

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CENTRE
COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE FENOUILLET**

SÉANCE DU 16 DECEMBRE 2025

Date de convocation : 09/12/2025

Nombre de membres :

- En exercice : 11
- Présents : 6
- Procuration : 1
- Absents : 5

L'an deux mille vingt-cinq le seize décembre à dix-sept heures et trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de FENOUILLET, régulièrement convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Thierry DUHAMEL.

Présent(s) : T. DUHAMEL, C. NAVARRO, B. CLAUDEL, C. MARCAT, JC. CULOS, Z.DIR

Absent(s) : S. COMBALIER, C. BERNI, M. COMBE, A. PONTCANAL

Absent(s) ayant donné procuration : C. LESCURE à T. DUHAMEL

Secrétaire de séance : Z.DIR

**OBJET DE LA DÉLIBÉRATION N° 2025.12.16-D01 APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA SÉANCE
DU MARDI 18 NOVEMBRE 2025.**

Monsieur le Président donne lecture du compte rendu de la séance du 18 novembre 2025 au Conseil d'Administration du C.C.A.S.

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration du C.C.A.S :

APPROUVE le compte rendu.

Résultat du vote :

Pour : 6

Contre : 0


Abstention : 0

Ainsi fait et délibéré à FENOUILLET, les jours, mois et ans que dessus et ont signé les membres présents.

Pour extrait certifié conforme.

FENOUILLET, le 16 décembre 2025.

Le Président,


Thierry DUHAMEL



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CENTRE
COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE FENOUILLET**

SÉANCE DU 16 DECEMBRE 2025

Date de convocation : 09/12/2025

Nombre de membres :

- En exercice : 11
- Présents : 6
- Procuration : 1
- Absents : 5

L'an deux mille vingt-cinq le seize décembre à dix-sept heures et trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de FENOUILLET, régulièrement convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Thierry DUHAMEL.

Présent(s) : T. DUHAMEL, C. NAVARRO, B. CLAUDEL, C. MARCAT, JC. CULOS, Z.DIR

Absent(s) : S. COMBALIER, C. BERNI, M. COMBE, A. PONTCANAL

Absent(s) ayant donné procuration : C. LESCURE à T. DUHAMEL

Secrétaire de séance : Z.DIR

OBJET DE LA DÉLIBÉRATION N° 2025.12.16-D02 : DÉCISION MODIFICATIVE BUDGET CCAS 2025

Monsieur le Président indique que dans le cadre de l'exécution du budget de l'exercice en cours et pour donner suite à un certain nombre de décisions prises par le Conseil d'Administration, il s'avère nécessaire de procéder à des virements de crédits au sein de la présente Décision Modificative n° 1 qui, comme le budget primitif, se présente en recettes et dépenses d'investissement et de fonctionnement

Cette décision modificative est annexée à la présente.

Le Conseil d'Administration,

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu l'instruction budgétaire et comptable applicable au budget principal (M57),
- Vu la délibération du Conseil d'Administration n° 2025.04.08D05 du 8 avril 2025 adoptant le budget primitif 2025,

Entendu le présent rapport,

DÉCIDE d'adopter la décision modificative n° 1 - budget CCAS 2025 - telle que présentée en annexe.

Résultat du vote :

Pour : 6

Contre : 0

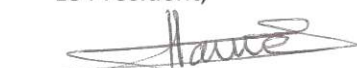
Abstention : 0

Ainsi fait et délibéré à FENOUILLET, les jours, mois et ans que dessus et ont signé les membres présents.

Pour extrait certifié conforme.

FENOUILLET, le 16 décembre 2025.

Le Président,



Thierry DUHAMEL



Accusé de réception en préfecture
031-263103046-20251216-2025-12-16-D002-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 09/12/2025

Page 2 sur 1

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CENTRE
COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE FENOUILLET****SÉANCE DU 16 DÉCEMBRE 2025**

Date de convocation : 09/12/2025

Nombre de membres :

- En exercice : 11
- Présents : 6
- Procuration : 1
- Absents : 5

L'an deux mille vingt-cinq le seize décembre à dix-sept heures et trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de FENOUILLET, régulièrement convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Thierry DUHAMEL.

