

Séance du 1^{er} Juillet 2026

NOMBRE DE MEMBRES		
En exercice	Présents	Votants
13	8	13

L'an deux mille vingt-six, le 1^{er} juillet, à dix-huit heures trente, le Conseil d'Administration du CCAS, régulièrement convoqué, s'est réuni, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Jean-Paul MARET, Vice-Président Délégué.

Date de la convocation : 24.06.2026

PRESENTS : Mme Laila AMEUR, Mme Fernanda BETHUNE, Mme Nadine HULIN, M. Philippe LAUBERTHE, Mme Valérie LENGARD, M. Jean-Paul MARET, Mme Judicaëlle MBAMA NGANKOUA, M. Stéphane STOLZ.

PROCURATIONS : Mme Céline ARPACI pouvoir à Mme Nadine HULIN, M. Michel BISSON pouvoir à Stéphane STOLZ, M. Bernard CAMPEIS pouvoir à M Jean-Paul MARET, Mme Valérie LENGARD pouvoir à M Serge PROVENZANO, M. Christian MARCEAU pouvoir à Philippe LAUBERTHE.

SECRETAIRE DE SEANCE : Mme Fernanda BETHUNE.

Objet de la délibération :

Actualisation du RIFSEEP

Rapporteur : M. Jean-Paul MARET

N° 12.2026

VU le code général des collectivités territoriale,

VU le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

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 modifié 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'Etat,

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU la circulaire du 05 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU les délibérations n° 16 du 22 juin 2006 instituant le régime indemnitaire par filière, n°11 du 22 juin 2006

VU la délibération n° 11 du 14 juin 2018 relative à la Refonte du Régime Indemnitaire,

VU la délibération n°13 du 21 juillet 2020 relatif au régime indemnitaire, relative à l'actualisation du Régime indemnitaire,

VU la délibération n°16 du 21 juillet 2022 relatif au régime indemnitaire, relative à l'actualisation du Régime indemnitaire,

CONSIDÉRANT que le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le

cadre de ses fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il se définit comme un complément de traitement distinct des autres éléments de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif et sont attribués sur la base d'une décision de l'organe délibérant,

CONSIDÉRANT qu'après une refonte en 2022, c'est dans un contexte marqué par des transformations organisationnelles, une évolution des compétences attendues et des tensions croissantes sur certains métiers, que la collectivité a engagé une réflexion approfondie sur l'adaptation de son régime indemnitaire. Cette démarche s'inscrit dans une volonté affirmée de maintenir un haut niveau de qualité du service public, tout en reconnaissant l'implication quotidienne des agents.

CONSIDÉRANT que cette réflexion a été conduite dans le cadre d'un dialogue social attentif et constructif avec les organisations syndicales représentatives, qui ont été associées aux différentes étapes de concertation. Les 6 temps d'échanges avec les organisations syndicales ont permis de partager un diagnostic sur les dispositifs existants, d'identifier les axes d'amélioration et de faire émerger des propositions visant à garantir davantage d'équité, de lisibilité et de cohérence dans l'attribution des régimes indemnitaires.

CONSIDÉRANT qu'après 4 ans d'existence et d'expérience, et afin de répondre aux lignes directrices de gestions, il convient de réactualiser le RIFSEEP. Aussi, le travail avec les organisations syndicales s'inscrit ainsi dans une politique RH renouvelée, fondées sur des principes de transparence, d'équité de traitement et de reconnaissance des parcours professionnels. Elles visent également à mieux prendre en compte les réalités de terrain, les responsabilités exercées et l'engagement des agents, tout en respectant les équilibres budgétaires de la collectivité.

Après l'avis du comité Social Territorial en date du 23 juin 2026,

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

Article 1^{er} : La délibération n° 16 du 21 juillet 2022 est abrogée.

Article 2 : PERSONNELS CONCERNES PAR LE REGIME INDEMNITAIRE :

Les dispositions de la présente délibération s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2026, à l'ensemble des agents, toutes filières confondues, à l'exception :

- Des agents permanents travaillant exclusivement sur des périodes scolaires,
- Des personnels contractuels travaillant sur des missions non pérennes ou en remplacement d'un titulaire absent,
- Des personnels de droit privé.

