAD de VIF ;

Vu la délibération du 25 septembre 2025, portant validation de principe d'intégration du 13ème mois dans le RIFSEEP des agents du CCAS,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 22 octobre 2025

Considérant qu'il convient de revoir le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) existant pour les agents du CCAS et de l'EHPAD ;

Vu l'ensemble des éléments ci-dessus ;

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré, décide :

- **D'APPROUVER** les dispositions du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel :

Article 1 : Abrogation des dispositions antérieures

La délibération n°2023_25 adoptée par le conseil d'administration du 28 septembre 2023 visée ci-dessus est abrogée.

Article 2 : Bénéficiaires du régime indemnitaire au titre du RIFSEEP

Les bénéficiaires du présent régime indemnitaire sont les personnels en position d'activité, en fonction au sein de la collectivité, nommés sur un emploi permanent soit :

Envoyé en préfecture le 14/11/2025
Reçu en préfecture le 14/11/2025
Publié le
ID : 038-263810137-20251107-2025_41_DEL-DE

- Les agents stagiaires et titulaires.
- Les contractuels de droit public nommés sur un emploi permanent (vacance d'un emploi) y compris les agents recrutés en qualité de collaborateur de cabinet.

Les agents exclus du champ d'application du régime indemnitaire sont :

- Les contractuels de droit public nommés sur un emploi non permanent.
- Les contractuels de droit public nommés pour assurer le remplacement momentané d'un agent indisponible.
- Les agents vacataires
- Les agents recrutés sur la base d'un contrat de droit privé (contrat d'apprentissage, PEC...).

Article 3 : Composantes du régime indemnitaire au titre du RIFSEEP

Le régime indemnitaire est constitué de deux parts conformément à la réglementation applicable :

1. Une part mensuelle dénommée IFSE « Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise » :

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel, soit 12 versements dans l'année pour une année civile complète,

Le montant est déterminé en référence au groupe de fonctions du poste occupé par l'agent. Cette classification se fait sur la base de la catégorie du poste et selon le niveau de fonctions, de sujétions et d'expertises de la grille de critères définie par le CCAS de Vif.

2. Une part annuelle dénommée CIA « Complément Indemnitaire Annuel » :

Le CIA fait l'objet d'un versement semestriel. Il vient récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

La décision d'attribution du CIA et de modulation est faite sur la base de l'engagement de l'agent et de l'entretien professionnel.

Les montants de rémunération inscrits dans la présente délibération sont les plafonds fixés pour des agents travaillant à temps complet, en équivalent temps plein (ETP). Les montants de rémunération indemnitaire attribués in fine le sont par arrêté individuel au prorata du temps effectif de travail de l'agent pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou temps non complet.

Pour les agents qui quitteraient la collectivité en cours d'année, ou pour les agents nouvellement recrutés, le versement du CIA est proratisé en fonction de la durée de présence sur l'année.

Les montants versés font l'objet d'un réexamen obligatoire mais sans revalorisation automatique :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- A minima tous les quatre ans

L'ensemble des versements par agent est effectué dans la limite des plafonds déterminés et applicables à la Fonction Publique d'État.

La période de référence de rémunération indemnitaire est une année civile complète : du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N concernée.

Article 4 : Détermination des groupes de fonctions :

Le montant de l'IFSE est fixé selon 6 niveaux de fonctions, de sujétions et d'expertises requis dans l'exercice du poste occupé par les agents.

Au regard de sa fiche de poste, la collectivité répartit chaque poste en tenant compte de la catégorie du poste occupé par l'agent entre différents niveaux selon les critères suivants :

Critères relatifs aux fonctions :

- Niveau hiérarchique
- Management de projet
- Engagement de sa responsabilité

Critères relatifs aux expertises

- Niveau de technicité requis
- Qualification nécessaire à l'exercice du poste
- Périmètre d'autonomie
- Diversité des domaines de compétences

Critères relatifs aux sujétions :

- Exposition aux risques physiques
- Obligations organisationnelles
- Relation usager

5 niveaux correspondant à 5 groupes de fonctions sont constitués sur la base de la catégorie des postes par rapport aux critères définis ci-dessus :

- 2 groupes pour les postes de catégorie A : A2 ; A3
- 1 groupe pour les postes de catégorie B : B1
- 2 groupes pour les postes de catégorie C : C1 ; C2

Les postes sont répartis à l'intérieur des niveaux et des groupes de fonctions selon leur assujettissement aux critères cités ci-dessus.

