



DELIBERATION DU CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LA CCLPA

Séance du 29 janvier 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le 29 janvier à dix-huit heures trente, le conseil du CIAS s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Thierry BARDOU Président.

PRESENTS : MM BARDOU- MME FRASSIN- MME BONNASSIEUX- MME ALBERT -
MME VALERO -MME ZUMERLE- MME VIDAL- MM VANDENDRIESSCHE- MME
MOLINIER -MM VERNHES-MM BOUSCATEL-MM MAZARS
EXCUSES : MM RAMUSCELLO

N° 2025/7

Objet : Ressources Humaines : Mise en conformité réglementaire du nouveau Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expérience et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu la délibération n° 2024/77 portant la création du CIAS et du transfert du personnel,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

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

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°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,

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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 le tableau des effectifs,

Considérant qu'il a été instauré au sein de l'établissement, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant

compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de l'établissement,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- ✓ D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- ✓ D'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif et celles soumises à la clause de revoyure,

Considérant, sans remettre en cause le dispositif actuel pour les cadres d'emplois passés au R.I.F.S.E.E.P., que le décret n°91-875 du 06/09/1991 procède à la création de corps équivalents transitoires à la fonction publique d'Etat en son annexe 2 permettant aux cadres d'emplois non éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) de pouvoir en bénéficier.

Considérant que pour les cadres d'emplois ayant un corps équivalent mentionné à l'annexe 1 non encore éligible au R.I.F.S.E.E.P., à la date du 01/03/2020, sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat sur la base des équivalences établies en annexe 2 du décret n°91-875 du 06/09/1991.

Considérant que lorsqu'un de ces cadres d'emplois pourra bénéficier du régime indemnitaire servi en deux parts sur le fondement du corps équivalent mentionné à l'annexe 1 du décret n°91-875 du 06/09/1991, l'assemblée délibérante pourra redéfinir les plafonds applicables à chacune des deux parts, sous réserve que le plafond global du corps équivalent soit plus élevé que celui prévu pour le corps homologue transitoire figurant en annexe 2 dudit décret.

Monsieur le Président présente les diverses modalités du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) qui sera appliqué aux agents de l'EHPAD La Grèze :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- ✓ Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)
- ✓ Aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984

Les agents de droits privés ne bénéficient pas des dispositifs prévus par la présente délibération.

Les bénéficiaires du CIA devront être en poste sur l'année civile N et présents depuis 1 année civile pleine.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par le Président du CIAS, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ce régime indemnitaire pourra être cumulé avec :

- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- ✓ La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- ✓ La nouvelle bonification indiciaire.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

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

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel du Président du CIAS notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un virement mensuel

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité, de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- ✓ A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cette disposition sera également applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement,
- ✓ En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Nombre d'année sur le poste occupé y compris les années sur le poste hors de l'établissement dans le privé,
- Nombre d'années dans le domaine d'activité,
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents,
- Formation suivie sur le domaine de l'intervention.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

Filière administrative

Cadre d'emplois des attachés (A)				
Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	Direction générale des services. <i>Attaché hors classe-emplois fonctionnels</i> <i>Attaché principal</i> <i>Attaché</i>	36 210 €	- - - -	36 210 €
Groupe 2	Direction adjointe, direction d'Etablissement. <i>Attaché principal</i> <i>Attaché</i>	32 130 €	- - -	32 130 €
Groupe 3	Responsable de service. <i>Attaché principal</i> <i>Attaché</i>	25 500 €	- -	25 500 €
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission. <i>Attaché</i>	20 400 €	- - -	20 400 €

Cadre d'emplois des attachés (B)				
Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	Direction, responsable de service, fonctions administratives complexes. <i>Rédacteur principal de 1^{ère} classe</i> <i>Rédacteur principal de 2^{ème} classe</i> <i>Rédacteur</i>	17 480 €	- - - -	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, expertise, fonctions de coordination, pilotage. <i>Rédacteur principal de 1^{ère} classe</i>	16 015 €	- - -	16 015 €

SLOW

	<i>Rédacteur principal de 2^{ème} classe</i>			
	<i>Rédacteur</i>		-	
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction. <i>Rédacteur principal de 1^{ère} classe</i> <i>Rédacteur principal de 2^{ème} classe</i> <i>Rédacteur</i>	14 650 €	- - - -	14 650 €

