



DEPARTEMENT
des Landes

Extrait des Délibérations du Conseil d'Administration

C.C.A.S

de

SÉANCE ORDINAIRE du 26.11.25

SEIGNOSSE

L'An deux mille vingt-cinq, le vingt-six novembre, à dix-huit heures

Le Conseil d'Administration dûment convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Mr PECASTAINGS Pierre en session ordinaire.

Etaient présents :

Messieurs Pierre PECASTAINGS, Eric LECERF, Pierre VAN DEN BOOGAERDE, Jean-Marc LESOUF,
Mesdames Quitterie HILDELBERT, Sylvie PAUCET-ALHAITS, Maria LEGENDRE,

Absents :

Mesdames Sylvie LOUSTALET, Carine QUINOT,

Excusés :

Martine BACON-CABY (Procuration à M. Pierre PECASTAINGS)

Secrétaire de séance : Quitterie HILDELBERT

Nombre de Conseillers

En exercice : 10

Nombre de présents : 7

Nombre de votants : 8

Délibération : 2025-11-26_04

Objet : RIFSEEP-Modification du régime indemnitaire

CONSIDERANT que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :



- ✓ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- ✓ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- ✓ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Les missions de l'agent sont valorisées dans le cadre de l'IFSE qui est fixe. La manière de servir et l'implication sont valorisées dans le cadre du CIA qui est variable.

Le RIFSEEP est entré en vigueur au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels portant application du RIFSEEP aux différents corps de l'Etat auxquels des cadres d'emplois territoriaux sont assimilés. Le conseil municipal de Seignosse a, par délibération en date du 21 décembre 2017, commencé à appliquer le RIFSEEP à compter du 1er janvier 2018, aux cadres d'emplois qui y étaient éligibles. Il a redélibéré le 03 avril 2023 et le 15 octobre 2025 sur la mise en place du RIFSEEP au bénéfice des agents de la Commune.

Une concertation a été ouverte en 2025 avec les organisations syndicales représentant le personnel afin de réviser certaines dispositions de la mise en place du RIFSEEP.

Les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire de fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel applicables à compter du 1er janvier 2026 sont définies ci-dessous. À compter de cette date, les délibérations antérieures relatives au RIFSEEP seront abrogées.

1. Principes généraux :

À la date d'entrée en vigueur de la délibération au 1er janvier 2026, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursements de frais ainsi que les indemnités cumulables avec l'I.F.S.E., ...), est garanti au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel.

2. Périmètre & bénéficiaires du régime indemnitaire :

Dans la continuité du dispositif actuel, le régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emploi suivant :

- Attaché.e.s territoriaux
- Médecins territoriaux
- Infirmier.e.s en soins généraux
- Psychologues
- Pédiatres, podologues, ergothérapeutes, psychomotricien.ne.s, orthoptistes, technicien.ne.s de laboratoire médical, manipulateurs/trices d'électroradiologie médicale, préparateurs/trices en pharmacie hospitalière et diététicien.ne.s territoriaux
- Rédacteurs/trices territoriaux
- Aides-soignant.e.s
- Agents sociaux
- animateurs/trices territoriaux
- Adjoint.e.s administratifs/ves territoriaux
- Adjoint.e.s techniques territoriaux

Et selon les statuts suivants :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,



- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- En vertu de la jurisprudence applicable à ce jour, les agents contractuels de droit public, quelque soit la nature du contrat, percevront le RIFSEEP dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Le régime indemnitaire est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il peut en revanche être cumulé avec :

- Les indemnités différentielles de traitement, la GIPA, etc.
- Les sujétions ponctuelles en lien à la durée du travail (IHTS, astreintes, etc.)
- La prime de responsabilité,
- L'indemnité forfaitaire pour travail de nuit, de dimanche ou jour férié,
- L'indemnisation des dépenses en lien aux fonctions exercées telles que les frais de déplacements par exemple ou l'indemnité de maniement de fonds.