Les personnels pourront prétendre à bénéficier des dispositions du nouveau régime indemnitaire dans la limite des plafonds de prime correspondants à leur grade.

Article 3 : PRIME MENSUELLE – INDEMNITE DE FONCTION DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

- Principes d'attribution :

Cette prime mensuelle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Elle repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est basée sur la création de 5 niveaux de responsabilité.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

Considérant la structuration des effectifs de la commune, le système de hiérarchisation selon les catégories et les postes a été privilégié, par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur.

	Groupes de fonctions	Fonctions exercées et groupes de fonctions	Critères Encadrement	Critères technicité et expertise
1	AG1 BG1	Direction générale des services - directions générales adjointe – Comité de direction Directeurs	Management stratégique, pilotage de la structure, transversalité, arbitrage, encadrement de responsables de service ou d'équipement et, responsabilité de l'administration Responsabilité d'une direction et encadrement de responsables de services	Compétences professionnelles pluridisciplinaires renforcées (financières, rh, juridiques et administratives) et connaissances multidimensionnelles Compétences spécifiques et/ou multi-domaines
2	AG2 BG2 CG1	Responsables de services Chargés de missions	Responsabilité d'un service et encadrement de responsable d'équipe ou d'agents	Compétences spécifiques et/ou multi-domaines (liées au niveau de responsabilité du groupe) Chargés de missions stratégiques nécessitant des compétences de management de projet et d'expertise technique et/ou juridique rattaché en direct à un DG/DGA
3	AG3 BG3 CG2	Responsable d'équipe, de structure (directeur ALSH) Collaborateurs ou chargés de missions nécessitant des compétences spécifiques Gestionnaire Coordinateur Instructeur	Management d'équipe de terrain	Compétences métiers spécifiques maîtrisées et managériales (liées au niveau de responsabilités du groupe) Chargés de mission d'un champ de compétences métiers avec une technicité spécifique, une dimension d'expertise ou de responsabilités juridique, financière et/ou des capacités d'analyse, de synthèse, d'adaptation, de gestion de projet rattaché en direct à un directeur Compétences métiers spécifiques et maîtrisées
4	CG3 BG4	Agents sur des missions nécessitant des compétences techniques particulières. Adjoint ALSH	Coordination petite Equipe	Chargé d'un champ de compétences professionnelles administratives et parfois d'encadrement ou nécessitant une technicité métier particulière
5	CG4	Agents opérationnels		Compétences liées aux postes

La prime mensuelle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonctions ou de grade, ou sur proposition du N+1 et avec l'accord de toute la chaîne hiérarchique dans la limite d'une enveloppe globale attribuée par l'autorité territoriale.

- **Indemnité complémentaire liée aux sujétions particulières :**

- Missions d'encadrement pour les niveaux 3 et 4

Une indemnité complémentaire liée à la sujétion particulière d'encadrement est appliquée mensuellement au prorata de l'exercice effectif des missions, à partir d'un agent directement encadré dès lors qu'il est évalué par ce responsable. (agents horaires compris)

Le montant mensuel de cette sujétion dépend du nombre d'agents encadrés comme définit ci-dessous :

1 à 5 agents	6 à 15 agents	16 à 30 agents	30 agents et +
100 €	125 €	150 €	175 €

La sujétion particulière est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus

A/ CONDITIONS DE VERSEMENT :

1) **Quotité de travail à prendre en compte**

Liée à l'exercice effectif des fonctions, la prime mensuelle est versée au prorata du temps de travail effectif des agents concernés (temps complet, partiel ou partiel thérapeutique, temps non complet).

Ainsi, toute personne ne travaillant pas à temps complet, se verra octroyée la quotité correspondante à son temps de travail effectif. Cette disposition s'appliquera également pour tout agent bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, la quotité du régime indemnitaire sera versée au regard du temps de présence réel.

