



**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE
HAUTE MAURIENNE VANOISE**

COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 26 novembre 2019

L'an deux mille dix-neuf, le 26 novembre à 18 heures, le Conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni au siège du Centre Intercommunal d'Action Sociale Haute Maurienne Vanoise sous la Présidence de Monsieur Christian SIMON, Président.

La convocation a été envoyée en date du 19 novembre 2019.

Prénom Nom	Présent	Absent	A donné pouvoir à	Votant
Roland AVENIERE	x			
Gabriel BLANC		x		
Patrick BOIS	x			
Jean-Marc BUTTARD	x			
Sabine CHEVALLIER	x			
Christian CHIALE		X		
Gilles MARGUERON		x		
Jocelyne MARGUERON		x	Christian SIMON	
Alain MARNEZY		X	Jean-Marc BUTTARD	
Jacqueline MENARD	x			
Jean-Claude RAFFIN	x			
Jérémy TRACQ		X	Denise MELOT	
Elisabeth BLANC	x			
Christian SIMON	x			
Daniele CARION	x			
Paul CHEVALLIER	x			
Annick DARIER		x	Raymond ROSSET	
Philippe DELHOMME	x			
Maryline DUVAL	X			
Catherine JORCIN		X excusée		
Cosimo LOTESORIERE	x			
Denise MELOT	x			
Pierre-Louis REMY		x		
Raymond ROSSET	X			
Olga TONINI	x			

Nombre de membres en exercice	Présents	Absents	Pouvoirs	Votants
25	16	09	4	20

Monsieur Philippe REYMOND a été désigné secrétaire de séance.

Le quorum ayant été atteint, Monsieur le Président ouvre la séance et propose d'examiner les questions inscrites à l'ordre du jour.

Ordre du jour :

1 – DEVELOPPEMENT – PROJETS

❖ **Présentation de la structure CIAS HMV**

• **Zoom sur la résidence autonomie Pré soleil**

Une présentation de la résidence est faite en séance (accompagnée d'une petite visite) par Karen LONGUEVILLE, Responsable du CIAS.

Les documents présentés en séance sont joints au présent compte rendu.

2 – ADMINISTRATION GENERALE

❖ **Affaires juridiques**

• **Structure Information Jeunesse**

- **Renouvellement du label Information Jeunesse**

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée les actions et services proposés par la Structure Information Jeunesse (SIJ) du territoire. Il rappelle que le poste d'animation de la SIJ est porté jusqu'à ce jour par la Mission Locale Jeunes Pays de Maurienne et qu'à compter du 1^{er} février 2020, un poste d'animation sera créé au sein du CIAS Haute Maurienne Vanoise.

La Structure Information Jeunesse bénéficie du label Information Jeunesse et il est rappelé la convention d'attribution du label signée en 2016 entre l'Etat, la Mission Locale Jeunes Pays de Maurienne, le Centre Régional Information Jeunesse et les ex-communautés de communes Terra Modana et Haute Maurienne Vanoise. L'attribution du label arrive à échéance en 2019 et doit être renouvelée pour une période de trois années.

Monsieur le Président présente le projet et les objectifs de la Structure Information Jeunesse pour les trois prochaines années (2020 à 2023) ainsi que la demande de renouvellement pour la même période du label Information Jeunesse.

Le Conseil d'administration,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Valide** le projet et les objectifs de la Structure Information Jeunesse présentés ci-avant ;
- **Autorise** Monsieur le Président, es qualité, à solliciter le renouvellement du label Information Jeunesse pour une période de trois années et à engager les démarches nécessaires en lien ;
- **Autorise** Monsieur le Président à signer la convention de renouvellement du label Information Jeunesse à conclure avec les différents partenaires.

Les documents présentés en séance sont joints au présent compte rendu.

