

2024-045

**MISE EN PLACE DU RIFSEEP : MODIFICATION DE LA DELIBERATION  
N° 2024-032 DU 26.09.2024**

L'an deux mil vingt-quatre, le 10 décembre, le Conseil d'Administration, dûment convoqué le deux décembre 2024, s'est réuni à Aime-la-Plagne, sous la Présidence de Lucien SPIGARELLI.

**Présents :**

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

Monsieur Lucien SPIGARELLI (Président)

**Absents :**

Mesdames Bernadette CHAMOUSSIN, Anne Marie CHENAL

Monsieur Thierry MARCHAND MAILLET

Le Président explique que suite à la parution du décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant création du cadre d'emploi des aides-soignantes en catégorie B, et en l'absence de texte modifiant le RIFSEEP accordé à ces personnels initialement classés en catégorie C, le Conseil d'Administration du CIAS avait, par délibération n° 2022-002 du 22 mars 2022, décidé de maintenir aux aides-soignantes le régime indemnitaire qui leur était accordé en qualité d'auxiliaires de soins de catégorie C, soit :

- Groupe 1 : aides-soignantes ayant une responsabilité particulière : IFSE maximum de 10.000 € par an
- Groupe 2 : autres aides-soignantes : IFSE maximum de 9.000 €/an

Puis, le Conseil d'Administration avait, par délibération n° 2022-035 du 4 novembre 2022, modifié les plafonds maximums, comme suit :

- Groupe 1 : aides-soignantes ayant une responsabilité particulière : IFSE maximum de 11.340 € par an
- Groupe 2 : autres aides-soignantes : IFSE maximum de 10.800 €/an

plafonds qui ont bien été repris dans la dernière délibération applicable à ce jour (n° 2024-032 du 26 septembre 2024).

Or, il s'avère, qu'après analyse juridique, les plafonds de l'IFSE applicables aux aides-soignantes sont, par parité provisoire avec les services de l'Etat, ceux applicables aux infirmiers des services médicaux des administrations d'Etat, et ce bien que ceux-ci soient inférieurs aux anciens plafonds retenus pour les auxiliaires de soins de catégorie C.

Le Président propose donc, à défaut de nouveaux textes précisant les modalités d'attribution du RIFSEEP au cadre d'emploi d'aide-soignante dans la fonction publique territoriale, de modifier le montant annuel maximum de l'IFSE pouvant être accordé comme suit :

- Groupe 1 : aides-soignantes ayant une responsabilité particulière : IFSE maximum de 9.000 € par an

- Groupe 2 : autres aides-soignantes : IFSE maximum de 8.010 €/an

Il précise que les membres du Comité Social Territorial, consultés sur ce point lors de la séance du 20.11.2024, ont émis un avis favorable à l'unanimité.

Ceci exposé,

Le Conseil d'Administration,

Après avoir délibéré,

- nombre de votants : 6
- nombre d'abstentions : 0
- nombre de suffrages exprimés : 6
- nombre de votes « pour » : 6
- nombre de votes « contre » : 0

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 Indemnitaires 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 20/11/2024,

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.

Considérant qu'il convient de mettre à jour le plafond de l'IFSE pouvant être accordée aux cadres d'emploi d'aide-soignante,

**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	<b>Attachés territoriaux</b>	36.210
	Direction	
Groupe 1	<b>Cadre de santé/Psychologue</b>	25500
	Direction Etablissement/Psychologue	
Groupe 1	<b>Infirmiers en soins généraux / Masseurs kinésithérapeutes</b>	19480
	Infirmier coordinateur	
Groupe 2	Autres infirmiers	15300

Catégorie B :



Groupe 1	<b>Rédacteurs</b>	17480
	Responsable d'établissement	
Groupe 1	<b>Infirmiers</b>	9000
	Infirmiers ayant une sujétions particulières	
Groupe 2	Autres infirmiers	8010
Groupe 1	<b>Aide soignantes</b>	9.000
	Aide-soignante ayant une responsabilité particulière	
	Autres aide soignantes	
Groupe 2		8.010

Catégorie C :

Groupe 1	<b>Adjoints administratifs/Agents sociaux/Adjoints d'animation/Agents de maîtrise/Adjoints techniques/Auxiliaires de soins</b>	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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 Indemnitare 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 :

<b>Détermination du CIA par cadre d'emplois</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Emplois concernés</b>	<b>Montants annuels maximum du CIA</b>
<b>Attachés/Rédacteurs/Adjoint administratifs/Agents sociaux/ Agents de Maîtrise/Adjoint techniques/Adjoint d'animation/Cadre supérieur de santé/Psychologue/Infirmiers en soins généraux/Masseurs kinésithérapeutes/Infirmiers de catégorie B/Auxiliaires de soins</b>		
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<sup>er</sup> 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 10 DECEMBRE 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-PLAINE CEDEX