

**DEPARTEMENT DES PYRENEES-ORIENTALES
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CERET**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMISTRATION**

SÉANCE du 2 Août 2022

Délib.2022 – 17

<p>Date de la convocation</p> <p>25 Juillet 2022</p>	<p>L'an deux mille vingt-deux, le deux Août à seize heures, la Commission administrative du Centre Communal d'Action Sociale de la Commune de Céret, régulièrement convoquée, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire, sous la présidence de Mme BARANOFF Brigitte, Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale de CERET.</p>
<p>Nombre de membres</p> <p>En exercice : 17 Présents : 9 Votants : 9</p>	<p>Membres présents : Mme BARANOFF Brigitte, Mme MENAHEM Sophie, Mr VILA PASOLA Marti, Mme BENARD Gisèle, Mme BOISDRON Gisèle, Mme OHN Christiane, Mme DADA Françoise, Mme KIMPE Astride, Mme GUISSSET Danièle.</p> <p>Membres absents excusés : Mr Michel COSTE, Mme BOISDRON Gisèle, Mme DUNYACH Monique, Mme TORRENT Michèle, Mme PISSON CECCALDI Eveline Mme DEWANGEN Evelyne, Mme GIRARDIN Jeanine , Mme GUERRIER Annie et M. MAITRE Claude.</p>
<p>A l'unanimité</p> <p>Pour : 9 Contre : 0 Abstentions : 0</p>	<p>Objet : Régime indemnitaire : IFSE et CIA</p> <p>Madame Brigitte BARANOFF, Vice-Présidente du Conseil d'administration rappelle que par délibération du 26 février 2019, le conseil d'administration a mis en place le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en adoptant toutes les dispositions prises par la commune de Céret dans sa délibération du 19 février 2019.</p> <p>Ce RIFSEEP se compose de deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une part obligatoire, indemnité de fonctions et de sujétions et d'expertise (IFSE)- Une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA) <p>Sur la Commune de CERET, de nouvelles délibérations ont été adoptées concernant ce régime indemnitaire.</p> <p>→ Pour l'IFSE</p> <ul style="list-style-type: none">- Par délibération n°113/2021 en date du 28 octobre 2021, de nouveaux montants ont été adoptés pour la partie IFSE.- Par délibération n°100/2022 en date du 27 juillet 2022, le conseil municipal a décidé de réviser les montants attribués d'IFSE de façon à harmoniser les montants les plus faibles sur une moyenne au sein de chaque groupe/sous-groupe sans impacter les IFSE supérieurs à cette moyenne, dans un souci de lisibilité et l'équité de la politique de la rémunération de la collectivité.

REÇU LE :

08 AOUT 2022

**SOUS-PRÉFECTURE
DE CÉRET**

→ Pour le CIA

- Par délibération n°100/2022 en date du 27 juillet 2022, le conseil municipal a décidé de rendre obligatoire le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui sera lié à l'engagement professionnel et à la manière de service de chaque agent.

Les bénéficiaires du CIA sont :

- Les agents titulaires et stagiaires en position d'activité employés au 1er janvier de l'année 2022,
- Les agents contractuels à condition qu'ils aient travaillé effectivement 3 mois consécutifs et toujours en poste au 31 Aout 2022 ou occupant des emplois permanents,
- Les agents absents toute l'année ne pourront pas prétendre au versement du CIA.

Au titre de l'année 2022, il a été décidé que la prime individuelle de fin d'année versée au personnel au titre de l'article 111 de 327 €, soit intégrée dans le CIA, dans les montants plafonds définis comme suit :

- Contractuels : 400 €
- Catégorie C : 500 €
- Catégorie B : 600 €
- Catégorie A : 700 €
- Poste Directrice/Directeur Général des Services : 1000 €

Ce montant est établi pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet, il sera calculé au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale par arrêté, et sera versée en une seule fois en fin d'année après le retour des entretiens individuels.

