

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
2025-20**

Envoyé en préfecture le 13/10/2025
Reçu en préfecture le 13/10/2025
Publié le
ID : 087-200028413-20251008-2025_20D-DE

L'an deux mille vingt-cinq-----
Le 8 octobre à 18h00-----

Le Conseil d'Administration du CIAS Pays de Nexon-Monts de Châlus,
dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire,
à la Maison de l'intercommunalité à Nexon, sous la présidence de M. Emmanuel DEXET,
Président.

Date de convocation du Conseil d'Administration : 29 septembre 2025

Nombre de membres :

En exercice : 15

Présents : 9

Procurations : 2

Votants : 11

Pour : 11

Contre : 0

Abstentions : 0

PRESENTS : Mmes BELAIR Florence, CHEYRONNAUD Céline, DESSEX Martine, LACOURARIE Bernadette, PRADIER Claudine, Mrs DEVARISSIAS Philippe, DEXET Emmanuel, GERVILLE REACHE Fabrice, SANBA Issame.

EXCUSES AVEC POUVOIR : Mme SAZERAT Marie-Christine, pouvoir donné à Mme PRADIER Claudine, M. TRICARD Jacques, pouvoir donné à M. DEXET Emmanuel.

EXCUSES : Mmes HILAIRE GENIN Karine, PASSERIEUX Béatrice, PECOUT Chantal, Mr CHIROL Christian.

SECRETAIRE : Patricia LATHIERE DEBEAULIEU

OBJET : **Modification de la délibération concernant le RIFSEEP, remplace la délibération n° 2023-09 en date du 11 avril 2023**

Régime indemnitaire : Modification des conditions de maintien en cas d'absence ;
Ajout des groupes B1 et B3

Exposé :

En décembre 2017, le conseil d'administration s'est prononcé sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents de l'établissement. En fonction des évolutions règlementaires et du fonctionnement du CIAS, ce régime indemnitaire a été modifié à plusieurs reprises. La version en vigueur a été adoptée par le conseil d'administration en date du 11 avril 2023.

Pour rappel, l'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Ainsi, dès lors qu'un texte prévoit les conditions de modulation ou de suppression d'une prime pendant les absences, les employeurs territoriaux sont alors tenus de les appliquer.

En revanche, en l'absence de dispositions spécifiques, il appartient à la collectivité de déterminer les modalités de maintien des primes en cas d'absence.

Au sein de la Fonction Publique de l'Etat, le dispositif de maintien des primes en cas d'absence est prévu principalement par le décret N°2010-997 du 26 août 2010.

Jusqu'à présent, ce décret prévoyait qu'en cas de placement en congé longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD), le versement du régime indemnitaire était **suspendu**.

Une collectivité territoriale ne pouvait donc pas prévoir le maintien des primes à un agent pendant l'un de ces congés (CR, 22 novembre 2021, n°448779).

Désormais, conformément à l'accord interministériel du 20 octobre 2023 et à l'article L.822-8 du Code Général de la Fonction Publique, le décret n°2024-641 du

27 juin 2024 est venu améliorer les garanties Publique de l'Etat.

Envoyé en préfecture le 13/10/2025

Reçu en préfecture le 13/10/2025

Publié le

ID : 087-200028413-20251008-2025_20D-DE

Il modifie notamment, les dispositions du décret du 26 août 2010, afin de prévoir que, pendant les périodes de congé de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM), les fonctionnaires de l'Etat bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années.

Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant peut modifier la délibération régissant les primes versées aux agents afin de transposer, les règles applicables à la Fonction Publique de l'Etat.

C'est pourquoi, il est proposé de modifier les conditions de maintien de l'IFSE pendant les périodes de congé de longue maladie (agents affiliés à la CNRACL) et de congé de grave maladie (agents affiliés à l'IRCANTEC), de la façon suivante :

- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années.

De plus, pour prendre en compte les évolutions du service, il est proposé de modifier le tableau des groupes de la façon suivante :

CATEGORIE	GROUPE	POSTES DE LA STRUCTURE
A	A1	Directrice CIAS
	A2	Responsables de secteur du service d'aide à domicile Agent social du service d'aide à domicile
	A3	Animatrices Relais Petite Enfance
B	B1	Direction ALSH
	B2	Gestionnaire RH/finances
	B3	Animateurs
C	C1	Coordinateurs, référents et techniciens
	C2	Agents d'exécution

Par souci de lisibilité, il est proposé de remplacer la délibération du 11 avril 2023 par la présente délibération, qui reprend l'ensemble des modalités afférentes au RIFSEEP.