• **Résidence autonomie Pré Soleil**

- **Avenants prenant acte du transfert au CIAS HMV à compter du 1^{er} janvier 2020 des conventions d'occupation et de gestion**

Monsieur le Président rappelle les délibérations de la CCHMV du 04 juillet 2018 définissant la compétence Action Sociale d'intérêt communautaire, du 03 avril 2019 créant le CIAS Haute Maurienne Vanoise ainsi que du 03 juillet 2019 approuvant les statuts du CIAS.

En vertu de ces délibérations et des statuts du CIAS HMV, la gestion de la Résidence autonomie Pré Soleil du CCAS de Modane sera donc transférée au CIAS HMV au 1^{er} janvier 2020.

Il est rappelé que l'OPAC de la Savoie est propriétaire du bâti et que le CCAS de Modane, gestionnaire, verse en contrepartie un loyer à l'OPAC de la Savoie.

Du fait du transfert au CIAS H MV, ce dernier devient, en lieu et place du CCAS de Modane, gestionnaire de la Résidence autonomie Pré Soleil à compter du 1^{er} janvier 2020.

Dans ce cadre, Monsieur le Président présente les différentes conventions en cours entre l'OPAC de la Savoie – en tant que propriétaire, l'Etat – au titre de l'ouverture de droit à l'aide personnalisée au logement pour les résidents, et le CCAS de Modane, actuel gestionnaire de la résidence autonomie Pré Soleil.

La convention de location du 25/07/1973 et ses avenants dont le dernier en date du 23/01/2018 signée entre l'OPAC de la Savoie et le CCAS de Modane précisent les conditions de location du bâti et le montant du loyer de base (72 418 € - base 2017), réajusté annuellement sur la base des variations de l'Indice de Référence des Loyers.

Cette convention précise les obligations de chacune des parties en termes d'entretien courant, grosses réparations, travaux d'amélioration, ... la convention d'une durée de 12 ans à compter de la signature de l'avenant n°4 court jusqu'au 23/01/2030.

Par ailleurs, Monsieur le Président présente la convention entre l'Etat, l'OPAC de la Savoie et le CCAS de Modane conclue en application de l'article L 353-13 du Code de la Construction et de l'Habitation portant sur les logements-foyers visés par l'article L 351-2 pour personnes âgées.

Cette convention conditionne l'ouverture du droit à l'aide personnalisée au logement pour les résidents et précise les loyers mensuels maximum applicables aux résidents et pris en compte pour l'attribution de l'APL. Le dernier avenant relatif à cette convention date du 29/11/2018.

Afin d'acter le changement de gestionnaire au 1^{er} janvier 2020 du fait du transfert entre le CCAS de Modane et le CIAS Haute Maurienne Vanoise, Monsieur le Président présente les projets d'avenants aux deux conventions exposées ci-avant.

Le Conseil d'administration,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Accepte** les principes de la convention de location du 25/07/1973 entre l'OPAC de la Savoie et le CCAS de Modane et de ses avenants ;
 - **Autorise** Monsieur le Président, es qualité, à signer un nouvel avenant à la convention de location du 25/07/1973 avec l'OPAC de la Savoie prenant acte du changement de gestionnaire de la Résidence autonomie Pré Soleil au 1^{er} janvier 2020 ;
 - **Accepte** les principes de la convention et de ses avenants entre l'Etat, l'OPAC de la Savoie et le CCAS de Modane conclue en application de l'article L 353-13 du Code de la Construction et de l'Habitation portant sur les logements-foyers visés par l'article L 351-2 pour personnes âgées ;
 - **Autorise** Monsieur le Président, es qualité, à signer un nouvel avenant à la convention avec l'Etat et l'OPAC de la Savoie prenant acte du changement de gestionnaire de la Résidence autonomie Pré Soleil au 1^{er} janvier 2020.
- **Logement des travailleurs saisonniers**
 - **Convention commune de Modane / CCHMV / CIAS Haute Maurienne Vanoise / Etat**

Monsieur le Président expose à l'assemblée que conformément à la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et protection des territoires de montagne, les communes touristiques ont l'obligation de signer avec l'Etat, avant fin 2019, une convention pour le logement des travailleurs saisonniers. Cette convention, valable 3 ans, comprend un diagnostic des besoins, définit des objectifs quantifiés et formule un plan d'actions pour les atteindre.