Pour l'année 2022, le montant du CIA est versé intégralement (100% du plafond) selon le temps de travail effectif de l'agent.

Pour les années suivantes, ce pourcentage pourra être modulé selon les critères d'attribution suivants :

- Rôle central joué par l'entretien individuel à la valeur du travail réalisé tout au long de l'année par l'agent est évaluée et formalisée,
- Engagement et qualité de service rendu dans le but de récompenser la fidélité et la motivation des agents,
- Reconnaître le travail fourni et les responsabilités des agents,

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année à l'autre.

Madame Brigitte BARANOFF propose au conseil d'administration d'adopter pour le personnel du CCAS les mêmes dispositions que pour le personnel de la commune de Céret pour l'IFSE et le CIA et précise que ces dispositions ont été soumises pour avis au comité technique du 20 octobre 2021 et 21 juillet 2022.

Le conseil d'administration

DECIDE à l'unanimité de ses membres présents et représentés

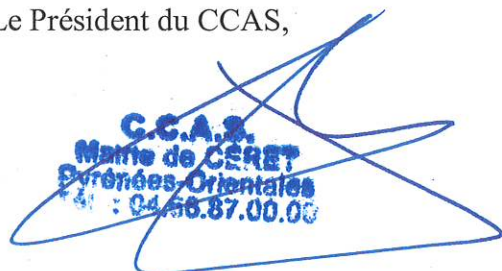
-D'appliquer, à compter du 1er septembre 2022, les nouveaux montants de l'indemnité de fonctions, sujétion et expertise tels que votés par délibération n°113/2021 en date du 28 octobre 2021 du conseil municipal de la commune de Céret et figurants sur le tableau ci-annexé,

-de réviser les montants attribués d'IFSE de façon à harmoniser les montants les plus faibles sur une moyenne au sein de chaque groupe/sous-groupe sans impacter les IFSE supérieurs à cette moyenne, dans un souci de lisibilité et l'équité de la politique de la rémunération de la collectivité,

-de rendre obligatoire le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) suivant les montants et modalités ci-dessus énoncés conformément à la délibération n°100/2022 en date du 27 juillet 2022 du conseil municipal de la commune de Céret.

Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus

Le Président du CCAS,



C.C.A.S.
Mairie de CÉRET
Pyrénées-Orientales
04 56 87 00 00

REÇU LE :

08 AOUT 2022

**SOUS-PRÉFECTURE
DE CÉRET**

Montants de l'indemnité liée aux fonctions, sujétion et expertise (IFSE)

GROUPE 1 : La classification tient compte des responsabilités les plus lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets : 1er niveau d'encadrement dans la hiérarchie, ampleur du champ d'actions, résultats attendus sur le poste, responsabilité d'encadrement avec d'autres missions de direction. Il s'agit de valoriser les fonctions de manager de proximité dans leur domaine de compétence particulier.

Les montants planchers annuels sont modifiés conformément au tableau ci-dessous :

INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)						Complément indemnitaire annuel (CIA)	
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT, DE CONCEPTION, DE PILOTAGE ET DE COORDINATION						
Sous- Groupe	Définition	ISFE annuel minimum	Points IFSE	IFSE annuel maximum	Points IFSE	CIA Plancher	CIA Plafond
1	Emploi fonctionnel de direction	7 200 €	15	21 600 €	45	0	Limité à Cat A :15 % Cat B :12 % des plafonds de l'état
2	Equipe direction	7 200 €	15	21 600 €	45	0	
3	Direction - Coordination d'un service ou d'équipes, avec la responsabilité (technique/Financière/managériale) d'un projet, prise en compte de l'ampleur du champ d'action et de l'importance du résultat	2 880 €	6	12 000 €	25	0	
4	Responsable d'un domaine d'activité avec encadrement d'équipe	1 680 €	3.5	10 800 €	22.50	0	