Le Président rappelle à l'assemblée que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en place pour la fonction publique de l'Etat a été transposé à la fonction publique territoriale et est appliqué au sein du Centre Intercommunal d'Action Sociale depuis le 1^{er} janvier 2018.

Il se compose :

- ✓ d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (RIFSEEP) ;
- ✓ d'un complément indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Dans ce cadre, la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- ✓ prendre en compte la place des postes occupés par les agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de chaque poste ;
- ✓ valoriser l'implication et la manière de servir des agents ;
- ✓ garantir un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

VU le Code Général de la fonction publique,

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 du 26 janvier 1984 précitée,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

VU le 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

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

VU le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du **corps des attachés d'administrations** de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 (applicable aux cadres d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie),

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du **corps des secrétaires administratifs** de l'intérieur et de l'outre-mer 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 (applicable aux cadres d'emplois des animateurs territoriaux),

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du **corps des adjoints administratifs** de l'intérieur et de l'outre-mer 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 (applicable aux cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, des agents sociaux territoriaux, des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives et des adjoints territoriaux d'animation),

VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application 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 (applicable aux adjoints techniques territoriaux, aux agents de maîtrises),

VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application aux membres du **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 (applicable aux assistants socio-éducatifs),

VU l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application aux membres du **corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse** 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 (applicable temporairement aux éducateurs de jeunes enfants),

VU l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application aux membres du **corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage** 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 (applicable aux adjoints territoriaux du patrimoine),

VU l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 **aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques (Journal officiel du 26 mai 2018),**

VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application **au corps des techniciens supérieurs du développement durable** 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 : RDEF1427139C 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 du Comité Technique du 7 décembre 2017, relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent,

VU l'avis favorable du comité technique du 4 juillet 2022 sur les propositions de modification de la délibération fixant les critères d'attribution du RIFSEEP,

VU l'avis favorable du comité social territorial du 25 janvier 2023 sur les propositions de modification de la délibération fixant les critères d'attribution du RIFSEEP,

VU l'avis favorable du comité social territorial du 7 juillet 2025 sur les propositions de modification des conditions de maintien des indemnités en cas d'absence et l'ajout de groupes,

VU le tableau des effectifs du Centre Intercommunal d'Action Sociale du Pays de Nexon-Monts de Châlus,

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 (R.I.F.S.E.E.P.) au sein de la collectivité,

I – La mise en place de l'indemnité de Fonction, de sujétion et d'expertise (I.F.S.E) :

L'indemnité de Fonction, de Sujétion et d'expertise (I.F.S.E) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

➤ **Les bénéficiaires :****Peuvent bénéficier de l'I.F.S.E. telle que définie**

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, non complet et temps partiel ;
- Les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, non complet et temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public employé en vertu de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, non complet et temps partiel.

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, une telle prime a été instaurée pour les corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois de :

Filière administrative	- Administrateurs territoriaux - Attachés territoriaux - Secrétaires de mairie - Rédacteurs territoriaux - Adjoint administratifs territoriaux
Filière sanitaire et sociale	- Conseillers socio-éducatifs territoriaux - Assistants socio-éducatifs territoriaux - Agents socio territoriaux - ATSEM - Médecins territoriaux - Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux - Educateurs de jeunes enfants (à titre temporaire) - Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux (à titre temporaire) - Psychologues territoriaux - Sages-femmes territoriales (à titre temporaire) - Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (à titre temporaire) - Puéricultrices cadres territoriaux de santé (à titre temporaire) - Puéricultrice territoriales (à titre temporaire) - Infirmiers territoriaux en soins généraux (à titre temporaire) - Infirmiers territoriaux (à titre temporaire) - Auxiliaires de puériculture territoriaux (à titre temporaire) - Auxiliaires de soins territoriaux (à titre temporaire) - Techniciens paramédicaux territoriaux (à titre temporaire)
Filière Culturelle	- Adjoint territoriaux du patrimoine - Conservateurs territoriaux du patrimoine - Conservateurs territoriaux de bibliothèques - Bibliothécaires territoriaux - Attachés territoriaux de conservation du patrimoine - Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques - Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique (à titre temporaire)
Filière sportive	- Educateurs territoriaux des APS - Opérateurs territoriaux des APS - Conseillers territoriaux des APS (à titre temporaire)

