



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 29 JUIN 2023

### Délibération n° 1

**Date de  
convocation**

27-06-2023

**Date d'affichage**  
28-06-2023

**Nombre de  
Conseillers**

en exercice : 17

présents : 11

votants : 12

**Affaire suivie par :**

Mme Sophie  
FINEL, Directeur-  
Adjoint

**Objet : Actualisation du R.I.F.S.E.E.P**

L'an deux mil vingt-trois, le 29 juin, le Conseil d'Administration du C.C.A.S., légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de Mme Murielle GOTIN Vice – Présidente du CCAS à 18h30.

**Présents** : Mme M. GOTIN - Mme M. GEORGET - M. C. GHIS - M. E. ALAMAMY  
Mme C. LAFONT - M. F. AUZANNEAU - M. P. CHAREIL - Mme R. COCHET -  
Mme M. L. PINGARD - Mme M. DUPUIS – Mme A. MARCHIVE

**Absents représentés** : M. G. GEOFFROY par Mme M. GOTIN

**Absents excusés** : - M. Y. LERAY - Mme A. ADJELI - Mme E. NOËL -  
M. D. ROUSSAUX - Mme M. HODOT

Madame GOTIN Murielle, rapporteur, soumet au conseil d'administration le rapport suivant :

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver l'actualisation du R.I.F.S.E.E.P.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de traitement distinct des autres éléments de rémunération, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre de ses fonctions déterminées par le statut particulier dont il relève. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif et sont attribués sur la base d'une décision de l'organe délibérant.

Dans le cadre de sa politique Ressources Humaines et afin de répondre aux enjeux des lignes directrices de gestions, la municipalité a eu l'ambition d'actualiser le RIFSEEP, mis en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Aussi, un travail de réflexion s'est engagé à l'initiative de la Direction Générale des Services et de la Direction des Ressources Humaines avec pour objectifs :

- Dresser un bilan des 5 années d'application du RIFSEEP,
- Répondre aux enjeux des Lignes Directrices de Gestion, par la mise en place d'une politique attractive, tout en maîtrisant les dépenses,

- Uniformiser le régime indemnitaire,
- Identifier d'éventuels critères de versement du régime indemnitaire,
- Donner un nouvel élan au RIFSEEP à Combs-la-Ville.

Dans le cadre du travail collaboratif mis en œuvre par la Direction Générale et parce que le dialogue social est indispensable, plusieurs temps de concertation et sessions de travail ont vu le jour avec les Directeurs, Chefs de Services et organisations syndicales entre juillet 2022 et mai 2023.

Ce travail collaboratif et transversal a permis de proposer cette actualisation du RIFSEEP, eu égard au fonctionnement de la commune ainsi que des métiers et évolutions organisationnelles opérées depuis ces 5 dernières années.

Au vu de ces éléments, je vous propose d'adopter le nouveau R.I.F.S.E.E.P.

VU le Code Général de la Fonction publique et notamment les articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 susvisée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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 le décret n°2015-661 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU les différents arrêtés fixant les plafonds du R.I.F.S.E.E.P applicables aux corps d'emploi de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU la Circulaire Ministérielle 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 la délibération du conseil d'administration du 21 décembre 2017 relative à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P),

VU la délibération du conseil d'administration du 25 octobre 2018 relative à la mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du R.I.F.S.E.E.P,



VU les délibérations du conseil d'administration  
œuvre puis mise à jour du R.I.F.S.E.E.P,

VU l'avis du Comité Social Territorial,

VU le budget du CCAS,

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu d'actualiser le R.I.F.S.E.E.P du personnel du CCAS,

ENTENDU l'exposé du rapporteur,

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,**

**DÉCIDE** d'adopter les propositions suivantes :

**Article 1 : DISPOSITIONS ANTÉRIEURES**

Les délibérations des 21 décembre 2017, 25 octobre 2018 et 17 mars 2022 sont abrogées.