GROUPE 2 : Valorisation des postes mobilisant des acquisitions et/ou des compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (acquises et développées à la suite de formations initiales ou continues et de pratiques professionnelles assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions), valorisation d'une compétence particulière acquise par un niveau de qualification supérieur ou intermédiaire qui peut être validé par un diplôme mais aussi par une consolidation des connaissances acquises par la pratique. Il s'agit de valoriser les postes requérant une technicité spécifique sans responsabilité du domaine et les postes basés sur la réalisation de procédures plus complexes et/ou en application d'une réglementation spécifique et particulièrement dense (exemple : statut FPT, Code du travail, code électoral, code de l'urbanisme,)

INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)						Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	
Groupe 2	POSTES A NIVEAU DE TECHNICITE ELEVE OU INTERMEDIAIRE (acquise par qualification/Formation et/ou expérience professionnelle)						
Sous- Groupe	Définition	ISFE annuel minimum	Points IFSE	IFSE annuel maximum	Points IFSE	CIA Plancher	CIA Plafond
1	Poste faisant appel à des compétences professionnelles spécifiques dans un ou plusieurs domaines d'un niveau intermédiaire nécessitant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques, complexes et des savoirs approfondis, variés et/ou conjugués avec une expérience diversifiée de plusieurs années Poste exercé en autonomie sous la seule responsabilité de la DGS	1 680 €	3.5	10 800 €	22.50	0	Limité à : CAT B : 12 % CAT C : 10 % des plafonds de l'état
2	Poste avec sujétions particulières et poste requérant des savoirs professionnels de niveau intermédiaire avec maîtrise totale de la réglementation spécifique à l'activité et l'utilisation maîtrisée du logiciel métier associé, le cas échéant. Savoirs professionnels	1 560 €	3.25	10 800 €	22.50	0	

	acquis et consolidés par expériences professionnelles diversifiées des fonctions dans le même domaine d'activité. Poste exercé avec une autonomie relative et sous la direction d'un responsable de service						
3	Poste requérant des savoirs professionnels de niveau intermédiaire avec maîtrise totale de la réglementation spécifique à l'activité et l'utilisation maîtrisée du logiciel métier associé, le cas échéant. Savoirs professionnels acquis et consolidés par une expérience professionnelle diversifiée d'exercice des fonctions dans le même domaine d'activité. Poste exercé avec une autonomie relative et sous la direction d'un responsable de service	1 440 €	3	8 640 €	18	0	

GRUPE 3 : Postes chargés de tâches opérationnelles de terrain et/ou chargés d'appliquer des procédures simples liées à l'activité, postes requérant des qualifications indispensables à l'activité ou en cours de formation et d'acquisition des savoirs professionnels du domaine d'activité.

INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)							Complément indemnitaire annuel (CIA)
Groupe	POSTES OPERATIONNELS						
Sous-Groupe	Définition	ISFE annuel minimum	Points IFSE	IFSE annuel maximum	Points IFSE	CIA plancher	CIA Plafond
1	Poste opérationnel qualifié avec sujétion particulière (disponibilité horaires, travail du dimanche, en soirée, le Week-end)	1 440 €	3	10 800 €	22,50	0	Limité à : Cat C : 10 % des Plafonds de l'état
2	Poste opérationnel qualifié (validé par qualification ou validé par expérience professionnelle confirmée dans l'activité) ou poste opérationnel avec mission supplémentaire dont la compétence a été acquise par expérience ou formation, poste dont la mission principale est l'application de procédures simples.	1 320 €	2,75	8 640 €	18	0	
3	Poste opérationnel avec sujétions (travail régulier du dimanche - planning variable)	1 200 €	2,5	7 680 €	16	0	
4	Poste opérationnel	1 080 €	2,25	7 200 €	15	0	

Annexé à la délibération n° 5 de la séance du 28 octobre 2021

Le maire,

Michel COSTE