La commune de Modane, commune touristique, doit signer avant fin 2019 avec l'Etat une telle convention.

Dans ce cadre, il est rappelé l'étude envisagée dans le cadre du contrat de développement touristique espace valléen porté par la Communauté de communes Haute Maurienne Vanoise en vue de la définition d'une politique d'accueil des travailleurs saisonniers.

Le CIAS, en raison de sa compétence sur les études, analyses des besoins et réflexions prospectives dont le périmètre de l'étude, l'objet de l'étude ou les populations ciblées (permanentes ou saisonnières) concernant plusieurs communes du territoire, sera maître d'ouvrage de ce diagnostic qui sera engagé en 2020 et qui bénéficie de financements Région AURA et Etat.

Dans un souci de concertation et de réflexion coordonnée à l'échelle du territoire sur la politique d'accueil des saisonniers, ce projet de diagnostic porté par le CIAS est présenté dans les actions à mener identifiées dans la convention pour le logement des travailleurs saisonniers portée par la commune de Modane.

Cette étude permettra de compléter les données existantes sur les travailleurs saisonniers et d'identifier des actions potentielles complémentaires à mener de manière coordonnée à l'échelle du CIAS en faveur, entre autres, du logement des travailleurs saisonniers, objet de la convention.

Dans ces conditions, Monsieur le Président propose que le CIAS soit signataire de cette convention pour le logement des travailleurs saisonniers sur la commune touristique de Modane.

Le Conseil d'administration,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Autorise** Monsieur le Président, es qualité, à signer la convention pour le logement des travailleurs saisonniers avec la commune de Modane, la CCHMV et l'Etat.

❖ **Ressources humaines**

- **Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Monsieur le Président expose à l'assemblée que conformément à l'article 2 du décret n°91-875 du 06 septembre 1991 modifié, il appartient à cette dernière de fixer, dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents. Considérant la création au 1^{er} septembre 2019 du Centre Intercommunal d'Action Sociale Haute Maurienne Vanoise, il convient de créer **un régime indemnitaire** tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Les agents qui bénéficiaient d'un avantage collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 dans leur collectivité d'origine et qui ont été transférés au CIAS HVM, cesseront de percevoir l'avantage collectivement acquis s'ils optent pour le présent régime indemnitaire.

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,
- Et 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.

Il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois.

Monsieur le Président propose à l'assemblée d'adopter les dispositions suivantes :

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)
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué **aux agents contractuels** de droit public (dès le début du contrat pour un contrat de 5 mois minimum ou à partir du 5^{ème} mois de présence)

dans l'année civile en cas de contrats multiples) relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 exerçant des fonctions comparables et occupant un emploi au sein du CIAS Haute Maurienne Vanoise à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail rémunéré).

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 l'Autorité territoriale, 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.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE

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.

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Elle 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 repose 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**, au regard des indicateurs suivants :
 - Niveau hiérarchique
 - Responsabilité d'encadrement
 - Nombre de collaborateurs encadrés
 - Types de collaborateurs encadrés
 - Responsabilité de coordination
 - Responsabilité de conduite de projet ou d'opérations
 - Organisation du travail des agents, gestion des plannings
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions)
 - Niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique)

- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
 - Habilitations, certifications
 - Niveau de technicité du poste
 - Autonomie (restreinte, encadrée, large)
 - Initiative
 - Diversité des tâches, des dossiers, des projets
 - Polyvalence

- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Poste isolé
 - Responsabilité financière (tenue d'une régie)
 - Travail en extérieur
 - Vigilance
 - Respect de délais
 - Confidentialité
 - Relations internes / externes
 - Disponibilité
 - Travaux dangereux, insalubres, incommodes, salissants
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Obligation d'assister aux instances
 - Acteur de prévention

DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS MAXIMA

Il est proposé de fixer le nombre de **groupes de fonctions** par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

- **FILIERE ADMINISTRATIVE**

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Cadre d'emplois des attachés (A)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum de l'IFSE
Groupe 1	Responsable du CIAS	12 000 €
Groupe 2	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	10 000 €

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **secrétaires administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	10 000 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	10 000 €
Groupe 2	Assistant administratif Agent d'accueil - secrétariat	7 000 €

▪ **FILIERE TECHNIQUE**

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des **adjoints techniques** de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (C)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	10 000 €
Groupe 2	Chef cuisine Econome	8 000 €

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des **adjoints techniques** de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	10 000 €
Groupe 2	Chef cuisine Econome	8 000 €
Groupe 3	Cuisinier Second de cuisine Agent technique (agent de livraison, animation, entretien, service)	7 000 €

- **FILIERE ANIMATION**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps **des secrétaires administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

Cadre d'emplois des animateurs (B)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	10 000 €
Groupe 2	Animateur(trice)	7 000 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations d'Etat** transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

Cadre d'emplois des adjoints d'animation (C)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	10 000 €
Groupe 2	Animateur(trice)	7 000 €

- **FILIERE SPORTIVE**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **secrétaires administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les activités physiques et sportives.

Cadre d'emplois des éducateurs des APS (B)		
Groupes De Fonctions	Fonctions	Montant maximum de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	10 000 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les opérateurs des activités physiques et sportives.

Cadre d'emplois des opérateurs des APS (C)		
Groupes De Fonctions	Fonctions	Montant maximum de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	10 000 €
Groupe 2	Animateur(trice)	7 000 €

Aucun agent n'est logé pour nécessité absolue de service.

PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement 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 ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois suite à une promotion, à un avancement de grade ou à une nomination suite à la réussite d'un concours,
- A minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

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

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

- La connaissance de l'environnement de travail et des procédures (fonctionnement de la collectivité, relations avec partenaires extérieurs, relations avec les élus, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation),
- La capacité à exploiter l'expérience acquise,
- La capacité de transmission des savoirs et compétences (diffusion son savoir à autrui, force de proposition, animation de formation interne, tutorat),
- Parcours professionnel (nombre de postes occupés, nombre d'années dans le domaine d'activité).

INCIDENCE DES CONGES SUR L'IFSE

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail :
 - Le versement de L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement,
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé 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,
- En cas de congés annuels, d'absence autorisée, de congés pathologiques, congés de maternité ou paternité, pour adoption, pour formation syndicale :
 - Le versement de l'IFSE est maintenu intégralement,

- En cas de temps partiel thérapeutique :
 - L'IFSE suit le même sort que le traitement.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

CADRE GENERAL

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

L'attribution individuelle du CIA sera décidée par l'Autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA. Cet arrêté sera notifié à l'agent.

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 sont appréciés au regard des critères suivants lors de l'entretien professionnel :

Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs au regard des indicateurs suivants :

- Respect des échéances
- Gestion des priorités
- Force de proposition
- Autonomie
- Rigueur
- Initiative et responsabilité
- Adaptabilité et coopération
- Réalisation des objectifs

Les compétence professionnelles et techniques au regard des indicateurs suivants :

- Compétences techniques

Catégorie A

- Maitrise du cadre réglementaire et expertise du domaine d'activité
- Connaissance des règles de santé et de sécurité
- Connaissance des instances et procédures décisionnelles de la collectivité
- Connaissance de l'environnement professionnel, des publics et des partenaires extérieurs
- Maitrise des méthodes de gestion et d'évaluation de l'activité (élaboration, conception, utilisation de tableaux de bord, indicateurs)
- Maitrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité

Catégorie B

- Maitrise du cadre réglementaire et des techniques propres au domaine d'activité
- Connaissance des règles de santé et de sécurité
- Connaissance des instances et procédures décisionnelles de la collectivité
- Connaissance de l'environnement professionnel, des publics et des partenaires extérieurs
- Maitrise des techniques de recueil et de traitement de l'information
- Maitrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité

Catégorie C

- Connaissances des procédures et techniques propres au domaine d'activité
- Connaissance des règles de santé et de sécurité
- Connaissance de l'environnement professionnel,
- Maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité

○ Compétences professionnelles

Catégorie A

- Opérer des choix techniques et traduire les orientations stratégiques en projets et actions
- Prendre des initiatives, des responsabilités et être force de propositions
- Anticiper les évolutions (en termes d'organisation, de ressources...)
- Identifier et mobiliser les partenaires stratégiques
- Suivre, contrôler et évaluer l'activité/ les projets
- Conseiller, assister et alerter les élus et/ou supérieures hiérarchiques sur les risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires,)
- Synthétiser les informations et les analyser
- Informer/communiquer sur les enjeux, les projets, les résultats et les priorités
- Restituer l'information et rendre compte
- Animer et conduire des réunions
- Qualité de l'expression écrite et orale

Catégorie B

- Traduire en action les objectifs du service et mettre en œuvre les projets
- Opérer des choix techniques adaptés
- Prendre des initiatives et responsabilités
- Emettre des propositions et des solutions
- Identifier et hiérarchiser les priorités
- Synthétiser les informations et les analyser
- Conseiller, assister et alerter les élus et/ou supérieures hiérarchiques sur les risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires...)
- Restituer l'information et rendre compte
- Animer et conduire des réunions
- Qualité de l'expression écrite et orale

Catégorie C

- Organiser, planifier son travail et mettre en œuvre les instructions
- Respecter les règles et directives dans le domaine d'activités notamment santé et sécurité
- Rendre compte de ses activités
- Respecter les délais et exécuter les consignes avec efficacité
- Prendre des initiatives
- Savoir traiter les informations recueillies

Appréciation de la manière de servir et des qualités relationnelles au regard des indicateurs suivants :

Catégorie A :

- Implication au sein des projets et de la collectivité
- Sens du service public
- Réserve, discrétion et secret professionnels
- Capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Disponibilité, flexibilité
- Adaptabilité et ouverture au changement (évolutions du métier, des méthodes, du service, de la structure)
- Capacité à transférer ses connaissances

- Capacité à prendre en charge des dossiers nouveaux
- Réactivité face aux situations nouvelles
- Disponibilité
- Esprit d'innovation et créativité

Catégorie B :

- Implication au sein du service
- Aptitudes relationnelles
- Sens du service public
- Réserve, discrétion et secret professionnels
- Capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Disponibilité, flexibilité
- Adaptabilité et ouverture au changement (évolutions du métier, des méthodes, du service, de la structure)
- Capacité à transférer ses connaissances
- Capacité à prendre en charge des dossiers nouveaux
- Réactivité face aux situations nouvelles
- Respect des délais
- Fiabilité du travail

Catégorie C :

- Implication au sein du service
- Aptitudes relationnelles
- Sens du service public
- Réserve, discrétion et secret professionnels
- Capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Disponibilité, flexibilité
- Adaptabilité et ouverture au changement (évolutions du métier, des méthodes, du service, de la structure)
- Capacité à transférer ses connaissances
- Capacité à prendre en charge des dossiers nouveaux
- Réactivité face aux situations nouvelles
- Respect des délais
- Fiabilité du travail

Appréciation des capacités d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur au regard des indicateurs suivants :

Catégorie A :