**Article 2 : PERSONNELS CONCERNÉS PAR LE RÉGIME INDEMNITAIRE**

Les dispositions de la présente délibération s'appliquent à l'ensemble des agents, toutes filières confondues, à l'exception des agents de la filière police municipale, des assistantes maternelles qui bénéficient d'un régime de prime spécifique et des personnels de droit privé.

Les personnels pourront prétendre à bénéficier des dispositions du nouveau régime indemnitaire dans la limite des plafonds de prime correspondants à leur grade.

**Article 3 : PRIME MENSUELLE : I.F.S.E**

**A- Principes d'attribution**

Cette prime mensuelle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire. Elle repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- niveau de responsabilité assumé,
- niveau d'encadrement, fonctions de coordination, de pilotage ou de conception,
- niveau de compétence requis : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

Considérant la structuration des effectifs du CCAS, le système de hiérarchisation selon

les catégories et les postes a été privilégié,  
l'organigramme en vigueur.

Elle est basée sur la création de :

4 niveaux de responsabilité pour les agents de Catégorie A

5 niveaux de responsabilité pour les agents de Catégorie B

4 niveaux de responsabilité pour les agents de Catégorie C

GROUPES DE FONCTIONS	CRITERE 1 : Niveau de responsabilité <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et prise de décisions</i>	CRITERE 2 : Niveau d'encadrement ou niveau d'exposition <i>Fonctions d'encadrement, relations aux élus</i>	CRITERE 3 : Niveau de compétences : <i>Technicité, expertise, polyvalence, transversalité, expérience ou qualification</i>
<b>A1</b> <i>Emplois de Direction Générale</i>	Management stratégique, pilotage, transversalité, arbitrages, encadrement des directeurs et chefs de services, responsabilité directe de l'ensemble de la collectivité	Encadrement global, relations aux élus, aux partenaires, risques financiers et contentieux, grande disponibilité et grandes contraintes horaires	Compétences professionnelles pluridisciplinaires renforcées (finances, RH, juridiques, administratives...), compétences managériales avérées (leadership).
<b>A2</b> <b>B1</b> <i>Directeurs de Service et/ou adjoints</i>	Direction d'un service, encadrement des chefs de service Direction adjointe d'un service	Relations aux élus, aux partenaires, grande disponibilité et contraintes horaires	Compétences professionnelles pluridisciplinaires et spécifiques sur un ou plusieurs secteurs (finances, RH, juridiques, administratives...), compétences managériales avérées.
<b>A3</b> <b>B2</b> <b>C1</b> <i>Responsables de Service et/ou adjoints</i>	Responsabilité de service Responsabilité adjointe de service	Relations aux élus, aux partenaires, disponibilité et contraintes horaires	Compétences professionnelles techniques, ciblées et particulières, compétences managériales.
<b>A4</b> <b>B3</b> <i>Emplois spécifiques</i>	Chargé de mission, responsable de service sans encadrement, cadre de la filière médico-sociale, emploi spécifique	Relations aux usagers, polyvalence, délais et échéances, responsabilité, contraintes horaires	Compétences professionnelles techniques, ciblées et particulières, compétences managériales.
<b>B4</b> <b>C2</b> <i>Responsables d'équipe, de structure ou collaborateurs à forte technicité</i>	Responsabilité d'une équipe ou structure, coordinateur, agent à forte technicité	Relations aux usagers, polyvalence, délais et échéances, responsabilité, contraintes horaires	Compétences professionnelles techniques et spécifiques, forte technicité professionnelle.
<b>B5</b> <b>C3</b> <i>Agents sur des missions particulières nécessitant des compétences spécifiques</i>	Aucun encadrement	Relations aux usagers, polyvalence, responsabilité	Compétences métiers spécifiques et particulières
<b>C4</b> <i>Agents</i>	Aucun encadrement	Relations aux usagers, polyvalence, travail en équipe, responsabilité de groupe d'enfants, gestion des réclamations, environnement sonore, produits dangereux, gestes répétitifs, charges lourdes, contraintes horaires...	Compétences métiers ciblées

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou sa publication, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Melun ou d'un recours gracieux auprès du Maire de Combs-la-Ville.

