	<b>DELIBERATION DU CCAS</b>	Numéro de l'acte	2024-9 CCASCB
		Nature de l'acte	Délibération
		Matière de l'acte	9.1

**OBJET** : Personnel communal – Prolongation de la convention de participation à la protection complémentaire volet santé avec le Centre de Gestion du Pas-de-Calais

**DATE DE CONVOCATION** : 25/11/2024

**NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE** : 11

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE  
COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LONGUENESSE**

L'an deux mille vingt-quatre, le deux décembre, le Conseil d'Administration s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances sous la Présidence de Monsieur Christian COUPEZ, Président du CCAS.

**Étaient présents** :

Messieurs Christian COUPEZ, Olivier BRUNET, Philippe CREQUY, Stéphane HAELEWYCK,  
Mesdames Dominique BERNARD, Ginette BAUCHET, Chantal LEVRAY, Marie-Line CATTOEN

**Absents excusés** :

Madame MONSTERLEET  
Monsieur DECOOL

**Absent** :

Monsieur DELASSUS

Accusé de réception en préfecture 062-266205251-20241202-2024-9-DE Date de télétransmission : 04/12/2024 Date de réception préfecture : 04/12/2024
---

La séance ouverte,

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret 2011-1474 du 08 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection Sociale Complémentaire de leurs agents ;

Vu l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la Protection Sociale complémentaire dans la Fonction Publique ;

Vu le décret 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu la délibération du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du département du Pas-de-Calais du 11 juillet 2018 relative aux choix des attributaires des conventions de participation santé et prévoyance par le Centre de gestion ;

Vu la délibération du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale du département du Pas-de-Calais en date du 15 octobre 2024 portant évolution tarifaire au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et prolongation de la convention de participation du volet santé d'une année supplémentaire soit jusqu'au 31 décembre 2025 ;

Vu la délibération 2018-27 du 05 novembre 2018 du CCAS de la ville de Longuenesse autorisant l'adhésion au contrat groupe de protection sociale complémentaire pour le risque santé ;

Vu la convention passée à cet effet entre le CCAS de la ville de Longuenesse et le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale du département du Pas-de-Calais ;

Considérant que le CCAS de la ville de Longuenesse souhaite continuer de proposer une offre de protection sociale dans le but de garantir la santé de ses agents ;

Considérant que le Centre de Gestion du Pas-de-Calais propose la prolongation d'une année de son offre mutualisée par le biais de sa convention de participation pour le volet « santé »,

Considérant le caractère économiquement avantageux des montants pratiqués par le Centre de Gestion joints en annexe de la présente délibération,

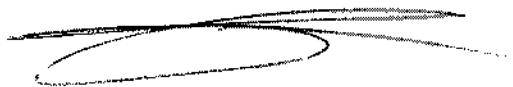
Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le conseil d'administration décide :

- De prolonger d'une année supplémentaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 l'adhésion à la convention de participation telle que mise en œuvre par le Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale du Pas-de-Calais sur le volet « santé » pour le compte de ses agents.
- De participer au financement des cotisations des agents pour le volet santé

- De prolonger d'une année la convention signée entre le CCAS de la ville et le Centre de gestion portant sur la gestion du contrat, les engagements des différents signataires et notamment sur la participation financière de 2 euros par agent versée par la collectivité au centre de Centre de Gestion à ce titre.
- D'autoriser le président à signer l'ensemble des actes et décisions nécessaires à l'exécution de la présente délibération
- De prendre l'engagement d'inscrire les crédits nécessaires aux budgets des exercices correspondants.

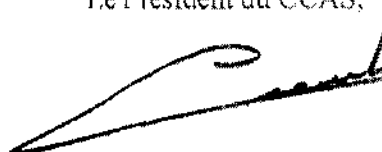
Fait en séance, les jour, mois et an ci-dessus,

Le secrétaire de séance,



Thibaut BARRET


Pour extrait conforme,  
Le Président du CCAS,



Christian COUPEZ



Publication le 04/12/2024

	<b>DELIBERATION DU CCAS</b>	Número de l'acte	2024-10 CCASCB
		Nature de l'acte	Délibération
		Matière de l'acte	9.1

**OBJET** : Renouvellement adhésion au service de prévention et santé du centre de gestion

**DATE DE CONVOCATION** : 25/11/2024

**NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE** : 11

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE  
COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LONGUENESSE**

L'an deux mille vingt-quatre, le deux décembre, le Conseil d'Administration s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances sous la Présidence de Monsieur Christian COUPEZ, Président du CCAS.