- Capacité à piloter, animer et organiser une équipe
- Capacité à maintenir la cohésion d'équipe
- Capacité à définir et négocier les missions et objectifs
- Capacité à superviser, déléguer et évaluer
- Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives.
- Sens de l'écoute et attention portée aux collaborateurs
- Capacité à prévenir, à résoudre les conflits et à la médiation
- Capacité au dialogue, à la communication et à la négociation
- Capacité à assurer une expertise technique

Catégorie B :

- Capacité à se positionner dans son rôle d'encadrant intermédiaire
- Sens de l'écoute et attention portée aux collaborateurs
- Capacité à piloter, animer et organiser une équipe
- Capacité à définir et négocier les missions et objectifs
- Capacité à superviser, déléguer et évaluer
- Capacité à prévenir, à résoudre les conflits et à la médiation
- Capacité à assurer une expertise technique

Catégorie C :

- Capacité à se positionner dans son rôle d'encadrant intermédiaire
- Expliquer les consignes et les faire respecter
- Coordonner et évaluer les interventions d'une équipe
- Capacité à maintenir une cohésion d'équipe
- Capacité au dialogue et à la communication
- Capacité à prévenir et résoudre les conflits
- Capacité à assurer une expertise technique

Ces critères seront appréciés lors de l'**entretien d'évaluation professionnelle**.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE** :

▪ FILIERE ADMINISTRATIVE

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Cadre d'emplois des attachés (A)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum du CIA
Groupe 1	Responsable du CIAS	2 200 €
Groupe 2	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	2 000 €

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **secrétaires administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum du CIA
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	2 000 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum du CIA
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	2 000 €
Groupe 2	Assistant administratif Agent d'accueil - secrétariat	1 600 €

▪ **FILIERE TECHNIQUE**

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des **adjoints techniques** de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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

Cadre d'emplois des agents de maitrise (C)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum du CIA
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	2 000 €
Groupe 2	Chef cuisine Econome	1 600 €

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des **adjoints techniques** de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum du CIA
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	2 000 €
Groupe 2	Chef cuisine Econome	1 600 €
Groupe 3	Cuisinier Second de cuisine Agent technique (agent de livraison, animation, entretien, service)	1 600 €

▪ **FILIERE ANIMATION**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps **des secrétaires administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

Cadre d'emplois des animateurs (B)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum du CIA
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	2 000 €
Groupe 2	Animateur(trice)	1 600 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations d'Etat** transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

Cadre d'emplois des adjoints d'animation (C)		
Groupes de Fonctions	Fonctions	Montant maximum du CIA
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	2 000 €
Groupe 2	Animateur(trice)	1 600 €

▪ **FILIERE SPORTIVE**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **secrétaires administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les activités physiques et sportives.

Cadre d'emplois des éducateurs des APS (B)		
Groupes De Fonctions	Fonctions	Montant maximum du CIA
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	2 000 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les opérateurs des activités physiques et sportives.

Cadre d'emplois des opérateurs des APS (C)		
Groupes De Fonctions	Fonctions	Montant maximum du CIA
Groupe 1	Responsable de service - pôle Coordinateur(trice)	2 000 €
Groupe 2	Animateur(trice)	1 600 €

PERIODICITE DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement deux fois par an au mois de juin et novembre de l'année N+1 suivant l'entretien professionnel. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre et est conditionné par la réalisation de l'entretien professionnel de l'agent.

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Le CIA est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et suspendu en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. En cas de temps partiel thérapeutique, il est maintenu au prorata de la durée effective de service.

Monsieur le Président rappelle que l'avis du Comité technique a été sollicité lors de la séance du 14 novembre 2019 et ce dernier a émis un avis favorable pour les représentants de l'employeur et du personnel.

Le Conseil d'administration,

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 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 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'Etat ;

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°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 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 l'avis du Comité technique du Centre de gestion de la Savoie en date du 14 novembre 2019 ;

Vu le tableau des effectifs permanents ;

Après avoir délibéré à l'unanimité :

- **Décide** d'appliquer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **Décide** d'appliquer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **Décide** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- **Décide** que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence ;
- **Décide** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année au budget au chapitre 012 ;
- **Décide** que la présente délibération prendra effet au 1^{er} décembre 2019.

