



DEPARTEMENT  
des Landes

***Extrait des Délibérations du Conseil d'Administration***

**C.C.A.S**

**de**

SÉANCE ORDINAIRE du 03.04.2023

**SEIGNOSSE**

L'An deux mille vingt-trois, le 03 avril 2023, à dix-huit heures,

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

**Etaient présents :**

Messieurs Pierre PECASTAINGS, Eric LECERF, Alain JEAN

Mesdames Ghislaine PEYON, Madame Sylvie PAUCET-ALHAITS, Mme Maud RIBERA, Mme Quitterie HILDELBERT

**Excusés :**

Madame Carine QUINOT a donné procuration à Monsieur Pierre PECASTAINGS

Mesdames Michèle JOLY et Marie-Astrid ALLAIRE

Monsieur LESOUEF Jean-Marc

**Secrétaire de séance :** Maud RIBERA

**Nombre de Conseillers**

**en exercice : 11**

**Nombre de présents : 7**

**Nombre de votants : 8**

Délibération : 202304-03-11

**Objet : RIFSEEP : retrait de la délibération du 5 décembre 2022 / Définition des NOUVELELS modalités d'attribution du RIFSEEP.**

Il est tout d'abord rappelé que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat, a été mis en place initialement par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime indemnitaire avait vocation à s'appliquer à tous les fonctionnaires de l'Etat et aux fonctionnaires territoriaux appartenant à des cadres d'emplois assimilés aux corps de l'Etat



concernés, et à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants notamment à l'IAT, l'IRIS, l'IEMP et notamment la prime de fonctions et de résultats (PFR).

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 d'administration du CCAS 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.

Pour rappel, le RIFSEEP est composé de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte :
  - d'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions
  - d'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique (nouveau majeure du dispositif).
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

La délibération du 21 décembre 2017, prévoyait, conformément au décret suscitée, que l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises) versée aux agents seraient réexaminées à minima tous les 4 ans.

Pour des motifs tenant au renouvellement des conseillers municipaux, et à la crise sanitaire, ce réexamen n'a pu être effectué en 2020.

Il a donc été mené au second semestre 2022, en vue d'une application à partir du 1er janvier 2023.

Ce travail, effectué de manière participative entre la direction générale des services, la direction de l'EHPAD, le service des ressources humaines, les représentants du personnel, a été l'occasion de redéfinir les groupes de fonctions de façon à ce qu'ils soient en cohérence avec les postes occupés par les agents, de fixer des montants planchers et plafonds d'IFSE pour chacun de ces groupes de fonctions, permettant d'identifier des perspectives d'évolution tout en restant dans un même groupe de fonctions, et de proposer de nouvelles modalités d'attribution du CIA.

La délibération du conseil d'administration du 5 décembre 2022 avait défini les modalités d'attribution du RIFSEEP.

Cependant cette délibération a fait l'objet d'un recours gracieux de la préfecture des Landes, par courrier reçu le 13 janvier 2023. Deux observations ont été émises :

- L'une concernant l'impossibilité de conditionner le versement du RIFSEEP en fonction de la durée et ou de la nature du contrat de droit public conclu.
- L'autre concerne l'absence de plafonds et de critères d'attribution applicable à la part CIA

Aussi, il est proposé aux membres du conseil d'administration de retirer la délibération du 5 décembre 2022, et de fixer comme suit les modalités d'attribution du RIFSEEP :

### **Concernant l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**



Il est proposé de définir comme suit les groupes de fonctions et les tranches d'IFSE correspondantes :

Groupe de fonctions	Fonctions/Emplols	Tranche IFSE
A1	Directeur de l'EHPAD ET CCAS	12000€ à 16000€
A2	Coordination soins	5500€ à 11000€
A3	Fonctions soins	4500€ à 9000€
B1	Coordination hôtelière	4000€ à 8000€
B2	Fonctions techniques de soins, Assistant social	3300€ à 7000€
C1	Fonctions administratives à technicité et sujétions particulières, conseiller social	2800€ à 6000€
C2	Fonctions hôtelières, animation, administratives et techniques	1800€ à 4500€

L'affectation dans un groupe de fonctions s'effectue en tenant compte de :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et suivi des dossiers ou de conduite de projets)
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Dans la majorité des cas, il y a concordance entre le groupe de fonctions et la catégorie statutaire de l'agent.

