



CCAS de TOUQUES

Envoyé en préfecture le 02/07/2025

Reçu en préfecture le 02/07/2025

Publié le 02/07/2025

ID : 014-211406996-20250627-CCAS_2025_2_2-DE



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION – Séance du 27 JUIN 2025 – 11H00

**Date de convocation
Le 20 JUIN 2025**

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-sept juin, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Touques s'est réuni à la Mairie sous la présidence de Monsieur MULLER, Maire et Président.
Le Conseil d'Administration s'est déroulé conformément aux articles L-123-4 à L-123-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

PRÉSENTS : D.MULLER, F.LOUIS, A.DIDIER, S.OUTIN, D.VAUTIER, P.DURAND, G.DUBROMEL, L.FORESTIER

ABSENT REPRÉSENTÉ : /

ABSENT EXCUSE : C.PIERRE

A.DIDIER est nommée secrétaire de séance, et ceci à l'unanimité des membres présents conformément aux articles R123-6 à R123-19 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

2 – MODIFICATION DU RIFSEEP ET AVANTAGES SOCIAUX ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

CHAPITRE 1 – RIFSEEP

- Vu** le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L712-1, L713-1, L714-4 et suivants,
- 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 88-145 du 15 février 1988 pris pour application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels.
- 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 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 NOR : RDFF1427139C 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** le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
- Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),
- Vu** la circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,
- Vu** l'avis du Comité Social territorial en date du 6 décembre 2018 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 de la collectivité,
- Vu** l'avis du Comité Social territorial en date du 21 novembre 2024 validant l'évolution des modalités d'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,
- Vu** l'article L.822-3 du CGFP,
- Vu** le tableau des effectifs,



CCAS de TOUQUES

Envoyé en préfecture le 02/07/2025

Reçu en préfecture le 02/07/2025

Publié le 02/07/2025

ID : 014-211406996-20250627-CCAS_2025_2_2-DE



Considérant depuis le 1er janvier 2019, l'instauration au sein de la Commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la Commune,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent,

Considérant que le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois a été défini initialement par délibération du 7 décembre 2018 et qu'il convient de faire évoluer certains articles, compte tenu des nouvelles dispositions en vigueur,

Article 1 : DISPOSITIONS GENERALES

LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est instauré :

- Aux Agents titulaires et stagiaires à temps complet,
- Aux Agents titulaires à temps non complet et à temps partiel versé dans ce cas au prorata de leur temps de travail,
- Aux Agents contractuels de droit public et occupant un emploi au sein de la Commune.

Les contrats de droit privé (contrats aidés, contrat d'apprentissage...) sont exclus du dispositif RIFSEEP.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'Autorité Territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues ci-après.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place est, par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

À contrario, le RIFSEEP pourra se cumuler avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités compensatrices ou différentielles complétant le traitement indiciaire
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, IHTS...),
- Indemnité horaire pour travail les dimanches et jour fériés
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)
- Les frais de missions
- Indemnité de départ volontaire



CCAS de TOUQUES

Envoyé en préfecture le 02/07/2025

Reçu en préfecture le 02/07/2025

Publié le 02/07/2025

ID : 014-211406996-20250627-CCAS_2025_2_2-DE



- GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- NBI
- SFT
- Indemnité du régisseur

Article 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise)

Il a été instauré au profit des cadres d'emplois visés ci-dessous, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères légaux suivants :

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

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour la fonction publique d'Etat.

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants

- Nombre d'années sur le poste occupé au sens expérience professionnelle acquise (l'ancienneté quant à elle, est traduite par l'avancement d'échelon)
- Nombre d'années dans le domaine d'activité
- La catégorie de l'Agent
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres Agents
- Formation suivie

Il a été décidé de retenir :

- 2 groupes dans la catégorie A :
 - Groupe A1 – Direction Générale (DGS-DGA-CABINET)
 - Groupe A2 – Chargé de Mission, Responsable de service
- 2 groupes dans la catégorie B :
 - Groupe B1 – Responsable de service, encadrement
 - Groupe B2 – Poste d'instruction, d'expertise
- 2 groupes dans la catégorie C :
 - Groupe C1 – Encadrement de proximité, expertise,
 - Groupe C2 – Fonction opérationnelles ou exécution

Toutefois, il est possible de faire une distinction entre les Agents d'un même groupe car le groupe de fonctions ne sert qu'à la détermination des plafonds ; ainsi les fonctions exercées individuellement ou l'expérience professionnelle peuvent amener des Agents du même groupe à bénéficier de montants d'IFSE différents.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel et est proratisé en fonction de la durée du travail.