**Étaient présents** :

Messieurs Christian COUPEZ, Olivier BRUNET, Philippe CREQUY, Stéphane HAELEWYCK,  
Mesdames Dominique BERNARD, Ginette BAUCHET, Chantal LEVRAY, Marie-Line CATTOEN

**Absents excusés** :

Madame MONSTERLEET  
Monsieur DECOOL

**Absent** :

Monsieur DELASSUS

La séance ouverte, Monsieur le Président informe le conseil d'administration que, conformément à l'article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 les collectivités doivent disposer d'un service de médecine préventive.

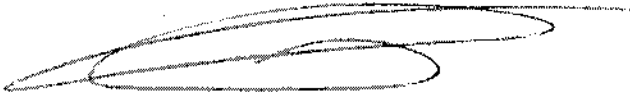
Cette mission peut être réalisée par le Centre de Gestion après l'établissement d'une convention. La convention a pour objet de définir les conditions techniques et financières de la réalisation des missions du service prévention et santé au travail confiées par la commune au Centre de Gestion.

La convention actuelle prenant fin au 31/12/2024, après en avoir délibéré et à l'unanimité, le conseil d'administration décide :

- D'adhérer au service de Prévention et Santé au travail du Centre de Gestion pour les 3 prochaines années,
- D'autoriser le Président à signer la convention de renouvellement.

Fait en séance, les jour, mois et an ci-dessus,

Le secrétaire de séance.



Thibaut BARRET


Pour extrait conforme,  
Le Président du CCAS,



Christian COUPEZ



Publication le 04/12/2024

	<b>DELIBERATION DU CCAS</b>	Numéro de l'acte	2024-11 CCASCB
		Nature de l'acte	Délibération
		Matière de l'acte	4.5

**OBJET :** Délibération relative à l'actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) du CCAS

**DATE DE CONVOCATION :** 25/11/2024

**NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE :** 11

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE  
COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LONGUENESSE**

L'an deux mille vingt-quatre, le deux décembre, le Conseil d'Administration s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances sous la Présidence de Monsieur Christian COUPEZ, Président du CCAS.

**Étaient présents :**

Messieurs Christian COUPEZ, Olivier BRUNET, Philippe CREQUY, Stéphane HAELEWYCK,  
Mesdames Dominique BERNARD, Ginette BAUCHET, Chantal LEVRAY, Marie-Line CATTOEN

**Absents excusés :**

Madame MONSTERLEET  
Monsieur DECOOL

**Absent :**

Monsieur DELASSUS

Accusé de réception en préfecture 062-26620525 1-20241202-2024-11-DE Date de télétransmission : 04/12/2024 Date de réception préfecture : 04/12/2024
---

La séance ouverte,

VU, le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU, le Code général de la fonction publique et notamment les articles L714-4 à L714-13,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

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

VU les arrêtés portant mise en application du RIFSEEP pour les cadres d'emplois dans la fonction publique de l'Etat,

VU, la circulaire 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 circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU la délibération n°2016-03 du 7 mars 2016 relative à la mise en place du RIFSEEP du CCAS de Longuenesse ;

VU, l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 25/11/2024

Il est proposé la modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et de l'Indemnité de Fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) du Complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions fixées ci-dessous.

## **I. Dispositions communes à l'IFSE et au CIA**

### **Article 1 : Les bénéficiaires**

Tous les cadres d'emplois éligibles sont bénéficiaires du RIFSEEP.

Les bénéficiaires de l'IFSE et du CIA sont les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires de la fonction publique à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ainsi que les contractuels sur emploi permanent d'une durée d'au moins 12 mois (renouvellement inclus).

Ainsi, ne bénéficient pas du RIFSEEP :

- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sur emploi permanent ou non permanent embauchés en application de l'article L.332-23 1° du Code général de la fonction publique (accroissement temporaire d'activité) ainsi que les contractuels employés par contrats de projets,
- Les agents saisonniers recrutés en application de l'article L 332-23 2° du Code général de la fonction publique,

- Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés, CDI de droit privé, adultes relais...),
- Les agents vacataires.

