

Le Conseil d'Administration du Centre intercommunal d'Action Sociale Arlysère, légalement convoqué le 27 février 2026, s'est réuni le Jeudi 5 mars 2026 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 : 2

Administrateurs présents :

Sandrine	BERTHET
Lina	BLANC
Philippe	BRANCHE
Irène	CHAPUY
Claude	DURAY
Christian	EXCOFFON
François	GAUDIN
Mustapha	HADDOU
Patrick	LATOUR
Franck	LOMBARD
Evelyne	MARECHAL
Nathalie	MONVIGNIER MONNET
Elisabeth	REY
Maguy	RUFFIER
André	THOUVENOT
Anaïs	TORNIER
André	VAIRETTO

Administrateurs représentés :

Jean-Pierre ANDRE	Ayant donné pouvoir à Philippe BRANCHE
Davy COUREAU	Ayant donné pouvoir à André THOUVENOT

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

**Objet : Ressources Humaines – Attribution du RIFSEEP au cadre d'emplois des Médecins –
Abrogation la délibération n°4 du 25 novembre 2025**

Rapporteur : Christian EXCOFFON

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 le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 21 octobre 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,

Considérant la pénurie de Médecins à laquelle les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes doivent faire face et à qui ils sont indispensables.

Considérant la rémunération des Médecins salariés,

La présente délibération vient se substituer, à partir du 1^{er} novembre 2025, à l'ensemble des précédentes délibérations définissant uniquement les règles d'attribution du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des Médecins (groupe de fonction GF 0-1) permettant le versement de l'IFSE et du CIA à ces agents.

Article 1 : Bénéficiaires

Les agents fonctionnaires stagiaires, titulaires ou contractuels de droit public appartenant au cadre d'emplois des Médecins uniquement.

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 occupant le poste de médecin, un montant de prime versé mensuellement. 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 CIA sera conditionné par l'entretien professionnel du médecin établi par le directeur de structure.

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	- 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 €

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
- 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>
- service à temps partiel pour raison thérapeutique - période de préparation au	Du 1 ^{er} mars au 31 décembre 2025	
	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement de

reclassement	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	l'agent. <i>Sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.</i> 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.
	<i>A compter du 1^{er} janvier 2026</i>	
	Maintien dans les mêmes proportions que le temps de travail de l'agent à temp partiel thérapeutique	Maintien dans les mêmes proportions que le temps de travail de l'agent à temp partiel thérapeutique <i>Sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.</i>
- 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	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>
- congé de longue maladie - congé de grave maladie	Maintien à hauteur de : - 33 % la première année - 60 % les deuxième et troisième années	

- congé de longue durée	Suspension <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>
-------------------------	---

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, dans la limite des plafonds de l'Etat, :

- 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 11 : Crédits budgétaires

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

Article 12 : 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°4 du 25 novembre 2025 ;***
- ***approuve, à compter du 6 mars 2026, la mise à jour du régime indemnitaire applicable aux agents recrutés au cadre d'emplois des médecins 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