Afin de conserver les acquis actuels, l'IFSE ne pourra être inférieure au régime indemnitaire actuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux Agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;



CCAS de TOUQUES

Envoyé en préfecture le 02/07/2025

Reçu en préfecture le 02/07/2025

Publié le 02/07/2025

ID : 014-211406996-20250627-CCAS_2025_2_2-DE



- A minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique du montant, celle-ci doit être justifiée par l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs.
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Article 3 : MISE EN OEUVRE du CIA (Complément Individuel Annuel), lié à la manière de servir et l'engagement professionnel

L'Autorité Territoriale a institué le CIA tenant compte de l'engagement et de la manière de servir, cette seconde indemnité est facultative, son versement n'est ni obligatoire ni automatique.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'Autorité Territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'Agent.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel ou en deux fois dans la limite des plafonds annuels autorisés.

Ce complément individuel annuel n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

La prise en compte de l'engagement professionnel et la manière de servir sont appréciés au regard notamment des critères définis dans l'entretien professionnel :

- L'investissement ou implication dans le travail, l'engagement professionnel
- Assiduité et disponibilité
- La rigueur, respect des délais et échéances
- La connaissance du domaine d'intervention ou compétence technique de la fiche de poste
- Respect des règlements et procédures, normes
- Relations avec les tiers, internes ou externes ou sens du service Public
- La capacité à travailler en équipe, écoute ou contribuer au collectif travail de la collectivité
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste pouvant varier en fonction des besoins de la Collectivité ou esprit d'ouverture au changement.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé, le cas échéant, à l'Agent selon un montant ou un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Article 4 : MODULATION du RIFSEEP DU FAIT DES ABSENCES

Les règles du maintien ou de suppression du RIFSEEP en cas de maladie sont fixées dans la limite de celles prévues par le décret n°2010-997 du 26 août 2010 pour les Agents de la fonction publique d'Etat, et par le décret n°2024-641 du 27 juin 2024, par la loi qui modifie la rémunération du fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire pour tout arrêt maladie prescrit à compter du 1^{er} mars 2025 telle que prévue à [l'article L.822-3 du CGFP](#) de 100 % à 90% du traitement indiciaire et divers éléments de rémunérations prévus.

- Le RIFSEEP est maintenu durant les périodes de congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absence.
- **En cas de congé de maladie ordinaire**, le RIFSEEP sera versé comme suit :
Pour l'IFSE : la collectivité prévoit un maintien de la part IFSE du RIFSEEP dans les mêmes proportions que le traitement pendant les 15 premiers jours de maladie ordinaire calendaires et ce, une seule fois dans l'année civile. Au-delà de ces 15 jours, l'IFSE est suspendue.

En cas de requalification ultérieure d'un CMO au cours des trois premiers mois (en congés de longue maladie CLM, longue durée CLD ou pour invalidité temporaire CITIS) pour la même affection, cela entraînera le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement initialement retenu en CMO, l'IFSE étant liée au traitement indiciaire, l'IFSE fera aussi l'objet d'un rappel le cas échéant sur les 15 premiers jours de maladie ordinaire.



CCAS de TOUQUES

Envoyé en préfecture le 02/07/2025
 Reçu en préfecture le 02/07/2025
 Publié le 02/07/2025
 ID : 014-211406996-20250627-CCAS_2025_2_2-DE