La prime mensuelle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonctions ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient tous les 4 ans.

Les cadre d'emplois non encore éligibles au R.I.F.S.E.E.P bénéficieront du montant du régime indemnitaire mensuel prévu pour le groupe de fonctions du poste occupé.

### B-Montants de la part mensuelle par groupes de fonctions

GPE	FONCTIONS CONCERNEES	Mini	Maxi	GPE	FONCTIONS CONCERNEES	Mini	Maxi	GPE	FONCTIONS CONCERNEES	Mini	Maxi
A1	DGS DGAS - DST	1 500 €	3 018 €								
A2	Directeur de service Directeur adjoint de service	900 €	1 456 €	B1	Directeur de service Directeur adjoint de service	900 €	1 456 €				
A3	Responsable de service	600 €	1 100 €	B2	Responsable de service	600 €	1 100 €	C1	Responsable de service Directeur/Responsable adjoint de service	600 €	945 €
A4	Chargé de mission Responsable de service ss encadrement Cadre filière médico-social Emploi spécifique	336 €	800 €	B3	Chargé de mission Responsable de service ss encadrement Emploi spécifique	336 €	800 €				
				B4	Encadrant d'enfant Educateur sportif Responsable structure de loisirs Adjoint référent/Coordinateur Gestionnaire Finances/RH/Agent à forte technicité	322 €	600 €	C2	Responsable structure de loisirs Adjoint référent Gestionnaire Finances/RH/Agent à forte technicité	304 €	600 €
				B5	Assistante de Direction Agent qualifié	283 €	450 €	C3	Assistante de Direction Animateur ALSH diplômé Assistante éducative de la petite enfance	264 €	450 €
								C4	Agent administratif et d'accueil Agent technique Secrétaire / Assistante Animateur non diplômé ASVP ATSEM	190 €	280 €

### B- Conditions de versement

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou sa publication, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Melun ou d'un recours gracieux auprès du Maire de Combs-la-Ville.



**1- Quotité de travail à prendre en compte**

Toute personne ne travaillant pas à temps complet correspondante à son temps de travail effectif.

**2- Missions de remplacement**

La polyvalence assurée par un agent afin de garantir la continuité du service public, dès lors que le service ou l'équipe est concerné par une absence continue supérieure à 30 jours nécessitant un remplacement, pourra donner lieu à versement d'une I.F.S.E complémentaire dans la limite de 100 euros bruts par mois.

Le versement pourra être effectué après validation de la Direction Générale des Services et cessera de plein droit dès lors que l'agent n'exerce plus la mission de remplacement.

Les Directeurs de service sont exclus de cette mesure.

**3- Missions provisoires d'un niveau supérieur**

Un agent positionné de manière formelle et temporaire sur un poste de niveau supérieur, pour y effectuer des missions provisoires, perçoit, durant la période où l'intérim est assuré, une I.F.S.E complémentaire dont le montant peut être compris entre 100 et 200 euros bruts par mois.

Ce versement complémentaire sera déterminé après validation de la Direction Générale des Services, s'il y a prise en charge des responsabilités et d'encadrement d'équipe, et ce, pour toutes absences continues supérieures à 30 jours.

Cette disposition prendra fin dès réintégration de l'agent absent dans ses fonctions.

Les Directeurs de service sont exclus de cette mesure.

**4- Fonctions de régisseur**

Au titre de l'I.F.S.E, une part complémentaire annuelle liée à la sujétion particulière de régisseur titulaire ou mandataire suppléant sera également appliquée aux agents concernées quel que soit le groupe de fonction auquel ils appartiennent selon les montants figurant dans le tableau ci-dessous :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » en euros
<i>Montant maximum de l'avance pouvant être consentie</i>	<i>Montant moyen des recettes encaissées mensuellement</i>	<i>Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement</i>	<i>Montants annuels de l'IFSE Complémentaire liée à la sujétion particulière de régisseur</i>
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320

De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640

La sujétion particulière est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

#### 5- Modulation de la part mensuelle

L'I.F.S.E est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés annuels et durant les congés :

- maternité, paternité,
- accueil de l'enfant ou adoption,
- maladie ordinaire (donc diminution de moitié au terme de 3 mois),
- congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- invalidité temporaire imputable au service,
- ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux,...).

