



**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CENTRE COMMUNAL
D' ACTIONS SOCIALE**

SEANCE DU 3 AVRIL 2025

**PRESIDENCE : Mme BILLOT Brigitte, Vice-
Présidente**

DELIBERATION N°17

PRESENTS: Mme Brigitte BILLOT (Vice-Présidente); Mme Brigitte DEVESA (en visio); M. Eric CHEVALIER; M. Laurent DILLINGER; Mme Elisabeth HUARD; M. Gérard TRUCY; M. Jean-Claude PIERRON; M. André BENSACKOUN.

ABSENT(S) OU EXCUSE(S): Mme JOISSAINS Sophie (Présidente); Mme Sylvaine DI CARO; M. Pierre SPANO; Mme Maryline HANOT; Mme Véronique PAGE; Mme Sylvie THUSTRUP; Mme Catherine SILVESTRE.

POUVOIR(S) : Mme JOISSAINS Sophie (pouvoir à Mme Brigitte BILLOT) ; Mme Maryline HANOT (pouvoir à M. André BENSACKOUN); Mme Véronique PAGE (Pouvoir à M. TRUCY).

SECRETAIRE : Mme Marie-Anais RENAULT-ROUX

OBJET : MOYENS & RESSOURCES : REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le dossier de la refonte du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) du CCAS est étroitement lié à celui de la Ville pour lequel le travail a débuté en 2024 pour un aboutissement attendu pour le 1^{er} janvier 2025.

Pour rappel, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 institue pour les fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP.

Il a pour objectif de simplifier et d'intégrer l'ensemble des primes et indemnités au sein de la Fonction Publique. Il vient renforcer la cohérence et redonner du sens à la rémunération indemnitaire en valorisant l'exercice des fonctions, en reconnaissant la variété des parcours professionnels, tout en assurant des conditions de modulation par emploi et en favorisant les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions.

Le régime indemnitaire est composé :

- ✓ De l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) dont le montant dépend du niveau de cotation de l'emploi ;
- ✓ Du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui est lié à la manière de servir de l'agent et à la présence effective de l'agent au travail déterminant l'engagement professionnel.

Le travail effectué par la Ville tout au long de l'année 2024 à travers des groupes de travail associant des agents dont la DGS et la DRH du CCAS, et les partenaires sociaux notamment, ainsi que les orientations données par l'exécutif ont permis d'arrêter certains principes socle : clarification et lisibilité du dispositif, revalorisation obligatoire de l'ensemble des personnels, et

régime indemnitaire évolutif notamment. A partir de ces principes socle respectés et de la prise en compte des spécificités et métiers du CCAS, une proposition de RIFSEEP rénovée vous est présentée.

Les éléments ci-dessous reprennent, en synthèse, l'ensemble des points issus des travaux et le cadre général du nouveau dispositif.

Champ d'application et cadre réglementaire :

Le présent dispositif (versement de l'IFSE) s'applique :

- ✓ aux agents titulaires et stagiaires ;
- ✓ aux agents contractuels de droit public sur des emplois permanents lorsqu'ils bénéficient d'un contrat CDI ou CDD en application des articles L332-8, L332-12, L332-14, L332-24 (contrat de projet), de l'article L332.13 (contrat de remplacement d'agents indisponibles), L352-4 (travailleurs handicapés), L343-1 (contractuels sur emploi fonctionnel) et L333-13 du code général de la Fonction Publique.

Sont exclus de ce dispositif :

- ✓ les agents contractuels recrutés sur des emplois non permanents sur des besoins d'accroissement temporaire d'activité et des besoins saisonniers, en application des articles L332-23 alinéa 1 (accroissement temporaire d'activité) et l'article L332-23 alinéa 2 (saisonnier) du Code Général de la Fonction Publique ;
- ✓ les agents contractuels recrutés par des contrats de droit privé (contrats aidés et apprentis) ;
- ✓ les agents publics mis à disposition du CCAS et dont la rémunération est prise en charge par l'organisme d'accueil.