- **En cas de congé de longue maladie ou de grave maladie**, les agents bénéficient du maintien de leur RIFSEEP dans les proportions suivantes :
 Pour l'IFSE : - 33 % la première année.
 - 60 % les deuxième et troisième année.
- **En cas de congé de longue durée**, le versement du RIFSEEP (IFSE et CIA) est suspendu.
 Pour l'agent placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé dans les conditions statutaires, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie initial lui demeurent acquises. Ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou congé grave maladie durant cette même période.
- **En cas d'accident de travail ou service, d'accident de trajet, de congé de maternité, de congé de naissance, de congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, de congé d'adoption, de congé de paternité ou d'accueil de l'enfant** :
 l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (article L714-6 du Code général de la fonction publique).
- **Pour le CIA** : étant lié à la manière de servir, le CIA sera apprécié en fonction des critères exposés et de l'évaluation de l'agent. Toutefois, le montant de CIA pourra être proratisé, à l'appréciation de l'autorité territoriale, au regard de son temps de présence effective sur l'année et si son évaluation a été possible (autrement dit un agent qui n'aura pas pu être évalué du fait de son absence complète sur l'année, ne sera pas servi).

Article 5 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION et PLAFONDS AUTORISES

Les cadres d'emplois et emplois bénéficiaires du RIFSEEP sont énumérés ci-après.

Les plafonds sont définis par les textes en vigueur. A titre indicatif, les montants en vigueur à la signature de la délibération sont également mentionnés ci-après.

Aucun montant minimum d'IFSE n'est défini.

Les montants versés au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA sont notifiés par voie d'arrêté à l'Agent, dans la limite des plafonds légaux autorisés.

A titre indicatif, montants du RIFSEEP par Groupe et cadre d'emploi :

Cadre d'emplois des attachés (A)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant	
		Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe A1	Direction, DGS, DGA, administrateur	36 210 €	6 390 €
Groupe A2	Responsable de plusieurs services, Chargé de mission, attaché	32 130 €	5 670 €
Cadre d'emplois B Rédacteurs / Animateurs / Techniciens			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant	
		Plafonds annuels IFSE	



			Plafonds annuels CIA
Groupe B1	Responsable de service	17 480 €	2 380 €
Groupe B2	Maitrise d'une compétence, compta, RH, animation, coordination, pilotage	16 015 €	2 185 €
Cadre d'emplois C Adjoints Administratifs - Adjoints Techniques - Adjoints d'Animation - Adjoints du Patrimoine - Agents Sociaux Opérateurs des APS - Assistants territoriaux spécialisé des écoles maternelles ATSEM (C) Agent de Maitrise (C)			
Groupes	Emplois ou fonctions exercées	Montant	
		Plafonds annuels Montant max IFSE	Plafonds annuels Montant max CIA
Groupe C1	Encadrement de proximité, expertise : Secrétaire de Direction, gestionnaire comptable, chef d'équipe, encadrement de proximité d'usagers, responsabilité : Agent chargé Elections, Etat civil, Urbanisme.	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Fonction opérationnelles ou exécution : Fonction d'accueil /Agent d'exécution des services techniques/ Atsem /opérateurs des APS / Agent de restauration/	10 800€	1 200 €

CHAPITRE 2- AVANTAGES SOCIAUX

Pour rappel, les avantages sociaux actuels sont les suivants :

➤ Participation communale aux mutuelles et prévoyances

Maintien des modalités de participation de l'employeur sur la mutuelle et la prévoyance aux montants suivants :

Mutuelle mensuelle : 14 € par Agent / 14 € pour le conjoint (le cas échéant) / 4 € par enfant.

Prévoyance-maintien de salaire :

- 5 € par agent et par mois titulaire jusqu'au 31/12/2024
- La prise en charge des contrats individuels labellisé à hauteur de 5€ par agent et par mois, pour les agents en arrêt de travail au 1^{er} janvier 2025 et qui ne peuvent pas adhérer au contrat de prévoyance mutualisé tout pendant le congé de maladie ordinaire ou longue maladie ou grave maladie ou longue durée.
- 7 € par agent et par mois (contractuel et titulaire) à compter du 01/01/2025, suite à la signature du contrat de prévoyance MNT-MGEN mutualisé avec le CDG et la MGEN-MNT.

➤ Chèques déjeuners ou carte

Maintien du bénéfice octroyé à l'ensemble du personnel de 170 chèques déjeuners/an et par agent.

Pour information, la valeur faciale du chèque est de 6 €

- prise en charge de la Collectivité fixée à 60 % soit 3.60 €
- prise en charge de l'Agent fixée à 40% soit 2.40 €.