#### Bénéficiaires de l'IFSE :

Les agents titulaires et les agents contractuels de droit public sont éligibles à l'attribution de l'IFSE.

Le rattachement à un groupe de fonctions permettra d'attribuer à l'agent le montant minimum de l'IFSE déterminé pour ce groupe de fonctions.



L'attribution du montant individuel reste définie par l'employeur en concertation avec la DGS, la direction de l'EHPAD, et les RH, en tenant compte de l'expérience professionnelle de l'agent, à savoir :

- Le parcours professionnel avant la prise de fonctions : nombre années d'expérience, diversité du parcours, savoirs techniques, diplômes, mobilité ...
  - L'approfondissement des connaissances, la montée en compétence : formations suivies, formations qualifiantes, nombre d'années passées dans même poste ...
  - La consolidation des conditions d'exercice des fonctions : autonomie, polyvalence, connaissance de l'environnement et du fonctionnement de la collectivité ...
  - Les capacités à exploiter l'expérience acquise : force de proposition, réussite dépassée des objectifs, diffusion de son savoir, capacités à gérer un évènement exceptionnel ....

#### Modalités de maintien ou de suspension de l'IFSE en cas d'absence :

L'IFSE est maintenue dans son intégralité pendant :

- les congés annuels, RTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées dans le cadre du dispositif en vigueur au sein de la collectivité
- les congés consécutifs à un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou d'adoption et les congés de paternité

En cas d'arrêt maladie entraînant l'application statutaire du demi-traitement, l'IFSE suivra l'évolution du traitement.

#### Concernant le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Le CIA vient valoriser l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés lors de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle.

Il est donc variable car il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre. Son versement à titre individuel est facultatif.

#### Bénéficiaires :

Jusqu'à présent seuls les agents de catégorie A et B pouvaient prétendre à l'attribution du CIA. Considérant que la valeur professionnelle et l'engagement professionnel peuvent être observés auprès de chaque agent quelle que soit sa catégorie statutaire, il est proposé d'élargir la possibilité d'attribuer le CIA à tout agent stagiaire, titulaire, et contractuel de droit public, dès lors que son engagement professionnel aura particulièrement été apprécié au cours d'une année donnée.

Ainsi, à l'issue des entretiens professionnels annuels, les responsables de services effectueront la synthèse des évaluations. Ils mettront en évidence :

- la valeur professionnelle de l'agent aux regard des critères définis dans la fiche d'évaluations professionnelle : Compétences professionnelles et techniques (savoirs), Efficacité dans l'emploi (savoirs faire), Qualités relationnelles et capacité d'encadrement (savoirs être) ;
- l'engagement professionnel de l'agent à la lueur des deux critères ci-dessous indiqués,
  - L'accomplissement (plus ou moins ponctuels) de tâches/fonctions ne relevant pas de la fiche de poste de l'agent
  - L'implication dans les projets du service

Les synthèses établies par chaque responsable de service feront ensuite l'objet d'un examen collégial par la direction de l'EHPAD, la direction du CCAS et le président du CCAS.



Dès lors le montant annuel du CIA attribué sera d'un montant maximum de 250 €, quel que soit les fonctions, le grade et le groupe de fonction de l'agent.

Le CIA est versé annuellement aux agents bénéficiaires en un versement qui interviendra à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels, soit au plus tard en avril N+1 pour la campagne d'entretiens de l'année N.

VU l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale (prochainement modifié par la future loi de déontologie) ;

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°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la FPE.

VU l'avis .....du comité technique du 29 mars 2023,

Considérant qu'il est nécessaire de proposer au conseil d'administration d'adopter les modalités d'application de l'IFSE et du CIA, pour chacun des cadres d'emploi qui y sont éligibles.

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

**DECIDE :**

- de retirer la délibération du 5 décembre 2022 portant refonte du RIFSEEP du CCAS
- d'adopter les modalités d'application de l'IFSE et du CIA.
- de charger Monsieur le Président du CCAS de l'application de ces nouvelles modalités.