

Le Conseil d'Administration du Centre intercommunal d'Action Sociale Arlysère, légalement convoqué le 13 février 2025, s'est réuni le Jeudi 20 février 2025 à 18h00, à la salle de réunion de L'Arpège à Albertville, sous la présidence de Franck LOMBARD, Président.

Nombre de membres en exercice : 31 / Quorum : 16

Nombre d'administrateurs présents : 17

Nombre d'administrateurs représentés : 4

Administrateurs présents : 17

Jean-Pierre	ANDRE
Marie-Claude	ANSANAY ALEX
Yves	BRECHE
Jean-François	DURAND
Claude	DURAY
Christian	EXCOFFON
François	GAUDIN
Naïma	KIROUANI
Patrick	LATOUR
Franck	LOMBARD
Nathalie	MONVIGNIER MONNET
Elisabeth	REY
Maguy	RUFFIER
André	THOUVENOT
Anaïs	TORNIER
André	VAIRETTO
Eliette	VIARD GAUDIN

Administrateurs représentés : 4

Sabrina BARBERO	Ayant donné pouvoir à Jean-Pierre ANDRE
Lina BLANC	Ayant donné pouvoir à Nathalie MONVIGNIER MONNET
Irène CHAPUY	Ayant donné pouvoir à Elisabeth REY
Davy COUREAU	Ayant donné pouvoir à Maguy RUFFIER

Sophie GHIRON, Directrice du CIAS, est la Secrétaire de séance.

Objet : Ressources Humaines - Mise à jour du Régime Indemnitaire des agents de la collectivité - Abrogation de la délibération n°05 du 14 novembre 2024

Rapporteur : Christian EXCOFFON

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.712-2, L.712-13, L.713-1, L.714-4 à L.714-8,
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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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 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,
Vu l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour application à certains corps d'infirmiers/infirmières relevant de la catégorie B du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,
Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,
Vu l'arrêté du 4 février 2021 pris pour application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,
Vu la délibération n°05 du 14 novembre 2024 relative à la mise à jour du régime indemnitaire des agents du CIAS Arlysère,
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 23 janvier 2025,

Considérant que les organes délibérants des établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat,
Considérant que les employeurs territoriaux sont tenus d'appliquer les conditions de modulation ou de suppression d'une prime pendant les absences dès lors qu'un texte prévoit,
Considérant qu'en l'absence de dispositions spécifiques, il appartient à l'EPCI de déterminer les modalités de maintien des primes en cas d'absences ; que dans ce cas, compte tenu du principe de parité, ces modalités ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010,
Considérant le temps nécessaire pour informer l'ensemble des agents sur la prévoyance et les possibilités de se prémunir, à titre individuel, contre les conséquences financières que peuvent provoquer un incident de la vie, il est proposé de reporter, pour les agents bénéficiant d'un temps

partiel thérapeutique, la modulation du versement des primes et indemnités (RIFSEEP et ISOE) au prorata du temps de travail, au 1^{er} janvier 2026,

La présente délibération vient se substituer à l'ensemble des précédentes délibérations définissant les règles d'attribution du RIFSEEP et permettant versement de l'IFSE et du CIA applicables aux agents du CIAS Arlysère.

Article 1 : Bénéficiaires

Les agents fonctionnaires stagiaires et titulaires appartenant aux cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP.

Seront également concernés, les agents contractuels mensualisés en CDD ou en CDI de droit public.

Article 2 : Montants de références

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Il est proposé que les montants du régime indemnitaire accordé aux agents soient fixés dans les limites de ceux applicables à l'Etat.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

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

Article 3 : Critères de modulation

A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle varie selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessous.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents s'appuieront sur la mesure de l'écart entre les compétences détenues par l'agent et le niveau requis par le poste.

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100 % d'un montant individuel de référence. Ce montant individuel de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté au sein de la présente délibération.

Le montant individuel du CIA sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle. L'appréciation portera notamment sur les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus,
- Réalisation des objectifs,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou expertise,
- Respect des délais d'exécution.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels :

- Appréciation « Excellent / très bon » : 100 % de la part variable
- Appréciation « Bon » : 75 % de la part variable
- Appréciation « Satisfaisant » : 50 % de la part variable
- Appréciation « A parfaire » : 25 % de la part variable
- Appréciation « Non satisfaisant » : 0 % de la part variable

La part variable fera l'objet d'un versement annuel au début de l'année N+1, ou au retour de l'agent absent à la suite de l'entretien professionnel. Le CIA est non reconductible d'une année sur l'autre.