CCAS de TOUQUES

Envoyé en préfecture le 02/07/2025

Reçu en préfecture le 02/07/2025

Publié le 02/07/2025

ID : 014-211406996-20250627-CCAS_2025_2_2-DE



La Collectivité autorise les remboursements mensuels de la part salariale avec un étalement possible jusque 12 mois dans la limite de l'année civile en cours.

➤ **Adhésion CNAS**

Maintien du renouvellement de l'adhésion de notre collectivité au CNAS à compter du 1/01/2025, sur la base du taux en vigueur (pour information actuellement le cout annuel est de 217 €/agent, soit environ 12k€ /an à la charge de la Collectivité).

➤ **Carte cadeau**

Maintien du bénéfice de cartes cadeau Noel comme suit :

- Pour les agents parents : un cadeau par enfant jusqu'à l'âge de 16 ans, sous forme d'un jouet d'une valeur de 40 € maxi, à choisir dans un catalogue de jouets proposé par la Collectivité, pour les enfants de 0 à 12 ans, ou d'un chèque cadeau d'un montant de 40 € pour les enfants de 13 à 16 ans.
- Compte tenu de la jurisprudence en cours, pour les agents titulaires et contractuels présents au 31/12 de l'année et ayant une ancienneté de 4 mois dans l'année : une carte cadeau auprès d'une enseigne ou multi enseignes d'un montant de 100 €.

Ces montants pourront être réévalués sur proposition de l'Autorité Territoriale et après décision du Comité Social Territorial.

CHAPITRE 3- HEURES SUPPLEMENTAIRES IHTS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

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 le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n°91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité ;

Considérant que, conformément au décret n°2002-60, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur et qu'à défaut, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées ;

Le versement des heures supplémentaires doit se limiter à des charges de travail imprévisibles ou nécessaires afin de répondre aux missions de service public, l'ensemble des cadres d'emploi légalement autorisés des Agents titulaires et contractuels de la Commune peuvent être concernés sur autorisation préalable et dans les limites légales.

Pour rappel, les heures supplémentaires sont les heures effectuées en dépassement des bornes horaires définies dans chaque cycle de travail.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures). Elles sont rémunérées au taux normal, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Les heures pourront être payées ou récupérées, le choix de l'indemnisation ou de la récupération se fera sur décision de l'Autorité territoriale. Les heures supplémentaires sont limitées à 25 Heures par mois, toutefois, ce contingent peut être dépassé sur décision de l'Autorité territoriale et si des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

Les effectifs étant répartis sur plusieurs sites et inférieurs à 10 Agents, une dispense de moyens de contrôle automatisés est accordée.



CCAS de TOUQUES

Envoyé en préfecture le 02/07/2025

Reçu en préfecture le 02/07/2025

Publié le 02/07/2025

ID : 014-211406996-20250627-CCAS_2025_2_2-DE



Considérant que les moyens de décompte du temps de travail sont mis en place par une feuille de pointage, les Heures supplémentaires sont demandées par l'autorité territoriale au Responsable du service, ce dernier est chargé de contrôler l'heure de début et de fin d'intervention, une fiche est remplie à cet effet, avec la nature de l'intervention et transmise pour approbation à l'autorité territoriale qui décide de l'indemnisation ou de la récupération.

Fixe la liste des grades dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux IHTS :