Niveau	Catégorie de poste	Groupe de Fonction
Niveau 5	Directeurs	A2
Niveau 4	Responsables de service	A3
Niveau 3	Agents experts	B1
Niveau 2	Agents avec initiatives	C1
Niveau 1	Agents d'exécution	C2

Article 5 : Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer un montant individuel qui sera déterminé à partir de l'engagement de l'agent et des résultats de l'évaluation professionnelle basée sur les critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
 - Investissement personnel dans l'exercice des fonctions
 - Capacité d'initiative,
 - Sens du service public et respect des valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général)
 - Implication dans les projets du service ou participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel
- Compétences professionnelles et techniques
 - Connaissance du domaine d'intervention
 - Capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- Qualités relationnelles
 - Capacité à travailler en équipe
 - Positionnement à l'égard de la hiérarchie
- Capacité d'encadrement (pour les postes concernés)
 - Positionnement au regard de ses collaborateurs

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet de deux versements (mai et novembre).

Article 6 : Maintien ou suspension de l'IFSE

Conformément à la réglementation applicable aux agents de l'État (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, et circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret),

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs
- Congés bonifiés
- Congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET
- Absence liée à une action de formation professionnelle
- Congé pour formation syndicale
- Décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Temps partiel thérapeutique
- Autorisation spéciale d'absence
- Absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement – PPR

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)
- Congé parental
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale

- Disponibilité
- Congé de formation professionnelle
- Suspension
- Exclusion temporaire de fonctions
- Faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Article 7 : Les montants planchers et plafonds du RIFSEEP

Les montants maximums par groupes de fonctions ont été établis dans le respect des montants maximum fixés par l'État par cadres d'emplois.

Le montant des primes figurant sur ce tableau est proratisé en fonction du temps de travail des agents.

Niveau et catégorie de poste	Gpe de fonction	Cadres d'emploi	IFSE annuelle		CIA annuel		Total RIFSEEP avec IFSE plafond	Plafond IFSE + CIA état
			Plancher	Plafond	Plancher	Plafond		
5 - Directeurs*	A2	Attaché Ingénieur	10 800€	16 200€	0€	2 800€	19 000€	37 800€
4 – Responsables de service	A3	Attaché Rédacteur Adjoint administratif Technicien Agent de Maîtrise Adjoint Technique Attaché de conservation Assist. de conservation Animateur Adjoint d'animation	6 960€	9 000€	0€	1 940€	10 940€	12 600€
3 – Agents experts	B1	Rédacteur Adjoint administratif Technicien Agent de Maîtrise Adjoint technique Assist. de conservation Éducateur des APS Animateur Adjoint d'animation	5 040€	8 400€	0€	1 600€	10 000€	12 600€
2 – Agents	C1	Adjoint	4 440€	7 800€	0€	1 100€	8 900€	12 600€

avec initiatives		administratif Agent de maîtrise Adjoint technique Adjoint d'animation ATSEM						
1 – Agents d'exécution	C2	Adjoint administratif Adjoint technique Adjoint du patrimoine Adjoint d'animation	3 840€	7 200€	0€	1 100€	8 300€	12 600€

Envoyé en préfecture le 14/11/2025
Reçu en préfecture le 14/11/2025
Publié le
ID : 038-263810137-20251107-2025_41_DEL-DE

*Il est laissé la possibilité de moduler individuellement le niveau 5 au moment du recrutement, et dans la limite des plafonds réglementaires.

Article 9 : Règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les éventuels futurs dispositifs destinés à compenser les pertes de pouvoir d'achat (GIPA par exemple) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime liée au maniement de fonds ;

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

- **DE FIXER** sa mise en application au 10 novembre 2025 ;
- **DE CHARGER** Monsieur le Président ou par délégation, Madame la Vice – Présidente, de prendre toutes les dispositions nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération

Fait et délibéré à VIF, les jour, mois et an susdits et ont signé les membres présents.