Présent(s) : T. DUHAMEL, C. NAVARRO, B. CLAUDEL, C. MARCAT, JC. CULOS, Z.DIR

Absent(s) : S. COMBALIER, C. BERNI, M. COMBE, A. PONTCANAL

Absent(s) ayant donné procuration : C. LESCURE à T. DUHAMEL

Secrétaire de séance : Z.DIR

**OBJET DE LA DÉLIBÉRATION N° 2025.12.16-D03 : MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPÉRIENCE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Monsieur le Président rappelle que le RIFSEEP a été instauré pour les agents du CCAS par le conseil d'administration du 18 décembre 2018 et modifié par une délibération du 14 décembre 2021, il propose aujourd'hui d'apporter certaines modifications sur l'application de ce régime indemnitaire.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le code général de la fonction publique, articles L 712-1 et L713-1

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social 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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 du 20 mai 2014 portant création du 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°2015-661 modifiant 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 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 les délibérations du 18 décembre 2018 et 14 décembre 2021, portant révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents de la collectivité,

Considérant qu'il convient de réactualiser le RIFSEEP afin de mettre à jour la délibération d'attribution du RIFSEEP, il est proposé ce qui suit :

VU l'avis du Comité Technique du 5 décembre 2025.

Article 1 : les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Ingénieurs territoriaux
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine
- Cadres territoriaux de santé paramédicaux
- Puéricultrices territoriales
- Assistants territoriaux socio-éducatifs
- Infirmiers territoriaux en soins généraux
- Éducateurs territoriaux de jeunes enfants
- Conseillers territoriaux socio-éducatifs

- Rédacteurs territoriaux
- Techniciens Territoriaux
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- animateurs territoriaux
- Auxiliaires de puériculture territoriaux
- Assistants socio-éducatifs territoriaux

- Adjoints administratifs territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Adjoints territoriaux du patrimoine
- Opérateurs des activités physiques et sportives
- Adjoints d'animation territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Agents sociaux territoriaux

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)	C1	Responsable de pole ou service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent ou opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Agents sociaux territoriaux	C1	Responsable de pole ou service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent ou opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Article 7 : cumuls possibles

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

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par le décret 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales.

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'État.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2026

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Auxiliaires de puériculture	B1	Responsable de pole ou service	9 000 €	1 230 €	10 230 €
		B2	Opérationnel	8 010€	1 090 €	9 100 €

Filière sociale

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Conseillers socio-éducatifs	A1	Responsable de pole ou service	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		A2	Référent adjoint opérationnel	20 400 €	3 600 €	24 000 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Assistants territoriaux socio-éducatifs	A1	Responsable de pole ou service	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		A2	Opérationnel	15 300 €	2 700 €	18 000 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Puéricultrices territoriales	A1	Responsable de pole ou service	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		A2	Référent adjoint opérationnel	15 300 €	2 700 €	18 000 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Infirmiers en soins généraux	A1	Responsable de pole ou service	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		A2	Référent adjoint opérationnel	15 300 €	2 700 €	18 000 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Éducateurs de jeunes enfants	A1	Directeur de pole	14 000 €	1 680 €	15 680 €
		A2	Responsable de pole ou service	13 500 €	1 620 €	15 120 €
		A3	Référent adjoint opérationnel	13 000 €	1 560 €	14 560 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjoints d'animation territoriaux	C1	Responsable de pole ou service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent ou opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière médico-sociale

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Cadres de santé paramédicaux	A1	Responsable de pole ou service	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		A2	Référent adjoint opérationnel	20 400 €	3 600 €	24 000 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Opérateurs des APS	C1	Responsable de pole ou service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent ou opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière animation :

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Animateurs territoriaux	B1	Directeur de pole ou service	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		B2	Responsable de pole ou service	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3	Chargé avec technicité administrative ou toutes fonctions nécessitant une expertise	14 650 €	1 995 €	16 645 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjoints du patrimoine	C1	Responsable de pole ou service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent ou opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière sportive

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (APS)	B1	Directeur de pole ou service	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		B2	Responsable de pole ou service	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3	Chargé avec technicité administrative ou toutes fonctions nécessitant une expertise	14 650 €	1 995 €	16 645 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjointes techniques territoriales	C1	Responsable de pôle ou service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent ou opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière culturelle :