Filière animation	- animateurs - Adjoints techniques territoriaux
Filière technique	- Ingénieurs techniques territoriaux - Agents de maîtrise territoriaux - Adjoints techniques territoriaux - Ingénieurs territoriaux (à titre temporaire) - Techniciens territoriaux - Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (à titre temporaire)

Les grades et filières notés « à titre temporaire » sont en attente d'un arrêté ministériel spécifique et conformément au décret 2020-182 du 27 février 2020 ont été temporairement rattachés à d'autres cadres d'emploi que leur référence habituelle à titre temporaire afin de permettre l'application du RIFSEEP auxdits cadres d'emploi. Des délibérations complémentaires seront proposées au Conseil d'administration pour les références des nouveaux arrêtés au fur et à mesure de leur parution.

Sont exclus de ce dispositif :

- Les agents vacataires ;
 - Les agents de droit privé : CAE/CUI, CEE, emplois d'avenir et apprentis ;
- Les dispositions fixant, par délibérations antérieures, les modalités d'octroi du régime indemnitaire sont abrogées.

➤ **Définition des groupes de fonctions**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Cette répartition des postes est définie par les critères cumulatifs établis comme suit :

- Critère N°1 : Encadrement, pilotage et conception ;
- Critère N°2 : Technicité et niveau d'expertise ;
- Critère N°3 : Sujétions particulières et degrés d'exposition du poste ;
- Critère N°4 : Acquis de l'expérience professionnelle (dans la perspective de la réévaluation du RIFSEEP)

Ainsi, un système de cotation selon les grades et les postes et suivants les différents critères établis ci-dessus a été privilégié (tableau détaillé des indicateurs retenus par critères et du nombre de points déterminés joint en annexe à la présente délibération). De cette cotation a découlé l'établissement de groupes de fonctions propres à la structure de la manière suivante :

CATEGORIE	GROUPE	POSTES DE LA STRUCTURE
A	A1	Directrice CIAS
	A2	Responsables de secteur du service d'aide à domicile/ Agent social du service d'aide à domicile
	A3	Animatrices Relais Petite Enfance
B	B1	Direction ALSH
	B2	Gestionnaire RH/finances
	B3	Animateurs
C	C1	Coordinateurs, référents et techniciens
	C2	Agents d'exécution

➤ **Montants de référence**

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des montants plafonds prévus et précisés par arrêtés ministériels de la manière suivante :

Filière Administrative.

Catégorie A

Attachés territoriaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 1	Direction d'une collectivité	36 210 €

Catégorie B

Rédacteurs

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 2	Gestionnaire RH/Finances	16 015 €

Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 1	Agents comptable, référents ressources humaines, sujétions ou qualifications particulières	11 340 €
Groupe 2	Agents d'exécution	10 800 €

Filière sociale

Catégorie A

Assistants socio-éducatifs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 2	Responsables de secteur service d'aide à la personne, agent social	15 300 €

Educateurs de jeunes enfants

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 3	Animateurs Relais Petite Enfance	13 000 €

Filière Animation**Catégorie B****Animateurs territoriaux**

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 2	Direction/Coordination ALSH	16 015 €
Groupe 3	Animateurs	14 650 €

Catégorie C**Adjoints d'animation territoriaux**

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 1	Assistants direction ALSH	11 340 €
Groupe 2	Adjoints d'animation	10 800 €

Filière Technique**Catégorie C****Adjoints techniques territoriaux**

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 1	Agents techniques avec des responsabilités particulières	11 340 €
Groupe 2	Agents d'exécution	10 800 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

➤ **Modalités ou retenues pour absence :**

En cas de congés de maladie ordinaire (y compris accident de service) : L'I.F.S.E suivra le sort du traitement. Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil ou d'adoption d'un enfant, cette indemnité sera versée intégralement.

En cas de congé de longue maladie et grave maladie : maintien de l'IFSE de la façon suivante :

- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années.

En cas de congé de longue durée : l'I.F.S.E ne sera pas versée.

Le versement des primes et indemnités durant un temps partiel thérapeutique suivra le même sort que le traitement.

➤ **Périodicité de versement :**

L'indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (I.F.S.E) sera versée mensuellement aux agents.