Cat	Grade	Services
B	REDACTEUR REDACTEUR PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	ETAT CIVIL / ANIMATION / FINANCES COMPTA / RH / ACCUEIL / ENFANCE / SECRETARIAT GL / ELECTIONS / URBANISME
B	TECHNICIEN TECHNICIEN PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SERVICE TECHNIQUE / CANTINE
B	ANIMATEURS ANIMATEURS PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	ENFANCE / ANIMATIONS
B	ASSISTANT CONSERVATION PATRIMOINE ASSISTANT CONSERVATION 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SVE CULTUREL / MUSEE / BIBLIOTHEQUE
B	EDUCATEUR APS (Activités Physiques et sportives) EDUCATEUR APS PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SPORTS / ENFANCE / GYMNASE/
C	AGENT DE MAITRISE et AGENT MATRISE PPAL	SERVICE TECHNIQUE- CANTINE
C	ADJOINT ADMINISTRATIF ADJOINT ADMINISTRATIF PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	ETAT CIVIL / ANIMATION / FINANCES COMPTA / RH / ACCUEIL / ENFANCE / SECRETARIAT GL / ELECTIONS / URBANISME
C	ADJOINT ANIMATION ADJOINT ANIMATION PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	ENFANCE / ANIMATIONS
C	ADJOINT TECHNIQUE ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SERVICE TECHNIQUE / ENTRETIENS DES BATIMENTS / CANTINE
C	ADJOINT DU PATRIMOINE ADJOINT DU PATRIMOINE PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SVE CULTUREL / MUSEE / BIBLIOTHEQUE
C	ATSEM PRINCIPAL 2 ^{ème} Classe et 1 ^{ère} Classe	ECOLES
C	OPERATEUR APS (Activités Physiques et sportives) OPERATEUR QUALIFIE APS OPERATEUR PPAL APS	SPORTS / ENFANCE / GYMNASE/
C	GARDIEN-BRIGADIER	
C	AGENT SOCIAL AGENT SOCIAL PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	MAIRIE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **MODIFIE** les dispositifs précédents à compter du 1^{er} janvier 2025,
- **APPROUVE** les nouvelles modalités d'application du RIFSEEP (IFSE ET CIA) selon les conditions exposées au Chapitre 1 ci-dessus et dans la limite des plafonds légaux en vigueur.
- **AUTORISE** le versement des primes exclues du dispositif RIFSEEP



CCAS de TOUQUES

Envoyé en préfecture le 02/07/2025

Reçu en préfecture le 02/07/2025

Publié le 02/07/2025

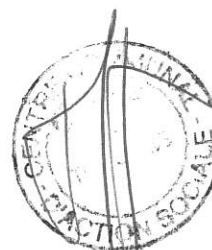
ID : 014-211406996-20250627-CCAS_2025_2_2-DE



- **MAINTIENT**, à compter du 1er janvier 2025, la délibération de versement des primes, prise en date du 27 octobre 2017 dans le cas où les Agents ne pourraient bénéficier du RIFSEEP dans l'attente des dernières parutions des textes officiels afférents à leur cadre d'emploi, tout en appliquant toutefois les modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP comme définies à l'article 4.
- **AUTORISE** à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et le CIA le cas échéant versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus
- **AUTORISE** le recrutement des Agents contractuels dans les conditions fixées par la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et ses décrets et selon le Code Général de la Fonction Publique en vigueur et particulièrement ses articles L311-*, L313-*, L331-1, L332-*, L333-*, L343-* et autorise, le cas échéant, le versement du RIFSEEP.
- **DECIDE** d'instituer le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) selon les conditions exposées au Chapitre 3 en faveur des agents susceptibles de les percevoir, dès lors que l'emploi occupé implique la réalisation effective d'heures supplémentaires décidées expressément par l'autorité territoriale et que le travail supplémentaire réalisé n'a pas fait l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur.
- **DECIDE** que les IHTS pourront être versées aux agents stagiaires, titulaires et non-titulaires de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence ;
- **PRECISE** que le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent. Toutefois, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel pourra être dépassé sur décision de l'autorité territoriale, le CST en sera informé.
- La valeur horaire de l'IHTS est calculée réglementairement sur la base du traitement indiciaire brut annuel de l'agent au moment de l'exécution des travaux, augmenté le cas échéant de la NBI et majorée lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit entre 22 heures et 7 heures ou les dimanches et jours fériés.
- **AUTORISE** le versement d'heures complémentaires pour les Agents à temps non complet comme défini ci-dessus
- **AUTORISE** le versement des astreintes administratives et techniques qui peuvent concerner l'ensemble des Agents titulaires et contractuels.
- **ACCORDE** les avantages sociaux cités ci-dessus au Chapitre 2 pour les agents titulaires et contractuels
- **AUTORISE** le remboursement des frais de missions et de formation des Agents selon le barème en vigueur. La Collectivité autorise le déplacement et choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.
- **PRECISE** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget primitif et pour les années suivantes. Cette délibération abroge toutes dispositions antérieures.

Pour extrait conforme,
LE PRESIDENT,

DAVID MULLER



Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour au siège de la collectivité et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois, à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.