

2025/15/12/02

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
SEANCE DU 15 DECEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq à seize heures, le quinze décembre, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de GOURIN, légalement convoqué, s'est réuni en Mairie de Gourin, sous la présidence de Monsieur Hervé LE FLOC'H.

Etaient présents : LE FLOC'H Hervé, HENRY Catherine, ROYANT Helen, MOIZAN Anne-Marie, GUEGUEN Annick, LE GOFF Jeannine, ULLIAC Morgane formant la majorité des membres en exercice.

Absent(e)(s) excusé (e)(s) : LE FUR Françoise, BAUDET Dannie, LE FUR Annick, GOUJARD Laurine

Absent(e)(s) : KERSULEC Louis,

Procuration(s) : BAUDET Dannie à GUEGUEN Annick.

Au moyen d'un vote à main levée, et à l'UNANIMITE, Catherine HENRY a été élue secrétaire de séance.

Date de convocation : 05/12/2025

Convocation affichée le : 05/12/2025

Nombre de Conseillers :

En exercice : 12

Présents : 7

Procuration (s) : 1

Reçu en Préfecture de VANNES le 24/12/2025

Publié ou notifié le 30/12/2025

Certifié exécutoire le 30/12/2025

A GOURIN, le 30/12/2025

Le Président,

Hervé LE FLOC'H

CCAS
de
Gourin

2- SAAD – RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2026

Monsieur le Président du Centre Communal d'Action Sociale (C.C.A.S.) de Gourin rappelle que le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), au regard du principe de parité, est transposable aux cadres d'emplois territoriaux sauf exception.

Monsieur le Président du C.C.A.S. de Gourin précise que le RIFSEEP comprend deux parts, l'une liée aux fonctions : l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) et l'autre liée aux résultats dénommée complément indemnitaire annuel (CIA). La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Le complément indemnitaire annuel tient compte des résultats de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Chaque part est affectée d'un montant plafond de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la fonction publique notamment ses articles L714-4 à L714-13,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du code général de la fonction publique,

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

VU les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'Etat,

VU le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 modifiant les règles de modulation du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) applicables à la Fonction Publique d'Etat (fixées dans le décret n°2010-997 du 26 août 2010),

VU les délibérations instaurant le RIFSEEP au sein de la collectivité en date du 22 décembre 2016 et du 21 décembre 2018,

VU l'avis favorable rendu à l'unanimité par les membres du collège des représentants des collectivités et établissements publics du Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Morbihan lors de sa séance du 9 décembre 2025,

VU les six avis favorables et un avis défavorable rendus par les membres du collège des représentants du personnel du Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Morbihan lors de sa séance du 9 décembre 2025,

CONSIDERANT QUE l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire et les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat,

CONSIDERANT QUE l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail telles que notamment l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés,

CONSIDERANT QUE les délibérations précédentes comportaient certaines imprécisions dans la définition des groupes de fonctions et la correspondance entre cadres d'emplois,

CONSIDERANT QU'il apparait opportun d'augmenter le montant plafond du CIA afin de créer un levier de motivation des agents et de performance et de prévoir les critères de modulation de ce dernier,

CONSIDERANT QUE depuis le 1er septembre 2024, en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), les agents publics d'Etat bénéficient du maintien de l'IFSE :

- à hauteur de 33 % la 1ère année ;
- et de 60 % les 2ème et 3èmes années ;

CONSIDERANT QUE le présent toilettage vise à sécuriser et à harmoniser le dispositif sans remettre en cause le principe général du RIFSEEP déjà instauré,

Article 1 – La détermination des critères d'appartenance à un groupe de fonctions

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la délibération, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents

Elle repose sur des groupes de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emploi concerné définis selon trois critères :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Conformément au décret 2014-513 du 20 mai 2014, le montant annuel attribué à l'agent pourra faire l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, 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

Bénéficiera de l'IFSE, le cadre d'emploi énuméré ci-après :

Cadre d'emploi des Agents Sociaux			
Groupes de fonction	Emplois ou type de fonctions exercées	Plafonds indicatifs réglementaires IFSE	Plafonds indicatifs réglementaires CIA
Groupe 1	Encadrement de proximité, qualification, agent ayant des responsabilités particulières ou complexes Réfèrent de service	11 340€	1260€

Groupe 2	Agent d'exécution	10 800€	1200€
----------	-------------------	---------	-------

L'IFSE sera versée **mensuellement**.

