

**VILLE DE CIRES-LÈS-MELLO**  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT DE  
L'OISE

Arrondissement de Senlis

CANTON DE  
MONTATAIRE

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DÉLIBÉRATIONS DU  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU CCAS**

N° 2025-27

**OBJET : INSTAURATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES  
FONCTIONS SUJÉTIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

L'an deux mil vingt-cinq, le huit décembre à dix-neuf heures, le conseil d'administration du C.C.A.S., dûment convoqué, s'est réuni en mairie, sous la présidence de monsieur Alain GUÉRINET, Président.

**Étaient présents :**

Alain GUÉRINET,  
**Président,**

Caroline MARTIN, Ingrid TUQUET, Fabien DELVALLET, Sandrine GRESSIER, Josiane VANDRIESSCHE,

**Membres élus du conseil d'administration.**

Amandine CARON, Jean-Claude DAUTOIS, Marie-Josée MARTIN, Pascale CHILTE, François PETIT,

**Membres nommés du conseil d'administration.**

**Était absent :** Danielle KNEPPER

**Secrétaire de séance :** Julie LAMY

Date de convocation : 02 décembre 2025

Nombre de membres en exercice : 12

Nombre de présents : 11

Nombre de procurations : 0

Nombre de votants : 11

Nombre d'absents : 1

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment L. 712-1 et L. 714-4 à L. 714-13 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 12 novembre 2025

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 , il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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 ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme du CCAS et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;

- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

## **I. BENEFICIAIRES :**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les adjoints administratifs,
- Les infirmiers territoriaux de catégorie B (cadre d'emplois en voie d'extinction),
- Les infirmiers territoriaux en soins généraux (Catégorie A)

Des cadres d'emplois sont pour l'instant concernés par des équivalences provisoires leur permettant de percevoir le RIFSEEP.

Les arrêtés d'application nécessaires pour mettre en œuvre le dispositif ne sont pas encore parus pour certains corps de référence de l'Etat.

Aussi, afin d'étendre le dispositif, des équivalences provisoires sont établies avec les corps de l'Etat, fixées à l'annexe 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 (article 1er et annexe 2).

Le régime indemnitaire peut donc être versé aux membres des filières et cadres d'emplois suivants :

- Les infirmiers territoriaux en soins généraux,
- Les infirmiers territoriaux (en voie d'extinction),

## **II. DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS PLAFONDS :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article L. 714-5 du code général de la fonction publique « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

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

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
- Responsabilité de formation d'autrui,
- Ampleur du champ d'action.

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
- Autonomie, initiative,
- Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Horaires atypiques,
- Responsabilité financière,
- Effort physique,
- Relations internes et ou externes.

Considérant la taille de la collectivité et ses effectifs, il est plus lisible de n'établir qu'un seul tableau rassemblant l'ensemble des cadres d'emplois :

Les cadres d'emplois concernés au sein de la collectivité et énumérés ci-dessus sont répartis dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montants plafonds IFSE	Montants plafonds CIA
<b>A1</b>	<i>Directeur du centre de soins (Catégorie A)</i>	<b>19 480 €</b>	<b>3 440 €</b>
<b>A2</b>	<i>Infirmier en soins généraux</i>	<b>15 300 €</b>	<b>2 700 €</b>
<b>B1</b>	<i>Responsable du pôle Centre de soins (Catégorie B)</i>	<b>9 000 €</b>	<b>1 230 €</b>
<b>B2</b>	<i>Infirmier (e) territorial</i>	<b>8 010 €</b>	<b>1 090 €</b>
<b>C1</b>	<i>Assistant administratif de direction</i>	<b>11 340 €</b>	<b>1 260 €</b>
<b>C2</b>	<i>Assistant administratif</i>	<b>10 800 €</b>	<b>1 200 €</b>

### **III. MODULATIONS INDIVIDUELLES :**

#### **1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...).

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- 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 par suite de la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Les formations suivies (et liées au poste) ;
- La gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

L'expérience professionnelle doit absolument être distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

## **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel (selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité).

Et selon les critères suivants :

- ✓ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- ✓ Les compétences professionnelles et techniques ;
- ✓ Les qualités relationnelles ;
- ✓ La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- ✓ La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- ✓ La capacité à travailler en équipe ;
- ✓ Le sens du service public ;
- ✓ La contribution de l'agent au collectif ;

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

#### **IV. LA TRANSITION ENTRE L'ANCIEN ET LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE :**

- Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'Indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),

Il convient donc d'abroger les délibérations précédentes.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- ✓ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- ✓ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- ✓ La N.B.I. ;
- ✓ L'indemnité forfaitaire pour travail de dimanche et jours fériés ;

➤ Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :

Conformément à l'article L. 714-8 du code général de la fonction publique : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».

Conformément au principe d'égalité de traitement entre agents appartenant à un même cadre d'emplois, les agents bénéficiaires conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP.

Une évaluation en fonction de l'expérience professionnelle, de l'expertise, des diplômes et formations suivies sera réalisée dans l'hypothèse où un agent placé dans un groupe de fonction viendrait à percevoir un montant anormalement élevé par rapport aux agents du même groupe.

## **V. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION :**

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement.

En cas de congé de maladie ordinaire, de temps partiel thérapeutique et de période préparatoire au reclassement, les primes suivent le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. La protection sociale complémentaire pour le risque Prévoyance a été mise en œuvre par délibération en date du 26 mai 2025, après avis favorable du comité social territorial en date du 20 mai 2025.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

L'IFSE n'est pas versée en cas d'absence irrégulière, dans le cadre de l'exercice du droit de grève, en cas d'exclusion temporaire disciplinaire et de suspension.

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

## **VI. DATE D'EFFET :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2026 après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

## **VII. CREDITS BUDGETAIRES :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

## **VIII. VOIES ET DELAIS DE RECOURS :**

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Entendu l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration,

Adopte la décision suivante **à l'unanimité**

**Article 1<sup>er</sup>** : Instaure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois ci-dessus :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- Un complément indemnitaire annuel (CIA)

**Article 2** : inscrit chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

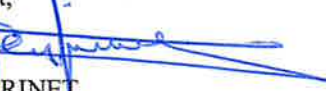
**Article 3** : autorise Monsieur le Président, à signer tous les actes et documents s'y rapportant.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif d'Amiens sis 14 rue Lemerchier – 80000 Amiens – dans un délai de deux (2) mois à compter de la date à laquelle elle est certifiée exécutoire. Le Tribunal Administratif peut être saisi au moyen de l'application télérecours citoyen accessible par le biais du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait, délibéré, les jour, mois et an susdits.

Pour extrait certifié conforme,

Le président,

  
CIRE LES MELLO  
Alain GÉRINET  
Certifié exécutoire

Compte tenu de la transmission en sous-préfecture

De l'affichage le

Et de la publication