3. Mise en œuvre de la part fixe de l'IFSE :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Les montants de l'IFSE applicable à chaque agent éligible à son versement est établi en tenant compte des groupes de fonction établis comme il suit :

Groupe fonction	Description du groupe	Composition du groupe
A1	Postes de niveau stratégique ou fonctionnel	Directeur/trice
A2	Fonctions de coordination de soin avec spécialité	Médecin
A3	Fonctions de coordination de soin et/ou encadrement d'effectifs	Infirmier.e coordinateur/trice en soins
B1	Fonctions de coordination et/ou de pilotage de services administratifs techniques avec encadrement d'effectifs	Coordinateur/trice admin ou technique
B2	Fonctions incluant une spécialité ou une expertise spécifique	Gestionnaire administratif/ve Infirmier.e / Psychologue / Ergonome-ergothérapeute
B3	Fonctions techniques d'exécution de soin	Aide soignant.e.
C1	Technicité dans un domaine d'activité avec utilisation et maîtrises de logiciels ou techniques spécifiques	Animateur-trice / Assistant.e admin
C2	Technicité et sujétions spécifiques en lien à un ou plusieurs domaines d'activité	Agent d'entretien – restauration - portage Agent technique polyvalent Chargé.e accueil

Les groupes fonctions sont hiérarchisés en fonction des responsabilités attachées aux fonctions, de la technicité des fonctions occupées, des sujétions particulières attachées aux postes, des catégories d'appartenance des agents.

Les postes sont classés dans les groupes de fonctions selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel
--	--	---



• Niveaux de management • Encadrement de personnels • Adaptation au changement constant • Responsabilité de groupes de personnes ou d'équipements • Autonomie dans l'organisation et le pilotage de réunions • Prise de décision	• Utilisation de logiciels métiers spécifiques • Utilisation de matériels ou équipements spécifiques • Animation et conduite de réunions ou groupes • Maîtrise de cadres réglementaires spécifiques • Maîtrise d'une compétence spécifique/rare	• Contrainte de gestion de conflits avec les usagers • Déplacements fréquents • Rythmes de travail • Traitement de dossiers sujets à contentieux • Relation directe aux usagers
---	---	---

4. Montants planchers et plafonds par groupe fonction :

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont établis et déclinés par groupes. Une modulation au sein des groupes de fonctions est prévue entre le minimum garanti (plancher) et le maximum atteignable (plafond de gestion) dans le respect des montants maxima réglementaires. Il convient de préciser que ces montants maxima s'entendent au regard de la filière des agents concernés. Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

Groupe fonction	Montants plancher bruts annuels	Plafonds de gestion brut annuels
A1	10 800 €	Plafond réglementaire maxima
A2	9 000 €	Plafond réglementaire maxima
A3	8 400 €	11 400 €
B1	7 200 €	10 800 €
B2	4 200 €	8 400 €
B3	3 000 €	6 000 €
C1	1 800 €	5 400 €
C2	1 800 €	4 200 €

Les agents dont les montants de régime indemnitaire dépassent les montants maxima définis voient leur régime indemnitaire maintenu à titre conservatoire dans le respect des plafonds réglementaires tant pour la part IFSE que pour la part CIA.

Les montants maxima déterminés ci-avant feront l'objet d'un réajustement automatique, sans nouvelle délibération, lorsque ces derniers seront revalorisés ou modifiés par les textes réglementaires.

5. Les bonifications, part additionnelle de l'IFSE :

A l'intérieur de certains métiers, certains postes, au regard de missions particulières ou d'un cumul de fonctions, pourront voir leur montant plancher d'IFSE majoré avec l'attribution de bonification(s).

- **les bonifications liées au métier RIFSEEP et au poste occupé :** fonctions complémentaires au métier de référence (gestion de stocks, ...). La valorisation financière de cette bonification représente au maximum 1,5% du montant plancher brut annuel du groupe RIFSEEP auquel est rattaché l'agent.
- **les bonifications sans lien avec le métier RIFSEEP et le poste occupé :**



Assistant.e De Prévention (ADP) désigné.e.s par la Collectivité	200 € bruts annuels
Régisseur/se désigné.e.s par la Collectivité en qualité de régisseur/se d'une régie d'avance et/ou de recettes	Montant de la bonification fondé sur l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de maniement de fonds (art R.1617-5-2 du CGCT modifié par art.12 du décret n°2022-1605 du 22 décembre 2022) susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes relevant des organismes publics et au montant du cautionnement imposé à ces agents.

L'attribution d'une ou des bonifications additionnelles, aux agents éligibles au versement du RIFSEEP, est fondée :

- Sur la fiche de poste, qui fait apparaître notamment la notion de fonctions complémentaires au métier de référence ;
- Sur décision administrative portant désignation en qualité d'assistant de prévention ou de régisseur/se.