Cadre d'emplois des attachés (C)				
Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	Gestionnaire comptable, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions particulières, qualifications particulières. <i>Adjoint administratif 1^{ère} classe</i> <i>Adjoint administratif 2^{ème} classe</i> <i>Adjoint administratif</i>	11 340 €	- - - - - -	11 340 €
Groupe 2	Agents d'exécution, agent d'accueil. <i>Adjoint administratif 1^{ère} classe</i> <i>Adjoint administratif 2^{ème} classe</i> <i>Adjoint administratif</i>	10 800 €	- - - -	10 800 €

Filière technique

Cadre d'emplois des ingénieurs (A)				
Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	Direction de pôle. <i>Ingénieur hors classe</i> <i>Ingénieur principal</i> <i>Ingénieur</i>	36 210 €	- - -	36 210 €
Groupe 2	Direction adjointe. <i>Ingénieur principal</i> <i>Ingénieur</i>	32 130 €	- -	32 130 €
Groupe 3	Responsable de service. <i>Ingénieur principal</i> <i>Ingénieur</i>	25 500 €	- -	25 500 €

Cadre d'emplois des techniciens (B)		
Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE

		Plafonds annuels réglementaires fonctions	inférieure	supérieure
			grades	fonctions
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable de service(s), fonctions techniques complexes. <i>Technicien principal 1^{ère} classe</i> <i>Technicien principal 2^{ème} classe</i> <i>Technicien</i>	17 480 €	- - - - -	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage. <i>Technicien principal 1^{ère} classe</i> <i>Technicien principal 2^{ème} classe</i> <i>Technicien</i>	16 015 €	- - - - -	16 015 €
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire technique <i>Technicien principal 1^{ère} classe</i> <i>Technicien principal 2^{ème} classe</i> <i>Technicien</i>	14 650 €	- - - - -	14 650 €

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)

Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	Agent polyvalent, agent de restauration, sujétions particulières. <i>Adjt technique principal 1^{ère} cl.</i> <i>Adjt technique principal 2^{ème} cl.</i>	11 340 €	- - - -	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution. <i>Adjoint technique</i>	10 800 €	- -	10 800 €

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (C)

Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	Encadrement de proximité. <i>Agent de maîtrise principal</i>	11 340 €	- -	11 340 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de service <i>Agent de maîtrise</i>	10 800 €	- -	10 800 €

Filière animation

Animateur (B)

Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE
----------------------	-----------------------------	-------------------

SLOW

		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Montant de l'IFSE	
			inférieure grades	supérieure fonctions
Groupe 1	Direction d'une structure. <i>Animateur principal 1^{ère} classe</i> <i>Animateur principal 2^{ème} classe</i> <i>Animateur</i>	17 480 €	-	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, responsable de service, fonction de coordination enfance jeunesse. <i>Animateur principal 1^{ère} classe</i> <i>Animateur principal 2^{ème} classe</i> <i>Animateur</i>	16 015 €	-	16 015 €
Groupe 3	Conduite de projet sans encadrement, expertise. <i>Animateur principal 1^{ère} classe</i> <i>Animateur principal 2^{ème} classe</i> <i>Animateur</i>	14 650 €	-	14 650 €

Filière médico-sociale

Cadre d'emploi des Médecins territoriaux (A)				
Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	Fonctions d'encadrement de coordination, de pilotage ou de conception. <i>Médecin hors classe</i>	43 180 €	-	43 180 €
Groupe 2	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice <i>Médecin de 1^{ère} classe</i>	38 250 €	-	38 250 €
Groupe 3	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. <i>Médecin de 2^{ème} classe</i>	29 495 €	-	29 495 €

Cadre d'emploi des Psychologues territoriaux (A)				
Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	<i>Psychologue de classe normale</i>	25 500 €	-	25 500 €
Groupe 2	<i>Psychologue hors classe</i>	20 400 €	-	20 400 €

Cadre d'emploi des Infirmiers territoriaux (A)				
	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		

Groupes de fonctions		Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	<i>Infirmier en soins généraux de cl. Sup</i>	19 480 €	-	19 480 €
Groupe 2	<i>Infirmier en soins généraux de cl. No.</i>	15 300 €	-	15 300 €

Cadre d'emploi des Techniciens paramédicaux (B)

Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	<i>Technicien paramédical de cl. Sup.</i>	9 000 €	-	9 000 €
Groupe 2	<i>Technicien paramédical de cl. No.</i>	8 010 €	-	8 010 €

Cadre d'emploi des Auxiliaires de soins (C)

Groupes de fonctions	Fonctions exercées - Grades	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires fonctions	Borne inférieure grades	Borne supérieure fonctions
Groupe 1	<i>Auxiliaire de soins principal 1^{ère} cl.</i>	11 340 €	-	11 340 €
Groupe 2	<i>Auxiliaire de soins principal 2^{ème} cl.</i>	10 800 €	-	10 800 €

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

- ✓ En cas de congé maladie ordinaire (CMO), de congé pour maladie professionnelle (MP) ou accident de service/accident du travail (AT), l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés.
- ✓ En cas de longue maladie (CLM) et de congé de longue durée (CLD), le versement du régime indemnitaire est interrompu. Toutefois, l'agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou CLD conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.
- ✓ En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CI : DETERMINATION DU MONTANT MAXIMUM DU CIA**CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit de agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation du Président du CIAS et fera l'objet d'une arrêté individuel notifié de l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, sur le 1^{er} trimestre de l'année N + 1, dont le montant maximum par agent sera de 500 € brut (montant identique sans distinction de grade et de fonction, proratisé en fonction du temps du travail).

Ce montant se déclinera ainsi :

- ✓ 300 € brut pour la prise en compte de l'engagement professionnel,
- ✓ 200 € brut pour la prise en compte de la manière de servir.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le versement interviendra au 1^{er} trimestre de l'année N, pour la prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'année N-1.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA seront appréciés au regard des critères ci-dessous définis.

1- L'engagement professionnel (300 € brut) :

Le présentisme sera valorisé.

Les absences prises en compte au titre CIA sont la maladie ordinaire (MO), le congé de longue maladie (CLM), le congé de longue durée (CLD), l'accident de travail (AT), la maladie professionnelle (MP), la maternité (MAT) et la paternité (PAT).

La durée de ces absences impactera le versement de la part dédiée à l'engagement professionnel comme suit :

- ✓ Jusqu'à 5 jours = 100% de 300 € brut
- ✓ De 6 à 14 jours = 50% de 300 € brut
- ✓ ≥ 15 jours = 0% de 300 € brut

2- La manière de servir (200 € brut) – 07 mois de présence minimum :

Cinq critères permettront d'apprécier la manière de servir des agents (annexe 1) :

- ✓ Prise d'initiative,
- ✓ Adaptabilité et disponibilité,
- ✓ Entretien et développement des compétences,
- ✓ Souci d'efficacité et de résultat,
- ✓ Respect et implication (employeur, collègues, usagers).

Le nombre de point attribué après évaluation des critères ci-dessus, impactera le versement de la part dédiée à la manière de servir comme suit :

- ✓ De 8 à 10 = 100% de 200 € brut
- ✓ De 5 à 7 = 75% de 200 € brut
- ✓ De 1 à 4 = 50% de 200 € brut
- ✓ < ou = 0 = 0%

Ces critères sont appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1

- ✓ Les chefs de services évaluateurs rempliront une grille d'évaluation, par agent, liée aux critères de la part CIA.
- ✓ Le Direction et les membres Conseil d'Administration apporteront une appréciation et valideront, selon les critères, les montants à verser.

- ✓ Selon les écarts constatés, une réunion d'arbitrage sera organisée de services, direction et les membres du Conseil d'Administration.

ARTICLE 4 : MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Il est proposé de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire (art. 88 de la loi n°84-53 du 16 janvier 1984). Ce maintien sera formalisé sur le montant maximal individuel annuel IFSE.

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au plus tôt à la date de transmission au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par le Président et fera l'objet d'un arrêté individuel.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, sont abrogées ou complétées l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de l'établissement, en vertu du principe de parité à l'exception de celles-visées expressément à l'article 1^{er}.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- Décide de mettre en conformité réglementaire le RIFSEEP,
- Précise que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- Dit que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année aux budgets de l'EHPAD,
- Donne tout pouvoir à Monsieur le Président pour la mise en œuvre de la présente délibération.

Fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus.

Pour copie conforme.

Rendu exécutoire le 29/01/2025

Le Président, Thierry BARDOU



La Secrétaire de séance, Martine ZUMERLE