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	A1	Directeur de pôle	29 750 €	5 250 €	35 000 €
		A2	Opérationnel	27 200 €	4 800 €	32 000 €
Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B1	Responsable de pôle ou service	16 720 €	2 280 €	19 000 €
		B2	Opérationnel	14 960 €	2 040 €	17 000 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Techniciens territoriaux	B1	Directeur de pole ou service	19 660 €	2 680 €	22 340 €
		B2	Responsable de pole ou service	18 580 €	2 535 €	21 115 €
		B3	Chargé avec technicité administrative ou toutes fonctions nécessitant une expertise	17 500 €	2 385 €	19 885 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Agents de maitrise territoriaux	C1	Responsable de pole ou service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent ou opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjoints administratifs territoriaux	C1	Responsable de pole ou service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent ou opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière technique

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Ingénieurs territoriaux	A1	Directeur général des services	46 920 €	8 280 €	55 200 €
		A2	Directeur de pole	40 290 €	7 110 €	47 400 €
		A3	Responsable de pole ou service	36 000 €	6 350 €	42 350 €
		A4	Réfèrent adjoint opérationnel	31 450 €	5 550 €	37 000 €

Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Filière administrative

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Attachés territoriaux	A1	Directeur général des services	36 210 €	6 390 €	42 600 €
		A2	Directeur de pole	32 130 €	5 670 €	37 800 €
		A3	Responsable de pole ou service	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		A4	Référent adjoint opérationnel	20 400€	3 600 €	24 000 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Rédacteurs territoriaux	B1	Directeur de pole ou service	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		B2	Responsable de pole ou service	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3	Chargé avec technicité administrative ou toutes fonctions nécessitant une expertise	14 650 €	1 995 €	16 645 €

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		produit fini.
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement.
	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité.
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer.
	Gérer les conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées.

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant

Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation. Il est versé en décembre de l'année N.

Concernant les indisponibilités, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir. Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année, il peut être procédé au versement du CIA au prorata de son temps de service, au terme de sa radiation des cadres ou radiation des effectifs ou au terme de son contrat sur appréciation de sa manière de servir, indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées.
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires, règlements, procédures, hygiène/sécurité, ...
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées.
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son action et recherche de la qualité, propose des solutions pour améliorer son activité ou celle du service
	Assiduité, ponctualité	Assiduité dans la prise de poste
	Organisation du poste de travail et gestion du temps	Capacité à organiser le poste de travail (outils, matériel, ...) et à gérer les priorités
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à accepter les changements, à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles.
	Résolution de problème	Capacité à trouver les solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes
	Respect des obligations statutaires du fonctionnaire	devoir de réserve, obligation de discrétion, ...
Qualités relationnelles	Relation avec l'extérieur, le public	Politesse, écoute, neutralité et équité.
	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité.
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle.
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information.
Capacité managériales,	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un

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 par la présente délibération.

Le versement de l'IFSE **est maintenu** dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes suivantes :

- Congés annuels, RTT, les congés pour formation obligatoire et à l'initiative de l'employeur et autorisations exceptionnelles d'absences justifiées,
- Congés de maternité, de paternité, ou congés d'adoption,
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le salaire (soit, pour mémoire, 90% de l'IFSE selon la réglementation en vigueur au moment du vote de la présente délibération) du montant durant les 15 premiers jours du CMO, dès le 16^{ème} jour d'arrêt sur une période de 12 mois consécutifs, **perte de 1/30** par jour d'absence,

Le versement de l'IFSE **est suspendu** pendant les périodes suivantes :

- Congé de longue maladie,
- Congé de longue durée,
- Congé de grave maladie.

Le temps partiel thérapeutique :

Conformément à la circulaire du 15 mai 2018, pour les fonctionnaires territoriaux, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

L'IFSE sera suspendue lors de la période de préparation au reclassement (PPR).

Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- la réalisation des objectifs fixés,
- la qualité de la réalisation des missions,
- la capacité d'encadrement,
- la valeur professionnelle de l'agent ;
- l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- le sens du service public ;
- la capacité à travailler en équipe ;
- la contribution au collectif de travail.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition aux risques de contagion(s)	A déterminer par la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...).
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Engagement de la responsabilité financière (suivi de budget, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3).