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'I.F.S.E est suspendue.

De plus, concernant le Congé Longue Maladie (CLM), le Congé Longue Durée (CLD) et le Congé Grave Maladie (CGM), lorsqu'un agent soumet une demande d'octroi, le CCAS suspendra à titre conservatoire son régime indemnitaire mensuel.

Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en Congé Longue Maladie (CLM), Congé Longue Durée (CLD) ou Congé Grave Maladie (CGM), les montants versés demeurent acquis à l'agent.

### **Article 4 : PRIME ANNUELLE VARIABLE**

#### **A- Principes d'attribution**

Cette prime variable est versée annuellement en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. Son versement est donc apprécié chaque année.

Afin de pouvoir bénéficier de la prime annuelle et considérant la manière de servir et un temps de présence minimum de 6 mois est requis au sein des effectifs de la Collectivité.

Cette dernière sera proratisée à la présence de l'agent au sein des effectifs de la collectivité ainsi qu'à la quotité de travail de l'agent (temps complet, temps partiel, temps non complet, temps partiel thérapeutique).

#### **B- Conditions de versement**

Le CIA sera versé annuellement en juin de chaque année dans la limite d'une enveloppe maximale de 150 euros. Il sera évalué sur la base de l'entretien professionnel de l'année N-1 et sera déterminé comme suit :



CRITERES	PROPOS
MOTIVATION, IMPLICATION,	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Moitié ... /50€
INITIATIVE, EFFICACITE,	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Moitié ... /50€
SENS DU SERVICE PUBLIC ET DU RELATIONNEL	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> Moitié ... /50€

La date d'arrivée au cours de l'année civile n-1 impactera également l'enveloppe individuelle globale.

### **Article 5: CADRE D'EMPLOIS ÉLIGIBLES AU R.I.F.S.E.E.P ET MONTANTS NATIONAUX APPLICABLES (I.F.S.E et C.IA)**

#### **Filière administrative**

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoint administratifs

#### **Filière technique**

- Ingénieurs
- Techniciens
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques

#### **Filière animation**

- animateurs
- Adjoints d'animation

#### **Filière sportive**

- Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives

#### **Filière culturelle**

- Conservateurs du patrimoine
- Attachés de conservation du patrimoine
- Assistants de conservation du patrimoine
- Adjoints du patrimoine

#### **Filière médico-sociale**

- Conseillers sociaux-éducatifs
- Assistants sociaux-éducatifs
- Educateurs des jeunes enfants
- Moniteurs-Educateurs et intervenant familiaux
- Agents sociaux
- ATSEM
- Puéricultrices cadres de santé
- Puéricultrices
- Infirmiers en soins généraux

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou sa publication, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Melun ou d'un recours gracieux auprès du Maire de Combs-la-Ville.



- Infirmiers
- Psychologues
- Auxiliaires de puériculture
- Techniciens paramédicaux