Article 2 – Modulation du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA annuel sera versé en une seule fois en janvier de l'année N+1, l'entretien annuel ayant lieu en fin d'année N (dernier trimestre).

L'attribution du CIA dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle est déterminée d'après les résultats de l'évaluation individuelle de son engagement professionnel (*entretien professionnel*) et selon la manière de servir.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire annuel n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une fois au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.

En cas de prise de fonctions ou de cessation de fonctions en cours d'année, le montant du CIA est proratisé en fonction de la durée de présence effective de l'agent sur la période de référence.

Le montant individuel de la part liée aux résultats est fixé par l'autorité territoriale dans la limite du montant de référence correspondant au niveau de satisfaction de l'agent déterminé au regard des critères exposés dans la présente délibération. Un comité d'attribution du CIA sera mis en place au sein de la collectivité à l'issue de la campagne d'entretien professionnel afin de garantir une cohérence dans l'attribution des montants.

Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions, il conviendra d'appliquer la technique du faisceau d'indices en appréciant l'ensemble des éléments suivants :

- ✓ Appréciation générale
- ✓ Critères (manière de servir : savoir-être/savoir-faire/qualités relationnelles/ le cas échéant capacité d'encadrement)
- ✓ Objectifs

Le conseil d'administration décide d'appliquer les règles de versement suivantes : le montant plafond du CIA est fixé à 610 € et le montant plancher est fixé à 100 €. Le CIA est scindé en deux parts :

- Une première part, représentant 70 % du CIA, indexée sur l'appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir. Elle sera attribuée selon l'évaluation de plusieurs critères
 - Manière de servir : savoir être
 - Manière de servir : savoir-faire
 - Qualités relationnelles
 - Capacités d'encadrement
- Une seconde part, représentant 30 % du CIA, indexée sur l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien

A l'issue des entretiens professionnels et d'échanges avec le comité d'attribution, le montant du CIA à attribuer est déterminé selon les modalités suivantes :

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Montants plafonds du CIA
Très satisfaisant	entre 100 € et 610 €
Satisfaisant	
Partiellement satisfaisant	
Peu satisfaisant	

Article 3 - Bénéficiaires de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels de droit public.

Article 4- Modulation du régime indemnitaire en fonction du temps de travail

Le régime indemnitaire est versé au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel et à temps non complet.

Article 5 – Modulation du régime indemnitaire (IFSE + CIA) pour indisponibilité physique et autres motifs

Absence	Régime indemnitaire
Congé de maladie ordinaire	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de longue maladie	A fixer dans la limite - de 33 % la 1ère année ; - de 60 % les 2ème et 3ème années
Congé de grave maladie	
Congé de longue durée	Suspension du régime indemnitaire

CITIS, Accident de service ou maladie professionnelle	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	Maintien du régime indemnitaire
Suspension de fonctions	Suspension du régime indemnitaire
Maintien en surnombre	
Exclusion temporaire de fonctions	
Absence de service fait	Suspension du régime indemnitaire
Temps partiel thérapeutique	Arbitrage de la collectivité, qui maintient l'usage déjà en vigueur : Le versement se fait au prorata de la quotité de temps partiel

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Après avoir délibéré, au moyen d'un vote à main levée et à l'UNANIMITÉ

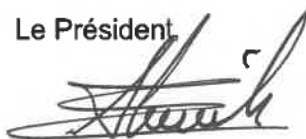
DECIDE De modifier les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP comme définies dans la présente délibération à compter du 1er janvier 2026,

DECIDE de valider les critères et montants tels que définis ci-dessus,

DECIDE d'inscrire les crédits correspondants au budget,

Pour extrait conforme au registre,
A GOURIN, le 15 décembre 2025

Le Président,



Hervé LE FLOC'H



La secrétaire de séance,



Catherine HENRY