2) **Versement du régime indemnitaire en cas de missions provisoires**

Tout agent positionné de manière formelle, sur un poste de niveau supérieur, pour y effectuer des missions provisoires, perçoit le régime indemnitaire correspondant au niveau de responsabilité afférent durant la période où l'intérim est assuré, dès lors que lesdites missions ont été demandées par le N+1 et sont préalablement validées par la direction générale.

La polyvalence que tout agent est tenu d'assurer pour garantir la continuité du service public ne donne droit à aucun avantage particulier, l'agent conserve alors le régime indemnitaire qui lui a été octroyé suivant le niveau de responsabilité afférent à son poste ;

3) **modulations**

La prime mensuelle est intégralement maintenue pendant les congés annuels, les congés de maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption d'un enfant et pendant le CITIS.

Suite à la publication de la loi de finances pour 2025 et du décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie, tous les agents publics (fonctionnaires comme agents contractuels de droit public) placés en congé de maladie ordinaire (CMO) ne perçoivent plus que 90 % de leur

traitement les 3 premiers mois (et non plus 100%). Cette modification a une incidence sur le RIFSEEP, et notamment sur l'IFSE.

En plus de cet écrêtement et pour toutes les autres situations administratives liées à l'indisponibilité de l'agent pour raison de santé (excepté les autorisations d'absence et les jours enfant malade), elle est modulée de la façon suivante :

- 1/30ème de jour d'absence à partir du 26ème jour d'absence calendaire d'arrêt maladie calculé sur une année glissante ;

Article 4 : PRIME ANNUELLE VARIABLE – COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

- Principes d'attribution

Cette prime variable est versée annuellement.

Elle tient compte de l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel au regard d'une grille de cotation favorisant une lecture globale à l'échelle de la commune.

Les agents sont notés sur 10 items et les encadrants sur 13 comme actuellement.

En annexe figure une fiche d'entretien annuel comprenant la nouvelle grille d'évaluation de la manière de servir.

- Conditions de versement :

Afin de pouvoir bénéficier de la prime annuelle liée à la manière de servir, un temps de présence effective minimum de 6 mois est requis au sein de la collectivité pour y prétendre.

Le CIA est versé au prorata de la présence administrative effective de l'agent et de la quotité de travail des agents concernés (temps complet, partiel ou partiel thérapeutique, temps non complet).

Ainsi, toute personne ne travaillant pas à temps complet, se verra octroyer la quotité correspondante à son temps de travail effectif. Cette disposition s'appliquera également pour tout agent bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, la qualité de régime indemnitaire sera versée au regard du temps de présence réel.

Le versement n'est possible que pour les agents en poste au 31 décembre de l'année considérée.

Article 5 : Cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP (IFSE ET CIA)

- Les attachés ;
- Les rédacteurs ;
- Les adjoints administratifs ;
- Les assistants socio-éducatifs ;
- Les animateurs ;

Les agents de la filière police municipale et des gardes champêtres (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP. Ils bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique (IFSE) ;

Les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique ne sont pas, non plus, concernés par le RIFSEEP.

Article 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

- Attributions individuelles

Le Président du CCAS fixera par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite du plafond fixé par la présente délibération (tableau annexe 2).

- Cumul RIFSEEP et autres indemnités

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de mission, de déplacement...),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes,...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel,
- l'indemnité de maniement des fonds.
- les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire, retranscrits budgétairement,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de servie (ISS),
- la prime informatique,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Article 7 : Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP,

Article 8 : Décide le maintien en vigueur, à compter du 1^{er} septembre 2026, des délibérations et dispositions indemnitaires auxquelles le RIFSEEP ne se substitue pas,

Article 9 : Dit que les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

Article 10 : Dit que la présente délibération prendra effet au 1^{er} septembre 2026.

Article 11 : Dit que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Pour extrait conforme,
Lieusaint, le 1^{er} juillet 2026



Fernanda BETHUNE

Bethune
Secrétaire de séance



Michel BISSON

Président du CCAS

M. Bisson

Le Président :

➤ Certifie, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération.

➤ Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa

Accusé de réception en préfecture
077-267701647-20260701-072026_122026-DE

Reçu le 16/07/2026