

2024-032

**MISE EN PLACE DU RIFSEEP : MODIFICATION DES CRITERES
D'ATTRIBUTION DU C.I.A.**

L'an deux mil vingt-quatre, le 26 septembre, le Conseil d'Administration, dûment convoqué le 18 septembre 2024, s'est réuni à Aime-la-Plagne, sous la Présidence de Lucien SPIGARELLI.

Présents :

Mesdames Michèle BARRIOZ, Brigitte BETRANCOURT, Anne Marie CHENAL, Sylviane DUCHOSAL, Sylvie FONDARD, Rose PAVIET.

Monsieur Lucien SPIGARELLI (Président)

Excusée :

Madame Bernadette CHAMOUSSIN (pouvoir à Mme Sylviane DUCHOSAL).

Absent :

Monsieur Thierry MARCHAND MAILLET

Le Président rappelle au Conseil d'Administration qu'il a, par délibération du 13 décembre 2023, défini les modalités de mise en œuvre du CIA et arrêté les critères d'attribution comme suit : « *Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères figurant sur la fiche d'évaluation.* »

Pour mémoire, les critères figurant sur la fiche d'évaluation sont les suivants :

- Compétences techniques et professionnelles
- Efficacité dans l'emploi et manière de servir
- Appréciation des qualités relationnelles de l'agent
- Appréciation des qualités d'encadrement ou d'exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

La circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 précise que généralement sont appréciés :

- La valeur professionnelle de l'agent
- Son investissement personnel,
- Son sens du service public,
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa contribution au collectif de travail,

- La connaissance de son domaine d'intervention,
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- Sa capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- Son implication dans un projet de service ou sa participation active à la réalisation de missions rattachées à son environnement professionnel.

Le Président propose donc de revoir les critères d'attribution selon les valeurs que le CIAS d'Aime juge primordiales pour assurer un fonctionnement efficient des services et ce dans l'objectif d'assurer un service public optimum. Il présente la nouvelle grille avec les critères proposés.

Il explique qu'il envisage également de créer un nouveau critère d'évaluation qui permettra de récompenser les agents ayant dû faire face à une situation particulière ou à une charge de travail exceptionnelle.

Pour mémoire, le montant maximum du CIA arrêté par délibération est de 600 €. Ce montant pourrait ainsi être réparti à 70 % pour les critères généraux et à 30 % pour le critère lié à une situation particulière.

Il présente les nouvelles grille d'évaluation (une pour les agents de l'EHPAD et une pour les agents du CIAS hors EHPAD) relative aux critères d'attribution du C.I.A. tenant compte de ces modifications et sollicite l'avis du Conseil.

Ceci exposé,

Le Conseil d'administration,

Après avoir délibéré,

Nombre de votes exprimés	8
Contre	0
Abstentions	0
Pour	8

Vu le Code général des Collectivités territoriales,

Vu le Code général de la Fonction Publique territoriale,

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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 l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu le décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, désormais intégrer dans les cadres d'emplois de catégorie B,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale,

Vu les délibérations prises par le Conseil d'Administration en date du 13 décembre 2023, relatives à l'instauration du régime indemnitaire,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 4/09/2024,

Vu la décision du Conseil d'Administration de modifier les critères d'attribution du C.I.A.,

Considérant que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité posé par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, aux termes duquel les régimes indemnitaires sont fixés « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».

Considérant que le RIFSEEP a pour objectif, à terme, de supprimer toutes les primes existantes et de créer une « prime unique » s'appliquant à tous les fonctionnaires en fonction de critères définis par l'assemblée délibérante.

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux des indemnités applicables à ses agents et qu'il y a donc lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles.

Considérant que le RIFSEEP se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Considérant qu'en revanche, il est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité pour travail normal de nuit, indemnité pour travail de jour férié, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité d'astreinte...).

Considérant que ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est composé de deux parties :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

et que le Conseil d'Administration souhaite modifier les critères d'attribution du CIA tels que présentés en séance,

DECIDE d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution comme suit :

Article 1 – Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés ci-dessous, qu'ils soient stagiaires, titulaires ou contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, dès leur prise de fonction.