Article 4 : Détermination des groupes de fonctions de la collectivité

Groupe de fonction	Sous-groupe de fonction	Libellé groupe de fonction	DEFINITION	MONTANT ANNUEL BRUT MAXIMUM DE L'IFSE A TITRE INDICATIF	MONTANT ANNUEL BRUT MAXIMUM DU CIA A TITRE INDICATIF
CATEGORIE A					
GF0 - Cas dérogatoire au protocole de temps de travail	GF0-1	Emplois de médecins	<ul style="list-style-type: none"> - Garantit la pérennité du projet de soins s'intégrant dans le projet d'établissement - Rédige les documents institutionnels -Participe à la coopération avec les établissements de santé, les réseaux et les professionnels libéraux - Contribue au déroulement et à la finalisation de projets institutionnels - Anime l'équipe de soins - Evalue et suit les résidents 	43 180 €	7 620 €
GF1	GF1-1	Emplois direction générale	<ul style="list-style-type: none"> - Contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration, sous la responsabilité de l'équipe politique, d'un projet global à destination de l'ensemble des directions et services - Anime, coordonne et pilote l'organisation en cohérence avec les orientations générales 	36 210 €	6 390 €

	GF1-2	Emplois direction générale	<ul style="list-style-type: none"> - En lien avec la direction générale et sous la responsabilité de l'équipe politique, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration d'un projet global à destination de l'ensemble des directions et services - Anime, coordonne et pilote l'organisation par des arbitrages stratégiques et opérationnels en cohérence avec les orientations générales 	36 210 €	6 390 €
GF2	GF2-1	Emplois de direction de proximité	<ul style="list-style-type: none"> - En lien avec la direction générale et sous la responsabilité de l'équipe politique, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration d'un projet global à destination de l'ensemble des établissements et services relevant de son secteur - Anime, coordonne et pilote le secteur placé sous sa responsabilité en cohérence avec les orientations générales 	32 130 €	5 670 €
	GF2-2	Emplois de direction de proximité	<ul style="list-style-type: none"> - En lien avec la direction générale et sous la responsabilité de l'équipe politique, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration d'un projet global à destination de l'ensemble des établissements et services relevant de son secteur - Anime, coordonne et pilote le secteur placé sous sa responsabilité en cohérence avec les orientations générales - Assure la responsabilité d'un pôle avec un poids de poste moins important au regard du budget géré et de l'effectif du pôle. 	32 130 €	5 670 €
	GF2-3	Emplois de direction de proximité	<ul style="list-style-type: none"> - Anime, coordonne et pilote le ou les services relevant de sa direction - Assure le management stratégique et/ou opérationnel de son secteur d'activités - Impulse des projets à l'intérieur de sa direction ou des projets transversaux 	25 500 €	4 500 €
GF3	GF3-1	Encadrement de proximité ou expertise particulière	<ul style="list-style-type: none"> - Met en œuvre les politiques publiques à l'échelle d'un service - Participe à l'adéquation entre les compétences attendues et les orientations - Assure le management 	25 500 €	4 500 €

			opérationnel		
GF4	GF4-1	Référent technique	- Assure la responsabilité d'un secteur à l'intérieur d'un service ou un rôle de référent technique - Peut suppléer le responsable	20 400 €	3 600 €
	GF4-2	Chargés de mission, chefs de projet	- Met en œuvre le ou les projets confié(s) - Propose et construit des outils de suivi et d'analyse des interventions afin de rendre compte des programmes d'actions réalisés ou en cours	20 400 €	3 600 €
	GF4-3	Emploi à forte technicité	- Mobilise des compétences techniques et théoriques sur des situations complexes - Occupe un emploi nécessitant une forte technicité ou confronté à de fortes sujétions (horaires, disponibilité...)	20 400 €	3 600 €
CATEGORIE B					
GF5	GF5-1	Encadrement de petite équipe	- Assure un rôle de référent technique ou administratif auprès de l'équipe - Accompagnement des équipes - Peut suppléer le(la) chef(fe) de service ou le(la) directeur(trice) - Mise en cohérence des pratiques avec l'évolution des dispositifs réglementaires	17 480 €	2 380 €
GF6	GF6-1	Référent technique	- Assure la responsabilité d'un secteur à l'intérieur d'un service ou un rôle de référent technique.	16 015 €	2 185 €
GF7	GF7-1	Fonction d'aide-soignant ou d'auxiliaire de puériculture	- Occupe un emploi nécessitant une forte technicité ou confronté à de fortes sujétions (horaires, disponibilité...)	14 650 €	1 995 €
CATEGORIE C					
GF8	GF8-1	Encadrement intermédiaire d'équipe	- Assure l'encadrement d'une équipe de terrain avec des qualifications spécifiques	11 340 €	1 260 €
	GF8-2	Emplois d'application nécessitant des compétences spécifiques	- Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste - Met en œuvre des actions nécessaires dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe - Assure les missions et activités d'un poste sans encadrement	11 340 €	1 260 €