L'annexe n°1 reprend l'ensemble des cadres d'emplois pour lesquels la perception du RIFSEEP est prévue.

1. RAPPEL - LA STRUCTURE DU REGIME INDEMNITAIRE ACTUEL

Actuellement l'IFSE versée au CCAS est constituée de deux parts :

- Une part fixe (La PSE – Prime Statut Emploi) déterminée par la nature de l'emploi occupé parmi les 12 groupes d'emploi créés et par le niveau de responsabilité établi au regard du statut particulier de chaque cadre d'emplois, dont le grade détenu donne vocation à occuper un ensemble d'emplois.
 - Une part variable, considérée comme un complément à la PSE – Prime Statut Emploi, liée à des sujétions particulières, à des responsabilités spécifiques confiées, à une expertise ou une habilitation nécessaire et / ou à des risques identifiés sur les postes de travail de certains agents. Elle sera identifiée comme une Part Sujétions.
- Le dispositif supprime cette distinction en retenant un montant unique mensuel d'IFSE assis sur la cotation des emplois du CCAS.
- Les dispositifs « part statut emploi » (PSE) et son complément, une partie des indemnités de sujétions (IDS) sont ainsi supprimés dans la nouvelle mouture du RIFSEEP.

- **Intégration au régime indemnitaire mensuel des IDS liées au poste**

Certaines IDS versées sont directement liées à l'emploi occupé, il s'agit presque d'une forme de régime indemnitaire qui peut être intégré dans le nouveau dispositif au montant mensuel de l'IFSE. Néanmoins, cela mettra un terme au système actuel liant le présentisme au versement des IDS. Actuellement, un agent absent ne perçoit pas (ou au prorata de son absence) d'IDS.

➤ Intégrer les IDS signifie donc ajouter au montant actuel de l'IFSE le montant individuel théorique pour tous les agents exerçant une fonction similaire.

- **La question des IDS indirectement en lien avec l'emploi occupé**

Ce sujet concerne notamment les IDS que perçoivent les assistants de prévention et les régisseurs.

➤ Il est proposé de ne pas les intégrer pour garder une variation sur la prise (et la fin) de ce type de fonctions complémentaires, non liées à l'emploi occupé, en fixer les attendus, durées et fin de fonctions.

2. LE NOUVEAU DISPOSITIF

2.1 - LA COTATION DES POSTES EN GROUPES D'EMPLOI

Le classement des emplois :

Pour déterminer le classement du poste dans l'échelle de cotation des emplois (Annexe n°2), les emplois occupés par les agents sont répartis dans des groupes au regard de critères professionnels précisés dans le décret 2014-513 du 20/05/2014 à l'article n°2 :

- Les fonctions occupées, avec 3 sous niveaux, pour 40% de la cotation
- L'expertise liée à l'emploi, avec 3 sous niveaux, pour 35% de la cotation
- Les sujétions de l'emploi, avec 3 sous niveaux, pour 25% de la cotation

La revue de tous les emplois a permis d'aboutir à une cotation des postes au sein de 7 groupes d'emplois dont les principes de rattachement sont définis dans le tableau de synthèse des critères de cotation (Annexe n°2).

La cotation conduit à attribuer un nombre de points à chaque emploi, qui est ainsi positionné dans l'un des 7 groupes d'emplois (GE).

En parallèle une grille de rémunération évolutive, par GE, a été établie afin de donner une évolution à l'ensemble des personnels au cours de leur carrière (Annexe n°3).

Les modifications issues de ce travail de cotation feront l'objet d'une mise à jour des fiches de poste des agents concernés et des libellés d'emploi dans le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) afin d'attribuer le groupe d'emploi correspondant au poste occupé par l'agent.

Le changement de groupe d'un emploi :

La « re-cotation » d'un emploi conduisant au changement de GE sera traité par une commission de cotation composée du comité de direction du CCAS.