Les cadres d'emploi concernés sont les suivants : Attachés, Rédacteurs, Adjointes administratifs, adjointes d'animation, agents de maîtrise, adjointes techniques et agents sociaux, cadre supérieur de santé, psychologue, kinésithérapeute, infirmiers en soins généraux et infirmiers de catégorie B, auxiliaires de soin.

I) Instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
II)

Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. Le Président propose de répartir les emplois selon les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel,

Le Président propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

Catégorie A :

Groupes	Emplois concernés	Montant annuel maximum de l'IFSE
Groupe 1	Attachés territoriaux	36.210
	Direction	
Groupe 1	Cadre de santé/Psychologue	25500
	Direction Etablissement/Psychologue	
Groupe 1	Infirmiers en soins généraux / Masseurs kinésithérapeutes	19480
	Infirmier coordinateur	

Groupe 2	Autres infirmiers	15300
----------	-------------------	-------

Catégorie B :

Groupe 1	Rédacteurs	17480
	Responsable d'établissement	
Groupe 1	Infirmiers	9000
	Infirmiers ayant une sujétions particulières	
Groupe 2	Autres infirmiers	8010
Groupe 1	Aide soignantes	11340
	Aide-soignante ayant une responsabilité particulière	10800
	Groupe 2	Autres aide soignantes

Catégorie C :

Groupe 1	Adjoint administratifs/Agents sociaux/Adjoint d'animation/Agents de maîtrise/Adjoint techniques/Auxiliaires de soins	11340
	Agents ayant une responsabilité particulière	
Groupe 2	Autres	10800

Les montants de référence sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

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

Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE

Le montant de l'IFSE 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,

- en dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- expérience dans d'autres domaines,
- connaissance de l'environnement de travail,
- capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE

Une part de l'IFSE est versée pour partie mensuellement par 1/12^{ème} et le solde en novembre. Les montants individuels aux deux parties sont déterminés par arrêtés de l'autorité territoriale.

Article 5 – Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire, une retenue est opérée par l'application de la règle du 1/30^{ème} après un délai de carence de 30 jours sur l'année de référence.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et de grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

L'IFSE est maintenue :

- pendant les congés pour maternité, paternité, d'accueil de l'enfant et pour adoption,
- pendant les absences liées à une décharge de service pour mandat syndical, un congé de formation, des congés annuels, une autorisation d'absence exceptionnelle, une sanction disciplinaire,
- en cas d'accident de service ou maladie professionnelle.

L'IFSE est versée au prorata de la durée de service effective en cas de mise à temps partiel thérapeutique y compris lorsque le temps partiel thérapeutique est préconisé après un accident de service.

L'IFSE est supprimée en cas de suspension ou de grève.

III) Instauration du Complément Indemnitaires Annuel (CIA)

IV)

Article 6 – Principe

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères et des modalités de calcul figurant dans les fiches d'évaluation jointes à la présente délibération (une pour les agents de l'EHPAD, une pour les agents du CIAS hors EHPAD).

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement du CIA, les plafonds annuels sont fixés par cadre d'emplois comme suit :

Détermination du CIA par cadre d'emplois		
Groupes	Emplois concernés	Montants annuels maximum du CIA
Attachés/Rédacteurs/Adjoints administratifs/Agents sociaux/ Agents de Maîtrise/Adjoints techniques/Adjoints d'animation/Cadre supérieur de santé/Psychologue/Infirmiers en soins généraux/Masseurs kinésithérapeutes/Infirmiers de catégorie B/Auxiliaires de soins		
Groupe 1	Agents ayant une responsabilité particulière	600
Groupe 2	Autres	

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

Article 7 – Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé annuellement, en Février.

Article 8 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA

Sauf si l'agent est absent toute l'année, les absences liées à des congés pour indisponibilité physique, n'auront aucune incidence sur le versement du CIA.

V) Clauses générales

Article 9 – Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} Janvier 2025.

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 liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées par la présente délibération.

FAIT ET DÉLIBÉRÉ LE 26 SEPTEMBRE 2024
Ont signé au registre tous les membres présents.

La secrétaire de séance,

Sylviane DUCHOSAL



Le Président,

Lucien SPIGARELLI

C.I.A.S.
LE CHALET - BP 60
73212 AIME-LA-PLAGNE CEDEX