

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

VILLE D'AUBIN

SÉANCE DU 14 NOVEMBRE 2025

Date de la convocation : 10/11/2025

Le quatorze novembre deux mil vingt-cinq, à 10 heures 06, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville d'AUBIN s'est assemblé à la salle du conseil municipal de la Mairie d'Aubin, sous la présidence de Madame Christine TEULIER, Présidente du CCAS

Étaient présents (11) : Mme Christine TEULIER, M. François DERBOIS, M. Maxime GAILLAC, Mme Magali GARRIC, Mme Nicole JANNOT, Mme Michèle JOSEPH-EDMOND, Mme SALVAN Maryline, M. Serge BOSCUS, Mme Nadine CEREDE, Mme Gisèle NEGRE, Mme Thérèse PICHON.

Procurations(s) (2) : de M. Bernard FABRE à Mme Maryline SALVAN
de M. Bernard SOUVERAIN à Mme Magali GARRIC

Absent(s) et excusé(s) (4) : M. Jean-Claude LONCKE, Mme Séverine MAZARS, Mme Michèle PLEINECASSAGNE, Mme Hélène SOLIS.

Était(ent) présent(s) au titre du service : Émilie BEC, Cyril LEPACHELET

Secrétaire de la séance : Émilie BEC

Nombre de membres : 17
Membres présents : 11

Membres en exercice : 17
Membres ayant donné procuration : 2

Votants : 13

DÉLIBÉRATION N° : 2025-18

OBJET : MISE À JOUR DU RIFSEEP

Madame La Présidente,

INFORME le conseil d'administration de la volonté de mettre à jour le régime indemnitaire des agents sociaux en vigueur au sein du service autonomie à domicile.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel a été institué en Conseil d'Administration du 15 décembre 2021 et est effectif depuis le 01^{er} janvier 2022. Il se compose d'une prime mensuelle appelée IFSE dont

le montant varie selon le degré de qualification de l'agent variant de 75 à 225 euros brut pour un temps complet ; et d'une prime annuelle appelée CIA, versée en fin d'année d'un montant de 600 euros brut pour un temps complet.

La révision répond à trois objectifs :

- Clarifier les montants de l'IFSE et prévoir des possibilités de révision
- Créer une prime d'ancienneté IFSE Mérite
- Réviser le montant du CIA.

Précisions concernant la prime d'ancienneté IFSE mérite : il s'agit de créer une prime équivalente à la médaille d'honneur du travail. En effet, tout agent public, adressant une demande à son autorité territoriale peut prétendre à une médaille d'honneur du travail : d'argent après 20 ans de services, vermeil après 30 années de services, et or après 35 années de services. La médaille d'honneur régionale, départementale et communale est décernée deux fois par an à l'occasion des promotions des 1er janvier et 14 juillet, la demande doit être déposée à la Préfecture de l'Aveyron.

Cependant, considérant que les agents du CCAS ne pouvaient accéder que difficilement à la médaille d'honneur du travail délivrée par la Préfecture notamment au regard des critères d'état des services et de quotité de travail et de décomptes liés aux congés maladies. Le CCAS a souhaité instaurer une gratification « compensatoire », appelée IFSE Mérite. L'objectif est identique à celui de la médaille d'honneur communale : récompenser les services rendus et reconnaître l'implication des agents sur un temps long.

Ainsi, madame La Présidente propose :

Vu les articles L.714-4 à L.714-13 du code général de la fonction publique, relatifs au régime indemnitaire dans la Fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 10 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 (le cas échéant),

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'État,

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

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 (RIFSEEP),

Considérant ainsi la nécessité de procéder à une régularisation des délibérations antérieures portant mise en place du RIFSEEP en intégrant l'indemnité susvisée dans la part fonctions du RIFSEEP dénommée IFSE ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 24 septembre 2025 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du service Autonomie à domicile du CCAS d'Aubin.

La Présidente

PROPOSE à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution suivants :

Article 1 : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

 *Agents sociaux territoriaux*

Article 2 : Modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

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 ou selon les critères fixés, 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 en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 et au décret n°2024-641 du 27 juin 2024, l'IFSE sera maintenu dans les conditions suivantes :

- Congé de maladie ordinaire (traitement maintenu à 90% pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants),
- Congés annuels (plein traitement),
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement)
- Congé de longue maladie ou Congé de grave maladie (maintien à 33% la première année et 60% les deuxième et troisième années (pas d'effet rétroactif en paie lors de l'octroi de CLM, CGM).

Le RIFSEEP sera suspendu en cas de Congé de longue durée (pas d'effet rétroactif en paie lors de l'octroi de CLD).

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

Depuis la Loi de Transformation de la FPT du 6 août 2019, l'article 88 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit le maintien du Régime Indemnitaire lors des congés de maternité, paternité

ou d'adoption « sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service ».