La commission de cotation se réunira à la demande pour les motifs suivants :

- Nouveaux postes qui apparaissent et qui ont besoin d'être rattachés à des emplois existants
- Emplois qui semblent mal positionnés ou côtés

La commission rédigera un PV des décisions prises en séance, ce PV est communicable aux personnels concernés par la demande initiale.

Il est rappelé que, réglementairement, la valeur professionnelle de l'agent n'a aucun lien avec le classement du poste dans un groupe ou dans un autre.

2.2 - LA CREATION D'UNE GRILLE EVOLUTIVE DE L'IFSE

Il est impératif d'intégrer dans le nouveau dispositif du RIFSEEP les notions de plancher et de plafond qui permettent de donner une visibilité aux agents. Ainsi, il est créé pour chaque groupe d'emplois, un montant plancher en dessous duquel l'agent ne pourra pas descendre (sous réserve du chapitre infra lié aux impacts de la maladie) et un plafond donnant une visibilité sur ce qu'il est possible d'attendre à long terme sur son emploi pour un agent (Annexe n°3).

Naturellement, les plafonds et planchers prévus par le CCAS sont encadrés, pour chaque corps et grades, par des textes fixant les montants réglementaires nationaux (Annexe n°1).

2.3 - VARIATION ET EVOLUTION DU RIFSEEP DES AGENTS DU CCAS

Rappel du cadre réglementaire :

L'IFSE est modulée en tenant compte de « l'expérience professionnelle ».

En l'absence de définition réglementaire, l'expérience professionnelle peut être assimilée à la « connaissance acquise par la pratique, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances assimilées par l'agent ».

Elle ne doit pas être confondue avec l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon) ou la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de l'expérience professionnelle peut être envisagée par la mise en place de critères propres dont les modalités pratiques sont définies par délibération.

Ainsi, l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen qui tient compte de l'expérience professionnelle, pour la fonction publique d'Etat, dans le cas des situations suivantes :

- En cas de changement de groupe de fonction ;
- En cas de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe de fonction ;
- En cas de changement de grade suite à promotion.

A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Gestion de l'expérience et modulation de l'IFSE au CCAS d'Aix en Provence

Le dispositif actuel présente une rigidité qui ne permet pas d'évolutions ou de modulations des montants de l'IFSE de manière lisible pour le personnel.

Il est rappelé que la valeur professionnelle de l'agent n'intervient pas dans l'évolution prévue par les textes, le CIA a été créé pour valoriser la qualité du travail des agents (cf infra).

La révision du montant de l'IFSE intervient selon deux modalités :

- La révision périodique de l'IFSE mensuelle

Une révision périodique du montant de l'IFSE mensuelle sera effectuée par le passage au palier immédiatement supérieur du groupe emploi sur lequel l'agent est positionné, dans la limite du plafond de l'emploi et du plafond réglementaire correspondant à son grade.

Cette révision sera effective de manière triennale pour l'ensemble des emplois du CCAS.

- La modulation du montant liée à des critères spécifiques

Entre les révisions périodiques, des événements particuliers peuvent permettre de faire évoluer le montant de l'IFSE, toujours dans le cadre prévu réglementairement.

Ces critères de modulation de l'IFSE déployés au CCAS sont les suivants :

- Effectuer une mobilité interne
- Changer de groupe d'emploi

Sur ces évolutions, l'annexe dédiée (n°4) précise l'ensemble du cadre, des motifs et montants.

2.4 - LE POSITIONNEMENT DANS LA GRILLE

Concernant les personnels présents au

CCAS

Le positionnement des agents se fera sur un des paliers définis par GE et sur la base de l'existant.

Il est rappelé que les agents bénéficiant d'une IDS métiers la voient intégrée, en amont, dans le montant de leur régime indemnitaire actuel.

Ce montant « final » est ensuite positionné sur la base du groupe d'emplois de l'agent dans la grille.

Aucun agent ne peut avoir un montant de revalorisation **inférieur à 15€ / mois** (sur la base d'un temps complet) lors de cette procédure de classement.

Lorsque c'est le cas, il est intégré au palier supérieur.