L'IFSE est également modulée en fonction d'une cotation individuelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Cotation individuelle	Catégorie de l'emploi	En fonction de la catégorie du cadre d'emploi
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions afin d'encourager la prise de responsabilité mais également au sein du même groupe de fonction, à minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances),

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
de conception	lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...)	politique ainsi que stress, charge mentale au vu des fonctions
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste.
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Veille juridique, Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation).
	Niveau de difficulté	
	Prise d'initiative	
	polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers".
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste).

Article 2 : modalités de versement

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 et selon le cadre juridique d'attribution fixé, 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 territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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

Article 3 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE)) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle
- Le Complément Indemnitare Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de 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.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1-Encadrement, coordination, pilotage, conception. Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

2- Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions. Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent.

3-Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement

Un quatrième critère est mis en place et permet de coter l'agent selon son expérience professionnelle et ses diplômes. Ce critère est propre à l'agent.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou	Niveau d'encadrement	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service.
	Niveau de responsabilités	Risque pour la collectivité en terme humain et

Entendu cet exposé, après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- **DE MODIFIER** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus
- **D'ABROGER** les délibérations antérieures portant sur le RIFSEEP
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **D'INSCRIRE** les crédits correspondants au budget
- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

Résultat du vote :

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 0

Ainsi fait et délibéré à FENOUILLET, les jours, mois et ans que dessus et ont signé les membres présents.

Pour extrait certifié conforme.

FENOUILLET, le 16 décembre 2025.

Le Président,

Thierry DUHAMEL



Accusé de réception en préfecture
031-263103046-20251216-20251216D03-DE
Date de télétransmission : 19/12/2025
Date de réception préfecture : 19/12/2025

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CENTRE
COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE FENOUILLET**

SÉANCE DU 16 DÉCEMBRE 2025

Date de convocation : 09/12/2025

Nombre de membres :

- En exercice : 11
- Présents : 6
- Procuration : 1
- Absents : 5

L'an deux mille vingt-cinq le seize décembre à dix-sept heures et trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de FENOUILLET, régulièrement convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Thierry DUHAMEL.

Présent(s) : T. DUHAMEL, C. NAVARRO, B. CLAUDEL, C. MARCAT, JC. CULOS, Z.DIR

Absent(s) : S. COMBALIER, C. BERNI, M. COMBE, A. PONTCANAL

Absent(s) ayant donné procuration : C. LESCURE à T. DUHAMEL

Secrétaire de séance : Z.DIR

OBJET DE LA DÉLIBÉRATION N° 2025.12.16-D04 : PARTICIPATION FINANCIÈRE POUR LES FORMATIONS DES AGENTS DU CCAS.

Au regard des difficultés grandissantes que connaît la collectivité pour recruter certains agents qualifiés, il est envisagé de faire évoluer la prise en charge intégrale de ces formations en échange d'un engagement de leur part de rester au service de la collectivité pendant une durée pouvant aller de deux à quatre ans à compter de la fin de la formation financée.

Il est demandé au Conseil d'Administration, après avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial, d'approuver les nouvelles modalités de prise en charge des formations professionnelles payantes comme suit :

Formation inférieure à 1500 euros : engagement de 2 ans

Formation comprise entre 1500 et 3000 euros : engagement de 3 ans

Formation supérieure à 3000 euros : engagement de 4 ans.

Si l'agent quitte la collectivité, il y a rupture d'engagement : l'agent doit rembourser la formation au prorata du temps restant.

Le Conseil d'Administration, ouï l'exposé de Monsieur le Président et après en avoir délibéré :

- **APPROUVE** les nouvelles modalités de la participation financière de la commune pour les formations des agents de la commune comme mentionné ci-dessus ;

- **AUTORISE** Monsieur le Président ou son représentant à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Résultat du vote :

Pour : 6

Contre : 0

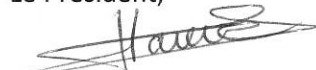
Abstention : 0

Ainsi fait et délibéré à FENOUILLET, les jours, mois et ans que dessus et ont signé les membres présents.

Pour extrait certifié conforme.

FENOUILLET, le 16 décembre 2025.

Le Président,



Thierry DUHAMEL