Envoyé en préfecture le 06/07/2023

Reçu en préfecture le 06/07/2023

Publié le



ID : 077-267708410-20230629-99\_290620231-DE

Groupes de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maximums du CIA
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>		
<b>Attachés</b>		
<b>Sans logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	36,210 €	6,390 €
Groupe 2	32,130 €	5,670 €
Groupe 3	25,500 €	4,500 €
Groupe 4	20,400 €	3,600 €
<b>Avec logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	22,310 €	6,390 €
Groupe 2	17,205 €	5,670 €
Groupe 3	14,320 €	4,500 €
Groupe 4	11,160 €	3,600 €
<b>Rédacteurs</b>		
<b>Sans logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	17,480 €	2,380 €
Groupe 2	16,015 €	2,185 €
Groupe 3	14,650 €	1,995 €
<b>Avec logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	8,030 €	2,380 €
Groupe 2	7,220 €	2,185 €
Groupe 3	6,670 €	1,995 €
<b>Adjoint administratifs</b>		
<b>Sans logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	11,340 €	1,260 €
Groupe 2	10,800 €	1,200 €
<b>Avec logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	7,090 €	1,260 €
Groupe 2	6,750 €	1,200 €
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>		
<b>Ingénieurs</b>		
<b>Sans logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	46,920 €	8,280 €
Groupe 2	40,290 €	7,110 €
Groupe 3	36,000 €	6,350 €
Groupe 4	31,450 €	5,550 €
<b>Avec logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	32,850 €	8,280 €
Groupe 2	28,200 €	7,110 €
Groupe 3	25,190 €	6,350 €
Groupe 4	22,015 €	5,550 €
<b>Techniciens</b>		
<b>Sans logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	19,660 €	2,680 €
Groupe 2	18,580 €	2,535 €
Groupe 3	17,500 €	2,385 €
<b>Avec logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	8,030 €	2,380 €
Groupe 2	7,220 €	2,185 €
Groupe 3	6,670 €	1,995 €
<b>Adjoint techniques et Agents de maîtrise</b>		
<b>Sans logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	11,340 €	1,260 €
Groupe 2	10,800 €	1,200 €
<b>Avec logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	7,090 €	1,260 €
Groupe 2	6,750 €	1,200 €
<b>FILIERE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE</b>		
<b>Conseillers socio-éducatif</b>		
Groupe 1	25,500 €	4,500 €
Groupe 2	20,400 €	3,600 €
<b>Assistants socio-éducatif</b>		
Groupe 1	19,480 €	3,440 €
Groupe 2	15,300 €	2,700 €
<b>Educateurs de jeunes enfants</b>		
Groupe 1	14,000 €	1,680 €
Groupe 2	13,500 €	1,620 €
Groupe 3	13,000 €	1,560 €
<b>Moniteur-éducateurs et intervenants familiaux</b>		
<b>Sans logement à titre gratuit</b>		
Groupe 1	9,000 €	1,230 €

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou sa publication, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Melun ou d'un recours gracieux auprès du Maire de Combs-la-Ville.

Groupe 2	8,010 €	1,090 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	5,150 €	
Groupe 2	4,860 €	1,090 €
<b>ATSEM et Agents sociaux</b>		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	11,340 €	1,260 €
Groupe 2	10,800 €	1,200 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	7,090 €	1,260 €
Groupe 2	6,750 €	1,200 €
<b>Médecins</b>		
Groupe 1	43,180 €	7,620 €
Groupe 2	38,250 €	6,750 €
Groupe 3	29,495 €	5,205 €
<b>Psychologues, Sages-femmes, Puéricultrices cadre de santé, Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, Cadres de santé paramédicaux</b>		
Groupe 1	25,500 €	4,500 €
Groupe 2	20,400 €	3,600 €
<b>Puéricultrices, infirmiers en soins généraux</b>		
Groupe 1	19,480 €	3,440 €
Groupe 2	15,300 €	2,700 €
<b>Infirmiers, techniciens paramédicaux</b>		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	9,000 €	1,230 €
Groupe 2	8,010 €	1,090 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	5,150 €	1,230 €
Groupe 2	4,860 €	1,090 €
<b>Aides-soignants et Auxiliaires de puériculture</b>		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	9,000 €	1,230 €
Groupe 2	8,010 €	1,090 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	5,150 €	1,230 €
Groupe 2	4,860 €	1,090 €
<b>Auxiliaires de soins</b>		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	11,340 €	1,260 €
Groupe 2	10,800 €	1,200 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	7,090 €	1,260 €
Groupe 2	6,750 €	1,200 €
<b>FILIERE ANIMATION</b>		
<b>Animateurs</b>		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	17,480 €	2,380 €
Groupe 2	16,015 €	2,185 €
Groupe 3	14,650 €	1,995 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	8,030 €	2,380 €
Groupe 2	7,220 €	2,185 €
Groupe 3	6,670 €	1,995 €
<b>Adjointes d'animation</b>		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	11,340 €	1,260 €
Groupe 2	10,800 €	1,200 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	7,090 €	1,260 €
Groupe 2	6,750 €	1,200 €
<b>FILIERE SPORTIVE</b>		
<b>Conseillers des Activités Physiques et Sportives</b>		
Groupe 1	25,500 €	4,500 €
Groupe 2	20,400 €	3,600 €
<b>Educateurs des Activités Physiques et Sportives</b>		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	17,480 €	2,380 €
Groupe 2	16,015 €	2,185 €
Groupe 3	14,650 €	1,995 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	8,030 €	2,380 €
Groupe 2	7,220 €	2,185 €
Groupe 3	6,670 €	1,995 €
<b>Opérateurs des Activités Physiques et Sportives</b>		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	11,340 €	1,260 €
Groupe 2	10,800 €	1,200 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	7,090 €	1,260 €
Groupe 2	6,750 €	1,200 €