Concernant les personnels entrant à partir du déploiement du dispositif (nouveaux recrutés ou mobilités internes)

La mobilité interne

L'agent est positionné sur la grille de l'emploi nouvellement occupé.

Recrutements extérieurs

Depuis la crise sanitaire des années 2020-2021 une tendance majeure dans la difficulté à recruter pour l'ensemble des acteurs publics ou privés est constatée. Sur certains secteurs et emplois, il y a moins de candidats et / ou des profils qui ne correspondent pas toujours aux besoins.

Si la mobilité interne est un axe fort, elle ne permet pas toujours de régler l'ensemble des besoins en recrutement.

Ainsi, l'intérêt de la modulation du RI est de pouvoir faire évoluer les personnels en interne mais aussi de se donner des marges pour recruter et garder des agents arrivants au CCAS.

Il est difficile de maintenir un système donnant un montant fixe de rémunération à des candidats (internes ou externes), sans prendre en compte les postes, l'expérience et les parcours.

Dans le cadre des planchers / plafonds, des situations dans la collectivité et le service, une modulation dans les propositions de recrutement entre des personnels externes ou internes s'organiserait sur une grille avec une sous-modulation au sein de chaque groupe permettant de recruter mieux. En synthèse on peut distinguer les grands profils suivants :

- Débutant : moins de 3 ans d'expérience professionnelle
- Junior : moins de 5 ans d'expérience professionnelle globale
- Intermédiaire niveau 1 : avec un premier niveau compris entre 5 et 10 ans
- Intermédiaire niveau 2 : entre 10 et 15 ans d'expérience professionnelle globale.
- Confirmé : expérience de plus de 15 ans
- Senior au-delà de 25 ans d'expérience professionnelle.

Cela permettra d'éviter des échecs sur l'ouverture de poste ou de laisser vacants des emplois structurants pour les services pendant plusieurs semaines ou mois.

2.5 - La question de l'impact des absences sur l'IFSE

La réglementation a évolué récemment sur le sujet des impacts des arrêts maladie sur le montant de l'IFSE.

Pour rappel, l'organe délibérant de la collectivité est compétent pour fixer par délibération le régime indemnitaire des agents, dans la limite de celui prévu dans la fonction publique d'Etat (article L.714-4 du CGFP). Désormais, deux cas de figure se présentent :

- La collectivité fixe les conditions de modulation ou de suppression du régime indemnitaire par délibération, en respectant le principe de parité prévu à l'article L.714-4 du CGFP (question écrite AN n°20512 du 26 novembre 2019).
- En l'absence de dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale : à défaut de règles dans la délibération prévoyant le maintien du régime indemnitaire, le versement de celui-ci doit être suspendu dès le 1^{er} jour de l'absence.

En application du principe de parité, le régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui des agents de la fonction publique d'Etat.

Ainsi, au CCAS d'Aix-en-Provence cela concerne les situations suivantes :

1/ En cas de congé de grave maladie (personnel contractuel) et de congé de longue maladie (CLM), trois options au choix :

- Maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la 1^{ère} année puis 60% les 2^{ème} et 3^{ème} années
- Autre modalité de maintien moins favorable
- Suspension de l'IFSE

2/ En cas de congé maladie de longue durée (CLD) : application obligatoire de la suspension de l'IFSE

3/ En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service, trois options au choix :

- Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
- Autre modalité de maintien moins favorable
- Suspension de l'IFSE

4/ En cas de temps partiel pour raison thérapeutique, deux options au choix :

- Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
- Versement de l'IFSE au prorata de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique

5/ En période de préparation au reclassement, trois options au choix :

- Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (FPE)
- Autre modalité de maintien moins favorable
- Suspension de l'IFSE

6/ En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), trois options au choix :

- Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (FPE)
- Autre modalité de maintien moins favorable
- Suspension

7/ En congés liés aux responsabilités parentales* : application obligatoire : maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (article L.714-6 du CGFP)

* Congé de maternité, congé de naissance,

➤ **Dans tous les cas où la possibilité est ouverte (n°1, 3, 4, 5 et 6) le CCAS appliquera le maintien**

3 LE REGIME INDEMNITAIRE DES EMPLOIS FONCTIONNELS DE DIRECTION GENERALE

Les emplois fonctionnels sont regroupés au sein du groupe emplois n°7. Il convient de préciser qu'au moment de l'établissement du rapport, le CCAS ne compte aucun emploi fonctionnel.