### **Article 2 : La détermination des groupes de fonctions**

La collectivité s'est appuyée sur un travail de cotation des postes et fonctions, comme point de départ pour permettre l'actualisation des groupes de fonction, colonne vertébrale du RIFSEEP.

Chaque fonction et chaque cadre d'emploi sont répartis entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Les fonctions sont classées en 3 groupes de fonctions certains divisés en sous-groupes de fonctions :

- 1 groupe de fonction en catégorie A ;
- 1 groupe de fonction en catégorie B ;
- 1 groupe de fonction en catégorie C.

Le détail de la composition des groupes et sous-groupes figure en annexe 1.

### **Article 3 : Règles de cumul**

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1<sup>er</sup> de 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'Etat :

1. L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées ;
2. Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires, astreintes) ;
3. Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
4. L'indemnité exceptionnelle de compensation de perte de rémunération (CSG).

## **II. Dispositions propres à l'IFSE**

### **Article 4 : Le principe**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de sujétions, de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction.

L'IFSE se compose d'un montant mensuel déterminé par le travail de cotation réalisé, tenant compte du rattachement de l'agent au groupe de fonction de sa fonction ainsi que de la connaissance acquise par la pratique au sein d'expériences antérieures et/ou au sein de la collectivité.

Pour la détermination du montant versé mensuellement : à chaque groupe et sous-groupe de fonction correspond un montant plancher et plafond (socle commun minimum et maximum de rémunération indemnitaire pour toutes les fonctions du même groupe ou sous-groupe).

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions de la présente délibération :

- Les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire inférieur au montant IFSE déterminé par le travail de cotation sont rattrapés à ce même montant, dans le respect des montants planchers et plafonds de leur groupe et sous-groupe de fonction et dans la limite d'une augmentation plafonnée à 10% de leur montant IFSE actuel (sauf exception afin d'atteindre a minima le montant plancher du sous-groupe de fonction),
- Les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire supérieur au montant IFSE déterminé par le travail de cotation voient leur régime indemnitaire maintenu et augmenté de 3%, (via l'application d'une clause de sauvegarde pour la part de régime indemnitaire dépassant le montant déterminé et d'une majoration de 3% du montant IFSE total).

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

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Les éléments détaillés de valorisation financière de l'IFSE figurent en annexe 2 de la présente délibération.

### **Article 5 : Périodicité et modalités de versement**

L'IFSE est versée mensuellement.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail, c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectuée, à l'exception des quotités de temps partiels de 80% (6/7ème) et 90% (32/35ème).

#### **Modalités en cas d'absence :**

En cas de congé annuel, congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et décharge de service pour mandat syndical, l'IFSE est intégralement maintenue.

En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), l'IFSE est réduit de 1/19ème par jour d'absence au-delà des franchises calculées sur une année civile (7 jours pour MO (ou 12 jours pour les agents reconnus travailleurs handicapés) et 30 jours pour hospitalisation ou convalescence).

En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'IFSE est réduit de 1/19ème par jour d'absence au-delà des franchises calculées sur une année civile (7 jours pour MO (ou 12 jours pour les agents reconnus travailleurs handicapés) et 30 jours en cas d'intervention chirurgicale).

En cas de temps partiel thérapeutique, le montant d'IFSE est fixé au prorata de la quotité de travail effectif de l'agent.

Les fonctionnaires titulaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui bénéficient d'une période de préparation au reclassement (PPR) perçoivent, pendant la durée de cette période, le montant de l'IFSE qu'ils percevaient au titre des fonctions pour lesquelles ils ont été déclarés définitivement inaptes.

### **Article 6 : Le réexamen du montant de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE attribué individuellement à l'agent fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale dans les trois situations suivantes :

- En cas de changement de fonctions ;
- Au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et de changement de grade de l'agent, au titre de l'expérience professionnelle ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

1) En ce qui concerne les changements de fonctions, le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :

- En cas de mobilité choisie ou contrainte dans le même groupe de fonction, le montant de régime indemnitaire de l'agent est réétudié afin de correspondre au montant de régime indemnitaire de sa nouvelle fonction,

- En cas de mobilité choisie ou contrainte vers un groupe de fonction d'un niveau supérieur : le niveau de régime indemnitaire de l'agent sera réinterrogé pour correspondre au nouveau groupe de fonction de rattachement, à savoir : réévaluation sur le montant de régime indemnitaire de sa nouvelle fonction ;
- En cas de mobilité choisie ou contrainte vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur : le niveau de régime indemnitaire de l'agent sera réinterrogé pour correspondre au nouveau groupe de fonction de rattachement, à savoir : réalignement sur le montant de régime indemnitaire de sa nouvelle fonction.

2) Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent : une étude de la situation de l'agent sera effectuée donnant lieu ou non à une revalorisation.

3) En cas de changement de grade à la suite d'une promotion : seule une évolution de carrière entraînant un changement de fonction pourra conduire au réexamen de la situation indemnitaire de l'agent.

S'agissant des points 2) et 3), si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas de revalorisation automatique. En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

### **III) Dispositions propres à l'institution du CIA**

#### **Article 7 : Le principe**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'attribution du CIA est ainsi conditionnée à la réalisation d'un compte-rendu de l'entretien professionnel annuel.

#### **Article 8 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA**

Le montant individuel du CIA, est déterminé au regard :

- Des critères définis par la collectivité dans le support d'évaluation et des résultats des évaluations annuelles qui en découlent, sur proposition du N+1 ; Le versement d'un CIA est donc conditionné à la tenue d'un entretien annuel.
- D'une enveloppe budgétaire globale qui est définie chaque année au moment du vote du budget au regard des marges de manœuvre de la collectivité.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Ainsi, son montant peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année sur l'autre ou être nul.

Les montants de référence du CIA font l'objet d'une proratisation au temps de travail (en cas de temps partiel, temps non complet, temps partiel thérapeutique).

Le premier versement de CIA interviendra en janvier 2026, se fondant sur l'entretien annuel 2025 appréciant l'engagement et la manière de servir sur l'année écoulée.

Le montant du CIA sera déterminé selon la grille d'évaluation spécifique renseignée par le supérieur hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel et après passage devant la commission Adhoc.

Le montant sera versé par palier : 0% ou 20% ou 40% ou 60% ou 80% du montant plafond, les 100% étant réservé aux situations exceptionnelles comme par exemple le remplacement de son supérieur en cas d'absence supérieure à 3 mois.

Les montants plafonds par groupe de fonctions du CIA sont présentés en annexe 3 du présent document.

#### **IV - Dispositions générales – Entrée en vigueur de la présente délibération**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Après avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- D'instaurer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus.
- De rappeler que l'exécutif notifiera individuellement les montants de régime indemnitare.
- Que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.
- D'autoriser le Président à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

Fait en séance, les jour, mois et an ci-dessus,

Le secrétaire de séance,



Thibaut BARRET

Pour extrait conforme,  
Le Président du CCAS,



Christian COUPEZ



## ANNEXES

### ANNEXE 1 – Composition des groupes de fonction

Groupes de fonction	Intitulé du groupe de fonction	Sous-groupe de fonction	Fonction représentée à date
A	Fonctions de responsable de service, de coordination, de pilotage ou de conception sans encadrement	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de service / Chef de projet</li> </ul>
B	Fonctions de responsable de service ou fonctions d'expertise	B1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de service / Chargé de mission</li> </ul>
		B2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseiller en économie sociale et familiale</li> </ul>
C	Fonctions opérationnelles	C1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agent administratif et d'accueil social</li> </ul>
		C2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agent de gestion administrative</li> </ul>

### ANNEXE 2 – Tableau des montants de l'IFSE par groupes de fonction (montants exprimés en euros bruts annuels)

Groupes de fonction	Sous-groupe de fonction	Montant plancher annuel de l'IFSE	Montant plafond annuel de l'IFSE
A	A	10 950 €	12 755 €
B	B1	6 036 €	10 270 €
	B2	4 836 €	8 914 €
C	C1	3 487 €	6 263 €
	C2	3 427 €	6 131 €

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

### ANNEXE 3 – Tableau des montants du CIA par groupes de fonction (montants exprimés en euros bruts annuels)

Groupes de fonction	Sous-groupe de fonction	Montant plafond annuel du CIA
A	A	680 €
B	B1	580 €
	B2	480 €
C	C1	420 €
	C2	400 €

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.