

République Française

Département de la Loire



DELIBERATION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE

N° : 2026/19

Séance ordinaire du 1^{er} JUIN 2026

Nombre de membres en exercice : 13

Nombre de membres présents : 11

Nombre de votants : 11

Présents :

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1. Mme Cécile MARRIETTE | 9. Mme Cécile BROQUAIRE |
| 2. Mme Corinne JACQUEMONT | 10. Mme Chantal PROTIERE |
| 3. Mme Anne GIROUDON | 11. M. Olivier BOUNIARD |
| 4. Mme Annabel TURNEL | 12. |
| 5. M. Martial CHAUMARAT | 13. |
| 6. Mme Amélie DE ALMEIDA | |
| 7. Mme Arlette MATHIEU | |
| 8. Mme Carol DE SIQUEIRA | |

Absent.s ayant donné pouvoir :

Mme Stéphanie MAZIOUX, Représentante d'une association œuvrant auprès des personnes handicapées (GEM l'espoir) a donné pouvoir à Mme Cécile BROQUAIRE

Excusé.s :

M. Christophe BAZILE, Président

OBJET DE LA DELIBERATION : Mise à jour du régime indemnitaire des agents du CCAS

Le Conseil Administration,

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^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions 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 ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions 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'Etat,

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'avis favorable rendu à l'unanimité du Comité Technique en date du 13 septembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de Montbrison et du CCAS,

Vu l'avis favorable rendu à l'unanimité du Comité Social Territorial en date du 28 avril 2026 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de Montbrison et du CCAS,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Vu le budget,

DELIBERE A L'UNANIMITE

- à 12 voix pour (1 pouvoir),
- à 0 voix contre,
- à 0 abstention.

Article 1 : La présente délibération a pour objet la mise à jour de la délibération 2018/03/05. Elle ne remet donc pas en cause celle-ci, elle vient la préciser, la développer et compile les délibérations postérieures qui l'avaient modifiée. Elle met également à jour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP dans la collectivité. Elle ne remet notamment pas en cause son article 1 qui avait abrogé les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

Article 2 : Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'Indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise (IFSE) déterminée selon le niveau de responsabilité et l'expertise requise dans l'exercice de la fonction.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Article 3 : Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public sur emplois permanents créés au tableau des effectifs dès le premier jour et tou(te)s les contractuel(le)s présent(e)s à partir d'un an d'ancienneté Les contrats de droit privé en sont exclus.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP et présents dans le CCAS sont à ce jour les suivants : assistant socio-éducatif et agent social

Dès que de nouveaux cadres d'emplois seront présents dans la collectivité, le présent article devra être mis à jour.

Article 4 : Un complément indemnitaire (CIA) sera versé pour tenir compte d'un investissement particulier de l'agent apprécié au cours de l'entretien professionnel. Il est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir. L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté. Il sera versé en une fois, au dernier trimestre.

Article 5 : Le RIFSEEP est versé dans la limite des plafonds suivants par cadre d'emploi et par groupe :

FILIÈRE SOCIALE

Cadres d'emplois	Corps d'Équivalence	Groupes de fonction	IFSE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	IFSE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistants de service social des administrations de l'État (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2020	Groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		Groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	Équivalence provisoire : Éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse <u>Arrêté du 17 décembre 2018</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	14 000 €	1 680 €	15 680 €	14 000 €	1 680 €	15 680 €
		Groupe 2	13 500 €	1 620 €	15 120 €	13 500 €	1 620 €	15 120 €
		Groupe 3	13 000 €	1 560 €	14 560 €	13 000 €	1 560 €	14 560 €
Agents spécialisés des écoles maternelles	Adjoint administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Agents sociaux territoriaux	Adjoint administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

L'appartenance aux groupes s'appréciera au regard des critères suivants :

- Le niveau de responsabilité exercé.
- L'autonomie nécessaire pour la bonne tenue du poste.
- La complexité des projets ou processus pilotés ou traités.
- L'encadrement de collaborateurs.

Ces critères s'inscrivent dans les notions prévues par le décret 2014-513 du 20 mai 2014 :

- 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.

Est joint en annexe de la présente délibération le référentiel fonctions.

Article 6 : Les groupes de fonctions – catégories – montants du régime indemnitaire sont définis et fixés comme suit :

	Intitulé	IFSE			CIA	R.i. annuel total - plancher
		Part IFSE plancher mensuel	Part IFSE plancher annuel	Part IFSE plafond annuel	Par CIA annuelle	
A1	Directeur(trice) général(e)	500	6000	Plafonds annuels prévus par les textes	1 200,00	7 200,00
A2	Membre de l'équipe de direction	450	5400		1 200,00	6 600,00
A3	Directeur(trice) associé	400	4800		1 000,00	5 800,00
	Chargé de mission	300	3600		800,00	4 400,00
B1	Personnel en charge d'une expertise forte dans un domaine spécifique ou d'une structure	200	2400		600,00	3 000,00
	Responsable de pôle	300	3600		800,00	4 400,00
B2	Responsable de secteur ou de structure	250	3000		600,00	3 600,00
	Responsable de mission <u>avec</u> encadrement	230	2760		500,00	3 260,00
	Responsable de mission <u>sans</u> encadrement	200	2400		400,00	2 800,00
	Personnel en charge d'une expertise forte	175	2100		400,00	2 500,00
	Assistant(e) de direction	175	2100		400,00	2 500,00
C1	Auxiliaire de puériculture	150	1800		250,00	2 050,00
	Chef(fe) d'équipe - service (unité)	170	2040		300,00	2 340,00
C2	Chef(fe) d'équipe terrain	150	1800	250,00	2 050,00	
	Agent(e) réalisant des tâches techniques <u>nécessitant</u> une qualification particulière	80	960	230,00	1 190,00	
	Agent(e) <u>en relation avec le public</u> nécessitant une qualification particulière ou ayant des contraintes spécifiques	80	960	230,00	1 190,00	
C3	Agent(e) d' <u>animation</u>	70	840	230,00	1 070,00	
	Membre d'équipe technique	70	840	200,00	1 040,00	

Article 7 : Le montant du régime indemnitaire versé est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence sur l'année de l'agent.