• Transfert du personnel du CCAS de Modane vers le CIAS Haute Maurienne Vanoise

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que par délibération du 03 avril 2019, la CCHMV a créé le Centre Intercommunal d'Action Sociale Haute Maurienne Vanoise à compter du 1^{er} septembre 2019 qui aura pour missions l'exercice de la compétence Action Sociale de la Communauté de communes définie comme d'intérêt communautaire par délibération du 04 juillet 2018.

La compétence Action Sociale d'intérêt communautaire de la CCHMV regroupe les domaines d'intervention suivants :

- Contrats territoriaux et réflexions prospectives
- Politique Enfance
- Politique Jeunesse
- Politique d'accompagnement aux familles et à la parentalité
- Politique en faveur des personnes âgées et de l'insertion de toutes les populations du territoire

L'exercice du domaine d'intervention « politique en faveur des personnes âgées et de l'insertion de toutes les populations du territoire » a été transféré de plein droit au CIAS HVM dont la gestion de la résidence autonomie Pré Soleil localisée à Modane à compter du 1er janvier 2020.

Conformément à l'article L 5211-4-1 alinéas 2 et 3 du Code général des collectivités territoriales, les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux contractuels qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré, sont transférés dans la structure. Ils relèvent de cet établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Les modalités du transfert font l'objet d'une décision conjointe du CCAS de Modane et du CIAS Haute Maurienne Vanoise. Cette décision est prise après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis.

Le Conseil d'administration,

Après avoir délibéré à l'unanimité :

- **Autorise** Monsieur le Président, es qualité, à établir avec le CCAS de Modane, approuver et signer la fiche d'impact relative au transfert du personnel du CCAS de Modane vers le CIAS Haute Maurienne Vanoise.

• Approbation du tableau des effectifs permanents au 1^{er} décembre 2019

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil d'administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services du CIAS Haute Maurienne Vanoise et de créer les emplois permanents suivants :

- ***En lien avec l'exercice du domaine d'intervention « politique en faveur des personnes âgées et de l'insertion de toutes les populations du territoire »***

Date d'effet au 1^{er} janvier 2020

Filière administrative

- 1 adjoint administratif principal 2^e classe - catégorie C - 35h00 hebdomadaires
- 1 adjoint administratif - catégorie C - 35h00 hebdomadaires

Filière médico-sociale

- 1 infirmier territorial en soins généraux de classe normale - 35h00 hebdomadaires
- 1 auxiliaire de soins principal de 1^{ère} classe - catégorie C - 35h00 hebdomadaires

Filière technique

- 1 adjoint technique Principal 1^{ère} classe - catégorie C - 35h00 hebdomadaires
- 1 adjoint technique Principal 2^{ème} classe - catégorie C - 35h00 hebdomadaires
- 4 adjoints technique - catégorie C - 35h00 hebdomadaires
- 1 adjoint technique - catégorie C - 06 heures hebdomadaires

- ***En lien avec l'exercice du domaine d'intervention « politique jeunesse » et « politique d'accompagnement aux familles et à la parentalité »***

Date d'effet au 1^{er} février 2020

Filière animation :

- 1 animateur - catégorie B - 28 heures hebdomadaires

Le Conseil d'administration,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le tableau des effectifs permanents du CIAS Haute Maurienne Vanoise ;

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Crée** les emplois permanents présentés ci-avant ;
- **Approuve**, au 1^{er} décembre 2019, le tableau des effectifs permanents du Centre Intercommunal d'Action Sociale Haute Maurienne Vanoise ;
- **Précise** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents sont inscrits au chapitre 012.

Fait à Modane, le 02 décembre 2019

Philippe REYMOND, Directeur général des services

Le Président

Christian SIMON