L'attribution d'une ou des bonifications additionnelles prend fin :

- En cas de changement de fiche de poste ne justifiant plus l'attribution de la bonification ;
- En cas de fin de désignation en qualité de régisseur ou assistant de prévention.

Dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion, une renégociation sera ouverte tous les 4 ans.

6. Modalités de versement & de modulation :

L'I.F.S.E versée aux agents sera décidée par l'Autorité territoriale par la prise d'un arrêté répondant aux critères précités et sera réexaminée dans les conditions suivantes :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi valorisés par une fiche de poste relevant d'un autre groupe de fonctions et en correspondance au cadre d'emploi,
- En cas de changement de grade ou cadre d'emploi justifiée par un changement de fonctions ou de métier en cas de promotion ou réussite à concours.

7. Cas de maintien et suppression de l'IFSE :

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés) et du décret n°2024-641 du 27 juin 2024, le versement de l'IFSE s'appliquera comme il suit :

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de :

- Maladie ordinaire,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- Accident de service,
- Maladie professionnelle.

L'IFSE sera versée au prorata de la durée effective de service en cas d' :

- Activité à temps partiel,
- Activité à temps partiel thérapeutique.

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de :

- Congés annuels,



- Autorisations Spéciales d'Absence,
- Congé de maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption de l'enfant.

L'IFSE sera suspendue en cas de :

- Congé parental,
- Congé lié à la maladie, au handicap ou à la dépendance d'un membre de la famille,
- Congé de formation professionnelle,
- Période Préparatoire au Reclassement.
- Disponibilité,
- Exclusion temporaire de fonctions,
- Grèves,
- Au prorata du nombre d'heures ou de jours d'absence pour le cas où l'agent n'ait pas réalisé son service (service non fait),
- Congé de Longue Durée.

Toutefois, lorsque, le fonctionnaire sera placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeureront acquises.

Conformément à l'accord interministériel du 20 octobre 2023 et à l'article L.822-8 du Code général de la Fonction Publique, le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 venant modifier les dispositions du décret du 26 août 2012, l'IFSE sera maintenue dans les proportions suivantes lors des périodes de Congé de Longue Maladie (CLM) et de Congé de Grave Maladie (CGM) :

- **33% la première année,**
- **60% la deuxième et troisième année.**

8. L'expérience professionnelle :

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

L'expérience professionnelle repose notamment et en particulier sur :

- L'élargissement des compétences ;
- L'approfondissement des savoirs ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'expérience professionnelle vient donc valoriser une dynamique individuelle d'évolution positive.

Elle doit être différenciée :

- De l'ancienneté, qui se matérialise par les avancements d'échelon ;
- De la valorisation de l'engagement et de la manière de servir (se matérialisant dans le CIA) ;
- De la « qualification nécessaire à l'exercice des fonctions », critère lié à la technicité et déjà pris en compte pour la définition du montant plancher de la part IFSE du RIFSEEP.

Cette dernière sera appréciée tous les 3 ans effectifs en l'absence de changement ou évolution de fonctions au titre de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et procédures, amélioration/approfondissement des savoirs techniques et utilisation, participation/gestion d'événements particuliers/non prévus ayant permis d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : notamment et par exemple, participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles. etc.) dans la limite de :

- 0.5% du montant plancher IFSE pour les groupes A1 à B3,
- 1% du montant plancher IFSE pour le groupe C1,
- 1,5% du montant plancher pour le groupe C2.



C'est l'évaluateur qui appréciera l'évolution de l'expérience professionnelle au cours de l'entretien professionnel pour l'année 3 effective, à l'aide d'une rubrique dédiée intégrée à l'entretien professionnel pour les agents éligibles.

L'évolution de l'expérience professionnelle sera à exprimer par une argumentation littéraire.

Considérant la périodicité d'évaluation de l'expérience professionnelle, seuls les agents détenant une période de 3 ans de services accomplis au sein de la collectivité (au 1^{er} janvier de l'année concernée) au cours de laquelle ils auront pu bénéficier d'un entretien professionnel la justifiant, pourront bénéficier d'une valorisation financière de l'expérience professionnelle.

La valorisation de l'expérience professionnelle est notifiée à l'agent par une décision administrative individuelle.

9. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir individuels, cette part de régime indemnitaire étant facultative. Il s'agit d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent et son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir individuels se fonde sur l'entretien professionnel annuel de chaque agent, selon la cotation des critères suivants :

- **Compétences professionnelles et techniques,**
- **Compétences relationnelles & manière de servir,**
- **Capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur et/ou évoluer dans le poste,**
- **Capacité à manager/encadrer**

La cotation finale d'évaluation est alors la résultante de l'addition des points attribués pour chacun des items.

Le travail d'évaluation est réalisé par l'évaluateur au moment de l'entretien professionnel, à l'aide d'un formulaire dédié intégré à l'entretien professionnel, qui conditionne l'attribution du niveau individuel du CIA à une argumentation littéraire.

La valorisation financière de l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir s'effectue comme suit :

- Un montant forfaitaire proratisé au temps de travail et/ou présence, quels que soient le statut, le grade et/ou le métier/poste occupé ;
- 6 paliers successifs.

CIA attribué dans la limite de :	
0 à 5 points	0 €
6 à 10 points	100,00 €
10 à 17 points	150,00 €
18 à 25 points	200,00 €
26 à 35 points	250,00 €
> 35 points	300,00 €

Le montant du CIA est octroyé dans la limite des montants maximum réglementaires prévus pour chaque cadre d'emplois.



Pour être éligible au CIA en année N, les agents doivent détenir, sur l'année concernée, au moins 6 mois d'exercice effectif des missions et avoir bénéficié d'un entretien professionnel ayant permis l'évaluation, notamment, des objectifs fixés pour l'année d'évaluation concernée.

Les attributions individuelles du CIA sont et non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et sont notifiées aux agents concernés par le biais d'une décision administrative.

Pour les agents concernés par le CIA, le montant de CIA versé sera proratisé :

- En fonction de la durée de présence de l'agent au cours de la période de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année N-1 ;
- Selon la quotité de rémunération détenue par l'agent au 31 décembre de l'année N-1.

Les agents ayant été placés dans des congés d'indisponibilité physiques durant une période supérieure à 6 mois durant l'année N ne pourront bénéficier de l'attribution du CIA.

Le CIA est versé chaque année en mai à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels en référence à l'année N-1.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L 712-1 et L712-2, L 713-1, L714-1 et L714-4 à L714-8

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° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

VU les arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019, du 4 février 2021 et du 5 novembre 2021 ;

VU les annexes du décret n°91-875 du 6 septembre 1991

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C 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, dans la fonction publique de l'Etat

VU l'avis du Comité Social territorial en date du 20 novembre 2025

CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés,

Ayant entendu l'exposé du rapporteur,



Après en avoir délibéré, le conseil d'administration, à l'unanimité

DECIDE :

Article 1 : d'abroger les délibérations précédentes relatives au RIFSEEP et notamment les délibérations en date des 21 décembre 2017, 03 avril 2023 et 15 octobre 2025,

Article 2 : d'approuver les modifications relatives aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, pour l'ensemble des agents de la commune dans les conditions précitées au profit des agents du CCAS et de l'EHPAD à compter du 01/01/2026,

Article 4 : de préciser que les taux des indemnités pourront évoluer dans les mêmes conditions que la rémunération des fonctionnaires, dans la limite des montants maxima réglementaires,

Article 5 : de fixer, par arrêté du Président, le montant individuel attribué à chaque agent en fonction des critères précités,

Article 6 : d'acter la prise d'effet de la présente délibération à compter du 01/01/2026,

Article 7 : d'inscrire les crédits nécessaires aux budgets des exercices correspondants.

FAIT ET DELIBERE LES JOURS MOIS ET AN QUE DESSUS

Et ont signé au registre les Membres présents.

Le Président du CCAS

- *certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour au siège de la collectivité,*
- *informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans le délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.*

DELIBERATION TELETRANSMISE A
M. le Représentant de l'Etat
Le 28 novembre 2025
Rendu exécutoire le 28 novembre 2025
Et publiée le 28 novembre 2025
(Loi du 02/03/1982
Complétée Loi 22/07/82)

Pour extrait conforme,
Le Président,
Pierre PÉCASTAINGS
Le Président du CCAS



Pierre PÉCASTAINGS

Envoyé en préfecture le 28/11/2025

Reçu en préfecture le 28/11/2025

Publié le

ID : 040-264002916-20251126-DEL04_20251126-DE