Article 3 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 3 parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise « mérite » qui valorise l'engagement sur le long terme des agents,
- Le Complément Indiciaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Article 4 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (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 :

- 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.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Le tableau de cotation ci-dessous définit les différents niveaux de technicité de chaque poste.

TABLEAU DE COTATION						
Groupe 2 Agents d' exécution	Critères professionnels retenus	<u>ÉLÉMENTAIRE</u>	<u>PERFECTION- NEMENT</u>	<u>INTERMÉDIAIRE</u>	<u>EXPERT</u>	<u>SPÉCIALI- SATION AVANCÉE</u>
		Aide-ménagère	Aide à domicile	Aide à la personne (assistante de vie aux famille)	Accompagnant éducatif et social (DEAES, DEAVS, DEAMP)	Assistant de soins en gérontologie (ASG)
	2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ⇒ Valoriser l'acquisition et la mobilisation des compétences	<p>Pas de qualification</p> <p>Connaissances élémentaires des techniques</p> <p>Faible capacité d'initiative</p> <p>Tâches précises peu variées autour du ménage courant, aide à la gestion des repas et des courses, sans technicité particulière.</p> <p>Domaines de compétences relatifs à l'aide à la personne restreint.</p>	<p>Pas de qualification, mais a plus de 4 ans d'expérience.</p> <p>Connaissances développées des techniques d'entretien et de l'environnement professionnel</p> <p>Faible capacité d'initiative</p> <p>Diversité des tâches principales et tâches secondaires de stimulation et accompagnement à la vie sociale</p> <p>Domaines de compétences relatifs à l'aide à la personne en cours de développement.</p>	<p>Qualification via des certifications prof. ou des formations</p> <p>Connaissances approfondies des techniques d'entretien et de l'environnement et des tâches d'aide à la personne</p> <p>Autonomie</p> <p>Capacité d'initiative et hiérarchisation des activités à réaliser.</p> <p>Diversité des tâches principales et tâches secondaires « aide à la personne »</p> <p>Domaines de compétences relatifs à l'aide à la personne maîtrisés.</p>	<p>Qualification reconnue par un diplôme d'État</p> <p>Connaissances certifiées, parfaite maîtrise de l'environnement professionnel</p> <p>Forte autonomie</p> <p>Capacité d'initiative et prise en charge globale des besoins de la personne.</p> <p>Diversité des tâches principales d'aide à la personne dites « humaines ».</p> <p>Domaines de compétences relatifs à l'aide à la personne maîtrisés.</p>	<p>Qualification reconnue par un diplôme d'État</p> <p>Connaissances certifiées, parfaite maîtrise de l'enviro. professionnel ET pluridisciplinaire</p> <p>Forte autonomie</p> <p>Capacité d'initiative et force d'analyse « de propositions en termes de sui des plans d'aide.</p> <p>Diversité des tâches principale d'aide à la personne dites « humaine » et d tâches paramédicales.</p> <p>Domaines de compétences relatifs à l'aide à la personne maîtrisés et à l'environnement pluridisciplinaire</p>
	3. Sujétions particulières ou degré d'exposition d'un poste au regard de l'environnement professionnel ⇒ Contraintes particulières	<p>Risque d'accident Risque de maladie Responsabilité pour la sécurité d'autrui Effort physique Tension mentale et nerveuse Confidentialité Relations internes Relations externes Facteurs de perturbation</p>	<p>Risque d'accident Risque de maladie Responsabilité pour la sécurité d'autrui Effort physique Tension mentale et nerveuse Confidentialité Relations internes Relations externes Facteurs de perturbation</p>	<p>Risque d'accident Risque de maladie Responsabilité pour la sécurité d'autrui Effort physique Tension mentale et nerveuse Confidentialité Relations internes Relations externes Facteurs de perturbation</p>	<p>Risque d'accident Risque de maladie Responsabilité pour la sécurité d'autrui Effort physique Tension mentale et nerveuse Confidentialité Relations internes Relations externes Facteurs de perturbation</p>	<p>Risque d'accident Risque de maladie Responsabilité pour la sécurité d'autrui Effort physique Tension mentale et nerveuse Confidentialité Relations intern Relations externes en lien avec les services médicaux Facteurs de perturbation</p>

Le montant de l'IFSE est **réexaminé** :

- En cas de changement de fonctions,
- Tous les quatre ans (*au moins*), 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.