	GF8-3	Emplois exercés au domicile du public	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste - Met en œuvre des actions nécessaires dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe - Assure les missions et activités d'un poste sans encadrement 	11 340 €	1 260 €
	GF8-4	Emplois d'application nécessitant une certification ou détenant un diplôme non obligatoire ou soumis à de fortes sujétions	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste - Met en œuvre des actions nécessaires dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe - Assure les missions et activités d'un poste sans encadrement - Occupe un emploi avec des sujétions particulières (horaires irréguliers, pénibilité ou autres) 	11 340 €	1 260 €
GF9	GF9-1	Emplois d'application	<ul style="list-style-type: none"> - Assure les missions et activités d'un poste sans encadrement - Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste - Met en œuvre des actions nécessaires dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe 	10 800 €	1 200 €

Article 5 : Modalités de retenue ou de suppression des primes et indemnités (RIFSEEP et ISOE)

Type de congés/périodes	Sort de la part fixe	Sort de la part variable
<ul style="list-style-type: none"> - congé annuel - congé de maladie ordinaire - congé d'invalidité temporaire imputable au service 	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent <i>Sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service</i>
<ul style="list-style-type: none"> - service à temps partiel pour raison thérapeutique - période de préparation au reclassement 	Du 1 ^{er} mars au 31 décembre 2025	
	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent Sauf dans le cas d'un temps partiel, pour lequel le bénéfice sera maintenu à hauteur de la quotité de travail à	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent <i>Sans préjudice de sa modulation en fonction</i>

	temps partiel précédent le temps partiel thérapeutique	<p><i>de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.</i></p> <p>Sauf dans le cas d'un temps partiel, pour lequel le bénéfice sera maintenu à hauteur de la quotité de travail à temps partiel précédent le temps partiel thérapeutique</p>
	<i>A compter du 1^{er} janvier 2026</i>	
	Maintien dans les mêmes proportions que le temps de travail de l'agent à temps partiel thérapeutique	<p>Maintien dans les mêmes proportions que le temps de travail de l'agent à temps partiel thérapeutique</p> <p><i>Sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - congé de maternité - congé de naissance - congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption - congé d'adoption - congé de paternité et d'accueil de l'enfant 	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent	<p>Maintien dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent</p> <p><i>Sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - congé de longue maladie - congé de grave maladie 	<p>Maintien à hauteur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 33 % la première année - 60 % les deuxième et troisième années 	
<ul style="list-style-type: none"> - congé de longue durée 	<p>Suspension</p> <p><i>Sauf lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée, alors les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.</i></p>	

Article 6 : Cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

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

Article 7 : Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

En application des dispositions de l'article L.5111-7 du Code Général des Collectivités Territoriales, les agents changeant d'employeur à la suite de la fusion d'EPCI ou de transfert de compétences conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable.

Il est expressément précisé que ce régime indemnitaire est alors figé en montants.

Dispositions particulières

Il est décidé :

- Le maintien à titre individuel du régime indemnitaire de transfert si l'agent le souhaite.
- Le maintien du montant du régime indemnitaire à titre individuel si la nouvelle cotation du poste, lors de la mise en œuvre du nouveau dispositif, définit un montant inférieur à celui détenu précédemment.
- L'attribution d'un complément indemnitaire en cas de remplacement, sur décision expresse de l'autorité territoriale.
- Dès lors que le collaborateur opte pour le nouveau Régime Indemnitaire, la prime annuelle issue des collectivités d'origine est de fait intégrée et mensualisée.

Article 8 : Clause de sauvegarde

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévue à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP conserveront s'ils y ont intérêt, à minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du régime indemnitaire.

Article 9 : Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Considérant ainsi la nécessité d'intégrer l'indemnité susvisée dans la part fonctions du RIFSEEP dénommée IFSE,

Considérant que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur ou

mandataire suppléant, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions,

A. Les bénéficiaires de la part « IFSE régie »

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur ou du mandataire suppléant pour la période durant laquelle ils assurent effectivement le fonctionnement de la régie.

Elle sera versée annuellement durant l'année N+1 et fera l'objet d'un arrêté individuel.

B. Les montants de la part « IFSE régie »

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 minimum
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 minimum
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 minimum
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 minimum
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

Article 10 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

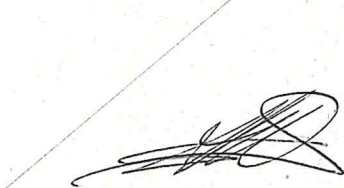
Article 11 : Abrogation des délibérations antérieures

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités sont abrogées pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération.

Le Conseil d'administration, après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés :

- **abroge la délibération n°05 du 14 novembre 2024 ;**
- **approuve la mise à jour du régime indemnitaire applicable aux agents du CIAS Arlysère telle que présentée ci-dessus ;**
- **autorise M. le Président, ou à défaut son représentant, à signer toutes les pièces afférentes à l'exécution de la présente délibération.**

La secrétaire de séance
Sophie GHIRON



Extrait certifié conforme et exécutoire
Le Président
Franck LOMBARD