Ils bénéficient d'une indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (IFSE) fixée par arrêté individuel de l'autorité territoriale à concurrence du respect de 90% du plafond des montants de régime indemnitaire du grade détenu par l'agent et avec un objectif de parité inter-filières. Le montant tient compte de la durée d'exercice effectif de fonctions sur un emploi fonctionnel selon un rythme d'évolution de 5 ans de détachement, de contrat sur un emploi fonctionnel ou équivalent.

Dans les cas de mutualisation de fonction avec un établissement public, une prime de fonction pourra être versée dans la limite de 15% du traitement brut de l'agent.

4 - LES IMPACTS FINANCIERS

Pour chiffrer ce qui est détaillé dans la présente délibération il convient de prendre en compte plusieurs éléments :

- L'intégration des IDS, la fixation pour chaque groupe d'emplois de montants planchers, paliers, plafonds et l'intégration des agents dans le dispositif par rapport à leurs situations actuelles génère un premier coût.
- La fixation d'un plancher de revalorisation minimum de 15 € par mois nécessite de revoir certaines situations.

➤ Ces deux postes sont évalués à 76 K€ pour l'année 2025.

L'évolution triennale

Enfin, au plus tard, tous les trois ans, à compter de la mise en œuvre du présent dispositif une revalorisation générale de l'IFSE sera présentée en Conseil d'Administration.

5 - LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le dispositif tel qu'il est prévu dans les délibérations relatives au RIFSEEP des agents du CCAS (délibérations n°85 du 5/12/2018, n°48 du 6/12/2022 et n°30 du 12/07/2023) reste applicable.

Annexes :

Annexe n°1 : Cadre réglementaire du RIFSEEP

Annexe n°2 : Critères de cotation des emplois

Annexe n°3 : Référentiel IFSE

Annexe n°4 : Dispositif d'évolution de l'IFSE

COMPTE TENU DE CE QUI PRECEDE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU :

L'article L1111-1 du CGCT sur la libre administration des collectivités territoriales
La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu l'ensemble des textes visés dans la présente délibération,
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 mars 2025,
Vu le tableau des effectifs,
Les propositions de la Vice-Présidente entendues,
Après avoir constaté la présence du quorum légal de ses membres

DECIDE

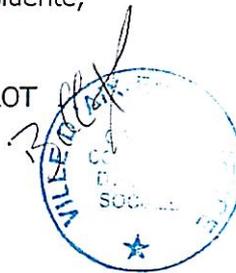
- **INSTAURER** l'Indemnité de Fonction, Sujétions et d'expertise et le Complément Indemnitaire Annuel dans les conditions indiquées précédemment ;
- **ADOPTER** le dispositif de mise en œuvre et de fonctionnement du Régime Indemnitaire du CCAS tel que présenté à compter du 1^{er} janvier 2025 ; il est ici précisé que la mise en paie effective s'effectuant dans le courant du premier semestre 2025, avec rattrapage des mois compris entre le 1^{er} janvier 2025 et le mois de la mise en paie, les agents continueront d'être rémunérés selon le dispositif précédent jusqu'à cette date ;
- **PRECISER** que les crédits seront inscrits au chapitre 012 dans le cadre du budget primitif 2025 et au Groupe 2 des budgets annexes;

- **CHARGER** Madame la Vice-présidente de procéder à l'application de la présente délibération.

Vote : 11
Pour : 11
Contre : 0
Abstention : 0

La Vice-Présidente,

Brigitte BILLOT



Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Sous-Préfecture le 08/04/25 et de la publication le 08/04/25