L'IFSE est versée mensuellement.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels individuels pour un service à temps complet sont fixés comme suit:

Cadre d'emplois	Groupe	Emplois	Montant max. individuel annuel IFSE en €
Agents sociaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	
	Groupe 2	AIDE-MÉNAGÈRE	Niveau élémentaire 1 : phase d'appropriation des activités de base (sans expérience ni qualification). Niveau élémentaire 2 : prise en compte de l'expérience et de l'investissement (formation) De 900 € (soit 75€/mois) À 1 200 € (soit 100€/mois)
		AIDE A DOMICILE	Niveau perfectionnement 1 : maîtrise des activités ordinaires, acquise grâce à l'expérience, besoin de développement des compétences Niveau perfectionnement 2 : prise en compte de l'expérience et de l'investissement (formation) De 1 500 € (soit de 125€/mois) À 1 800 € (soit de 150€/mois)
		AIDE À LA PERSONNE/ ASSISTANTE DE VIE AUX FAMILLES	Niveau intermédiaire 1 : maîtrise des activités ordinaires et de quelques activités relatives à l'aide à la personne Niveau intermédiaire 2 : prise en compte de l'expérience et de l'investissement (formation) De 2 100 € (soit de 175€/mois) À 2 400 € (soit de 200€/mois)
		ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL/AVS/AMP	Niveau expert 1 : maîtrise de l'ensemble des activités ménagères et humaines relatives à l'aide à la personne, y compris lors de situations inhabituelles. Niveau expert 2 : prise en compte de l'expérience et de l'investissement (formation) De 2 700 € (soit de 225€/mois) À 3 000 € (soit de 250€/mois)
		ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE	Niveau spécialisation avancée 1 : Connaissances certifiées et spécifiques, maîtrise avancée du projet personnalisé de la personne et de l'environnement pluridisciplinaire Niveau spécialisation avancée 2 : prise en compte de l'expérience et de l'investissement (formation) De 3 300 € (soit 275€/mois) À 3 600 € (soit 300€/mois)

Article 5 : L'IFSE « mérite »

Les bénéficiaires :

L'indemnité « mérite », vise à valoriser une implication exemplaire dans le temps au sein du service d'aide à domicile. Elle vise à reconnaître l'engagement sur un temps long d'un agent. Elle peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels, sous réserve des conditions d'ancienneté requises.

Les montants de la part « IFSE mérite » (en euros brut, non proratisés selon le temps de travail) :

20 ans de service accompli	400 €
25 ans de service accompli	500 €
30 ans de service accompli	600 €
35 ans de service accompli	700 €

Le montant de l'IFSE « mérite » est versée à échéance fixe, dans les principes d'annuité ci-avant précisé.






L'IFSE « mérite » est versé à la date anniversaire, selon l'entrée dans le service de l'agent.

Article 6 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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

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.

Plus généralement, seront appréciés :

-  La valeur professionnelle de l'agent,
-  Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
-  Son sens du service public,
-  Sa capacité à travailler en équipe,
-  Sa contribution au collectif de travail.

L'appréciation de l'engagement professionnel sera basée sur deux grands groupes de critères :

- le « CIA disponibilité » permet d'apprécier la disponibilité de l'agent pour répondre aux sollicitations de service (remplacements, prestations supplémentaires...) ; cette part du CIA conditionnera 60 % du montant du CIA annuel.
- le « CIA valeur professionnelle » vise à évaluer la manière de servir ; cette part représentera 40 % du CIA.

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.














Les plafonds maximums annuels individuels pour un service à temps complet du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Agents sociaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	
	Groupe 2	Agent d'exécution	900 €

Article 7 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liés aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec (*sélectionner les primes concernées*) :

-  L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
-  L'indemnité pour travail dominical régulier,
-  L'indemnité pour service de jour férié,
-  L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
-  La prime d'encadrement forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
-  L'indemnité d'astreinte,
-  L'indemnité de permanence,
-  L'indemnité d'intervention,
-  L'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
-  Les primes régies par l'article 111 de la loi n° 84-53 du 23 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois...),
-  La prime d'intéressement à la performance collective des services,
-  La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
-  L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Article 8 : Transfert « Primes/points »

Conformément au décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre du transfert « primes / points », les agents feront l'objet, le cas échéant, d'un abattement sur les indemnités perçues au titre de l'année N conformément au tableau ci-dessous :

CATÉGORIE	CALENDRIER			
	2017		2018 et années suivantes	
	Montant plafond ANNUEL	Montant plafond MENSUEL	Montant plafond ANNUEL	Montant plafond MENSUEL
Catégorie C	167 €	13,92 €	167 €	13,92 €

**Le Conseil d'Administration,
Après avoir délibéré,**

DÉCIDE


- D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus,
- D'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- Que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire,
- D'instaurer une part supplémentaire « IFSE mérite » dans le cadre du RIFSEEP ;
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Votes : 13 pour / 0 contre / 0 abstention

**Transmission au contrôle de légalité le 21 novembre 2025.
Publiée le 21 novembre 2025.**

La Présidente soussignée certifie sous sa responsabilité que le présent acte est exécutoire.

Fait à Aubin, le 18/11/2025
Pour extrait conforme,

Secrétaire de séance	Président(e) de séance
BEC Emilie 	TEULIER Christine 