Article 8 : Les montants maximum annuels de référence seront indexés sur ceux applicables à la Fonction Publique d'État.

Article 9 : Un arrêté du Président du CCAS fixera individuellement le taux de cette prime (IFSE) qui sera versée mensuellement par douzième et suivra le sort du traitement de base (hors progression indiciaire suite à changement de grade ou échelon).

Article 10 : Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un ré examen :

- En cas de changement de fonction ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise de l'agent.

Article 11 : Le montant total du régime indemnitaire sera abattu selon les modalités suivantes :

IFSE / PART FIXE = PRIME MENSUELLE

Prise en compte **des absences du mois M-1, en jours calendaires.**

Application de l'abattement le mois suivant (ex pour une absence en septembre, abattement de l'IFSE en octobre)

Abattement du régime indemnitaire en cas d'absence :

Jours d'absence	Base de calcul de l'abattement : 75 % de la part fixe / IFSE
Maladie Ordinaire	Abattement du régime indemnitaire en 30ème
Hospitalisation	Pas d'abattement du régime indemnitaire mensuel
Soins post-hospitalisation	Abattement du régime indemnitaire en 30ème
Accident du travail – maladie professionnelle	Pas d'abattement du régime indemnitaire mensuel
Maternité	Pas d'abattement du régime indemnitaire mensuel
Paternité	Pas d'abattement du régime indemnitaire mensuel
Autorisations absences (décès, concours, mariages, enfant malade, paternité...)	Pas d'abattement du régime indemnitaire mensuel

Jours d'absence	Base de calcul de l'abattement : 100 % de la part fixe / IFSE
Congé Longue maladie / Congé grave maladie / Congé Longue Durée	Abattement du régime indemnitaire en 30ème

CIA / PART VARIABLE = PRIME ANNUELLE DE DECEMBRE

Prise en compte **des absences ci-dessous du 1^{er} décembre N-1 au 30 novembre N, en jours calendaires**

Abattement du régime indemnitaire en cas d'absence :

Jours d'absence	Base de calcul de l'abattement : 75 % de la part variable / CIA
Maladie Ordinaire	1 à 7 jours d'absence : pas d'abattement 8 à 14 jours d'absence : abattement de 50 % 15 jours et plus d'absence : abattement de 100 %
Hospitalisation	Pas d'abattement sur le régime indemnitaire annuel
Soins post-hospitalisation	1 à 7 jours d'absence : pas d'abattement 8 à 14 jours d'absence : abattement de 50 % 15 jours et plus d'absence : abattement de 100 %

Jours d'absence	Base de calcul de l'abattement : 100 % de la part fixe / CIA
Congé Longue maladie / Congé Longue Durée	Dès le 1 ^{er} jour d'absence : abattement 100%

Exception : si aucune absence sur les trois dernières années : la franchise de 1 à 7 jours sur la part variable s'applique, ensuite absence décomptée au 1/30. Limite : période de référence de chaque année, soit le 30/11 inclus. Au-delà, décompte habituel.

En cas de sanction disciplinaire sur l'année en cours, pas de versement du CIA.

Article 12 : Un agent qui assure le remplacement d'un agent d'une catégorie supérieure pour une durée supérieure à 1 mois, bénéficiera du régime indemnitaire attribué à l'agent absent :

- IFSE : l'agent remplaçant se verra attribuer le plancher de la catégorie supérieure. Si le gain pour l'agent remplaçant est inférieur à 25% de son régime indemnitaire, ce pourcentage lui est appliqué pendant la durée ouvrant droit au remplacement
- CIA : le montant de base du CIA pour l'agent remplaçant sera basé sur le montant du CIA de l'agent remplacé pendant la durée du remplacement.

Ces principes s'appliquent en cas de remplacement du supérieur hiérarchique par un seul agent. Si le/la supérieur(e) hiérarchique est remplacé(e) dans ses missions par plusieurs personnes, une revalorisation de ces personnes est possible – les montants sont déterminés individuellement par la direction générale des services en fonction des missions.

Article 13 : Règle de calcul de la part variable (CIA) : basé sur l'entretien professionnel, le montant de base est déterminé selon la catégorie du poste et ajusté comme suit :

Lettre A+ : 120% du CIA de la catégorie
Lettre A : 100% du CIA de la catégorie
Lettre B : 80% du CIA de la catégorie
Lettre C : 50% du CIA de la catégorie
Lettre D : 0% du CIA de la catégorie

Article 14 : Il est rappelé qu'indépendamment du régime indemnitaire applicable à ces agents, ceux-ci bénéficient de la prime annuelle acquise collectivement.

Article 15 : Ces nouvelles dispositions entreront en application au 01 juillet 2026.

Article 16 : Les dépenses en résultant seront imputées sur le budget de l'exercice correspondant au chapitre 12 (charges de personnel).

ONT SIGNE AU REGISTRE TOUS LES MEMBRES VOTANTS.

CERTIFIE – MONTBRISON, le 1^{er} JUIN 2026.

**LA VICE-PRESIDENTE DU CCAS,
Cécile MARRIETTE**