➤ **Modalité de revalorisation l'IFSE :**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2. en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
3. au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis dans la présente délibération.

II- La mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

➤ **Les bénéficiaires :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat pour :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, non complet et temps partiel ;
- Les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, non complet et temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public employés en vertu de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, non complet et temps partiel.

➤ **La détermination des montants maxima de C.I.A. :**

La part du CIA correspond à un montant maximum fixé à 10% de l'I.F.S.E versée, pour chaque groupe de fonction.

Le CIA est versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et tient compte des critères fixés dans la grille de l'entretien professionnel de la manière suivante :

- Résultats professionnels de l'année écoulée,
- Appréciation de la valeur professionnelle écoulée,
- Objectifs de l'année écoulée,

La grille d'entretien professionnel définie par le Centre Intercommunal d'Action Sociale Pays de Nexon-Monts de Châlus contient 30 points d'évaluation différents correspondant à 100% de réussite. Le complément indemnitaire annuel est soumis à l'obtention du seuil de 50% de réussite. Au-delà de ce seuil, le montant du CIA correspondra au pourcentage de réussite de l'entretien professionnel sans dépasser le montant plafond fixé par le Centre Intercommunal pour chaque groupe de fonction.

Le CIA sera versé en fonction de l'entretien de l'année écoulée. Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie A
Attachés territoriaux

Filière Administrative

Envoyé en préfecture le 13/10/2025
 Reçu en préfecture le 13/10/2025
 Publié le
 ID : 087-200028413-20251008-2025_20D-DE

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 1	Direction d'une collectivité	6 390 €

Catégorie B
Rédacteurs

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 2	Gestionnaire RH/Finances	2 185 €

Catégorie C
Adjoint administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 1	Agents comptable, référents ressources humaines, sujétions ou qualifications particulières	1 260 €
Groupe 2	Agents d'exécution	1 200 €

Filière sociale

Catégorie A
Assistants socio-éducatifs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 2	Responsables de secteur service à la personne, agent social	2 700 €

Educateurs de jeunes enfants

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 3	Animateurs Relais Petite Enfance	1 560 €

Filière Animation

Catégorie B
Animateurs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 2	Direction/Coordination ALSH	2 185 €
Groupe 3	Animateurs	1 995 €

Catégorie C
Adjoints d'animation territoriaux

Envoyé en préfecture le 13/10/2025

Reçu en préfecture le 13/10/2025

Publié le

ID : 087-200028413-20251008-2025_20D-DE

Groupe	Emplois	maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 1	Assistants direction ALSH	1 260 €
Groupe 2	Adjoints d'animation	1 200 €

Filière Technique

Catégorie C
Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel Plafond réglementaire
Groupe 1	Agents techniques avec des responsabilités particulières	1 260 €
Groupe 2	Agents d'exécution	1 200 €

➤ **Périodicité de versement :**

Le complément indemnitaire annuel sera versé une fois par an au mois de **décembre** aux agents. Pour les agents qui se mettent en disponibilité ou qui quittent la collectivité, le CIA sera versé avec le dernier salaire.

➤ **Modalités ou retenues pour absence :**

Le C.I.A ne sera pas versé pendant les congés de longue durée.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :
DECIDE

Article 1^{er} : de modifier l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) versé selon les modalités définies ci-dessus, à compter du 15 octobre 2025,

Article 2 : de remplacer par la présente délibération, la délibération n°2023-09 en date du 11 avril 2023 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Article 3 : d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu au titre de l'**I.F.S.E** par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en fonction des 4 critères réglementaires définis dans les textes :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice du poste,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel,
- Acquis de l'expérience professionnelle,

Article 4 : d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu au titre du C.I.A par chaque agent dans le respect de la grille d'entretien professionnel : fonction des 3 critères règlementaires définis dans la grille d'entretien professionnel :

- Résultats professionnels de l'année écoulée,
- Appréciation de la valeur professionnelle écoulée,
- Objectifs de l'année écoulée,

Article 5 : de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de ce régime indemnitaire,

Certifié exécutoire
Reçu en Préfecture
le :
Publié ou notifié
le :

Fait et délibéré en Mairie, les jours, mois et an que dessus
au registre sont les signatures.

Pour copie conforme : En Mairie, le 9 octobre 2025.

Le Président,
Emmanuel DEXET