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou sa publication, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Melun ou d'un recours gracieux auprès du Maire de Combs-la-Ville.



FILIERE CULTURELLE		
Conservateurs du patrimoine		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	46,920 €	7,200 €
Groupe 2	40,290 €	7,110 €
Groupe 3	34,450 €	6,080 €
Groupe 4	31,450 €	5,550 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	25,810 €	8,280 €
Groupe 2	22,160 €	7,110 €
Groupe 3	18,950 €	6,080 €
Groupe 4	17,298 €	5,550 €
Attachés de conservation du patrimoine et bibliothécaires territoriaux		
Groupe 1	29,750 €	5,250 €
Groupe 2	27,200 €	4,800 €
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques		
Groupe 1	16,720 €	2,280 €
Groupe 2	14,960 €	2,040 €
Adjointes du patrimoine		
Sans logement à titre gratuit		
Groupe 1	11,340 €	1,260 €
Groupe 2	10,800 €	1,200 €
Avec logement à titre gratuit		
Groupe 1	7,090 €	1,260 €
Groupe 2	6,750 €	1,200 €

## **Article 6 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Cumul R.I.F.S.E.E.P et autres indemnités**

Le R.I.F.S.E.E.P se substitue à l'ensemble des primes ou indemnité versées antérieurement, hormis pour les personnels non concernés par le R.I.F.S.E.E.P.

### **Le R.I.F.S.E.E.P est cumulable avec :**

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de mission, de déplacement,...).
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA.
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes,...).
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.
- Les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire retranscrits budgétairement.
- La Nouvelle Bonification Indiciaire.
- L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.
- La prime annuelle dite de 13<sup>ème</sup> mois.
- La prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi de direction.
- Avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (puisque les plafonds sont minorés) ou à titre précaire avec astreinte.

### **Le R.I.F.S.E.E.P n'est pas cumulable avec :**

- La prime de fonction et de résultats (P.F.R).
- 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 mission 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 informatique.

- L'indemnité de responsabilité des régisseurs
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E et du C.I.A décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel pour les agents fonctionnaires ou d'un avenant au contrat de travail pour les agents contractuels.

Les montants mensuels dont bénéficiaient les agents en application des dispositions réglementaires antérieures à la présente délibération sont maintenus à titre individuel et dérogatoires aux groupes de fonctions déterminées.

L'autorité territoriale peut, de façon exceptionnelle et si les conditions le nécessitent, déroger aux montants de la prime mensuelle définis dans la présente délibération dans la limite des plafonds réglementaires de chaque cadre d'emplois ou grade.

**DÉCIDE** d'adopter le nouveau R.I.F.S.E.E.P.

**DIT** que la présente délibération prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

**DIT** que les crédits sont inscrits au Budget 2023.

**AUTORISE** le Président ou son représentant à signer tous documents relatifs à cette décision.

Combs-la-Ville, le 29/06/2023

**Le Président du CCAS**



**Guy GEOFFROY**

Pour : 12  
Contre : 0  
Abstentions : 0

Transmise en préfecture le :  
Exécutoire le :