

Nombre de membres en exercice : 15

Nombre de membres présents : 10

Ont donné pouvoir : 1

Date de convocation : 5 décembre 2025

Séance du 11 décembre 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le onze décembre à 16h00, le Conseil d'Administration du CCAS de Bruguères, légalement convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de M. Le Président.

Présents : Mmes DOLIQUE, FUSTER, JOYEUX, MICHAUD, RAPAIN, RIBOUCHON, M. COMBES, EVEILLARD, RIVOIRE, SIGU

Ont donné procuration : M. GARRIGUES a donné pouvoir à M. SIGU

Excusés : Mmes CAZAUX, LORENTE, LOUBET, SIGU,

2. Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents du CCAS

L'autorité territoriale expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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 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 d'État

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU la circulaire NOR RDFF1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

Considérant l'avis du comité social territorial en date du 05/12/2025

Vu la délibération modifiant le RIFSEEP en date du 27 mars 2025

Considérant les remarques formulées par la préfecture (Direction de la citoyenneté et de la légalité)

Après une mise à jour notamment des critères d'évaluation et des conditions de maintien durant les indisponibilités physiques, Monsieur le Président propose au Conseil d'Administration de modifier le Régime Indemnitaire en place dans les conditions définies ci-après :

Article 1 : les bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné
- Aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi permanent ou sur un emploi non permanent

Les contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Le RIFSEEP est applicable à l'ensemble des cadres d'emplois de la collectivité.

Article 2 : les modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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



Article 3 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :
L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle
Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 4 : l'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Les critères retenus sont les suivants :

ENCADREMENT									
Responsabilité encadrement : qualité d'évaluateur (entretien professionnel)		Niveau d'encadrement : nombre d'agent indirectement encadré						Conseil aux élus	
Oui	Non	Au-delà 81	Entre 51 & 80	Entre 21 & 50	Entre 10 & 20	Entre 6 & 10	Entre 1 & 5	Fréquent	Ponctuel Rare

TECHNICITE									
Actualisation des connaissances/veille juridique (niveau d'expertise, compétences, ..)					Niveau de diplôme attendu	Habilitation Certification		Autonomie	
Indispensable	Nécessaire	Encouragé	Sans objet		Du CAP/BEP à Bac +5	Oui	Non	Large	Encadrée Restreinte

TECHNICITE (SUITE)									
Diversité des domaines de compétences et/ou simultanéité des tâches (Dossiers, projets,)				Rareté de l'expertise			Technicité Niveau de difficulté		
Forte	Modéré	Faible	Aucun	Très important	Important	Modéré	Aucune	Arbitrage	Décision Conseil Interprétation Exécution



SUJETIONS													Reçu en préfecture le 12/12/2025		
Soumis à facteurs de perturbation (météo, bruit, chaleur, froid, instabilité horaire)				Responsabilité pour la sécurité d'autrui (responsabilité directe)			Responsabilité financière et/ou juridique (responsabilité régisseur, délégation de signature... utilisation de matériel coûteux)					l'image de la collectivité		Publié le	
														ID : 031-263101032-20251211-2111225-D	
Très important	Important	Modéré	Faible	Elevé	Modéré	Faible	Régie (+50K€)	Régie (-50K€)	Délégation de	Suppléant de régie	Resp juridique	Aucun	Fort	Modéré	Faible

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui sera assimilé au critère suivant :

Indicateur	Définition de l'indicateur
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

L'IFSE sera versée mensuellement et est réexaminée :

- En cas de changement de fonctions aussi bien à la hausse qu'à la baisse
- Tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Concernant les indisponibilités physiques, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- Les congés annuels
- Les congés de maladie ordinaire
- La période de préparation au reclassement (PPR)
- Les congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

En cas de congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), L'IFSE sera maintenue totalement les 3 premières années, puis à 50% la 4^{ème} et 5^{ème} année incluse, puis suspendue au 1^{er} jour de la 6^{ème} année (congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle)

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Article 5 : le CIA :

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Le montant du CIA est déterminé à partir d'une grille d'évaluation en lien avec l'entretien professionnel prenant en compte les critères suivants :

- 1- Qualité du travail effectué
- 2- Connaissance des savoir-faire technique
- 3- Relation avec le public et/ou usagers (interne/externe)
- 4- Volonté et/ou capacité à travailler en équipe



- 5- Être respectueux des « biens publics et ressources publiques
- 6- Adaptabilité et disponibilité
- 7- Structurer l'activité
- 8- Appliquer et prendre des décisions
- 9- Animer une équipe
- 10- Communiquer
- 11- Savoir donner du sens aux missions (en les reliant aux enjeux et valeurs du service public

Le CIA est versé au mois de novembre au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.
Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année, il peut être procédé au versement du CIA au prorata de son temps de service, au terme de sa radiation des cadres ou radiation des effectifs ou au terme de son contrat sur appréciation de sa manière de servir.

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

Article 6 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE + CIA)

Cat.	Cadre d'emplois	Groupe	Fonction	Montants max annuels IFSE (en €)	Montants max annuels CIA (en €)	Plafonds max annuels IFSE + CIA
Filière Administrative :						
A	Attaché territorial	A1	Direction Générale	19 480 €	3 440 €	22 920 €
	Attaché territorial	A2	Travailleur social qualifié	15 300 €	2 700 €	18 000€
Filière sociale :						
A	Conseillers territoriaux socio-éducatifs	A1	Direction Générale	19 480 €	3 440 €	22 920 €
	Conseillers territoriaux socio-éducatifs	A2	Travailleur social qualifié	15 300 €	2 700 €	18 000€
A	Assistants territoriaux socio-éducatifs -	A1	Direction générale	19 480 €	3 440 €	22 920 €
	Assistants territoriaux socio-éducatifs -	A2	Travailleur social qualifié	15 300 €	2 700 €	1 8000 €

Cat.	Cadre d'emplois	Groupe	Fonction	Montants max annuels IFSE (en €)	Montants max annuels CIA (en €)	Plafonds max annuels IFSE + CIA
	Agents sociaux	C1	Travailleur social	11 340€	1 260€	12 600 €
	Agents sociaux	C2	Agent social qualifié	10 800€	1 200€	12 00 €
	Agents sociaux	C3	Agent social	8 000€	1 000€	9 000 €



Article 7 : les cumuls possibles :

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions. Il est donc cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2014 et 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'Etat.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré,
DECIDE :**

Article 1 : **D'ABROGER** le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus

Article 2 : **D'ADOPTER** la modification du RIFSEEP ainsi proposée.

Article 3 : **DE PRECISER** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

Article 4 : **D'AUTORISER** Monsieur le Président à en signer tous les actes liés.

→ ADOPTE

Résultats du vote : Unanimité

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que dessus,
Au registre sont les signatures,
Pour copie conforme,
Le Président,

Formalités de publicité
Effectuées le :

