

# CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE HAUTE MAURIENNE VANOISE

## COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 17 juin 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le 17 juin, à 18h30, le Conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni au siège du CIAS Haute Maurienne Vanoise sous la Présidence de Monsieur Jean-Marc BUTTARD.

La convocation a été envoyée en date du 11 juin 2025.

Prénom Nom	Présent	Absent	A donné pouvoir à
Elisabeth BLANC		X	
Natacha BRENIER	X		
Jean-Marc BUTTARD	X		
François CAMBERLIN		X	
Humberto FERNANDES	X arrivée 19 heures		
Hervé GOMES-LEAL	X		
Cosimo LOTESORIERE	X		
Jocelyne MARGUERON	X		
Denise MELOT	X		
Jacqueline MENARD		X	Denise MELOT
Daniel PERSONNAZ		X	
Jean-François PIAT	X		
Jean-Claude RAFFIN	X arrivée 19h30		Humberto FERNANDES
Maryvonne ROBIN	X		
Fabienne SACCHI	X		
Christian SIMON		X	
Thierry SOULIER		X	

Le quorum ayant été atteint, Monsieur Jean-Marc BUTTARD, Vice-président et Président de séance, ouvre la séance et propose d'examiner les questions inscrites à l'ordre du jour.

### Proposition de point à rajouter à l'ordre du jour :

#### ❖ Ressources humaines

- Conventions de mise à disposition d'agents entre la commune de Modane et le CIAS HMV – Pôle Enfance Jeunesse – Agent de service au sein du service Enfance / site de Modane

### **Accord à l'unanimité de l'assemblée.**

En préambule de la séance, Monsieur Jean-Marc BUTTARD, présente ses condoléances à la famille de François CHEMIN et Christian SIMON à la suite du décès de leur maman et sœur.

Par ailleurs, il souhaite un prompt rétablissement à Karen LONGUEVILLE, Responsable du CIAS HMV.

Monsieur Philippe REYMOND informe l'assemblée de la présence à cette séance, en lien avec les sujets à aborder, d'agents du Pôle Enfance Jeunesse du CIAS HMV : Marie THOLLET, Chargée de projets, Julie VIGIER, Coordinatrice administrative et Anthony LEFEBVRE, Coordinateur de secteur.

Philippe REYMOND, DGS CCHMV / CIAS HMV, les remercie pour leur présence dans la continuité de la séance du groupe de travail agents/élus du 22 mai dernier.



## **1 – FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

### **❖ Désignation d'un secrétaire de séance**

Monsieur le Vice-président, Président de séance, rappelle qu'au début de chaque séance, le Conseil d'administration nomme un de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire.

Le Président peut adjoindre à ce secrétaire un auxiliaire pris en dehors de l'assemblée, qui assiste aux séances mais sans participer aux délibérations.

Le secrétaire de séance assiste le Président pour la vérification du quorum et celle de la validité des pouvoirs, de la constatation des votes et du bon déroulement des scrutins.

Il contrôle l'élaboration du procès-verbal de la séance.

Monsieur le Vice-président, Président de séance, propose de procéder par ordre alphabétique pour la désignation du secrétaire de séance et propose de nommer Monsieur Jean-François PIAT.

**Le Conseil d'administration,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité :**

- **Désigne** Monsieur Jean-François PIAT en qualité de secrétaire de la séance du Conseil d'administration du 17 juin 2025.

### **❖ Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration du 10 avril 2025**

Monsieur le Vice-président, Président de séance, invite l'assemblée à délibérer afin d'adopter le compte-rendu de la séance du Conseil d'administration du 10 avril 2025.

**Le Conseil d'administration,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité :**

- **Approuve** le compte-rendu de la séance du Conseil d'administration du 10 avril 2025.

## **2 – STRATEGIE – DEVELOPPEMENT**

### **❖ Commande publique**

**Etude de l'offre d'accueils et de services petite enfance et parentalité sur le territoire de Haute Maurienne Vanoise**

- **Accompagnement à la formulation de scénarios**

- **Attribution du marché de prestations intellectuelles**

Madame Marie THOLLET, Chargée de projets au sein du Pôle Enfance Jeunesse, rappelle à l'assemblée la consultation lancée par le CIAS HMV en vue de la réalisation d'un diagnostic sur l'offre de services petite enfance et parentalité sur le territoire de Haute Maurienne Vanoise ainsi que d'un accompagnement à la formulation de scénarios en réponse aux enjeux formulés dans le cadre de l'étude.

Consultation lancée dans le cadre d'un marché à procédure adaptée de prestations intellectuelles.

Après analyse des offres, elle propose d'attribuer le marché de prestations intellectuelles à la société LA PITAYA pour un montant de 22 890,00 euros TTC.

Monsieur le Vice-président, Président de séance, demande à l'assemblée de délibérer.

**Le Conseil d'administration,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité :**

- **Approuve** le plan de financement de cette mission ;
- **Attribue** le marché de prestations intellectuelles pour l'étude citée en objet à la société LA PITAYA pour un montant de 22 890,00 euros TTC ;
- **Autorise** Monsieur le Président, ès-qualités, à signer le marché de prestations intellectuelles à venir ;
- **Autorise** Monsieur le Président à solliciter la CAF de la Savoie afin de participer au financement de cette étude (7 500 euros sollicités).

### **❖ Points d'information sur activités et actualités des services**

#### **⇒ CLAS**

Fin année scolaire :

Dernières séances CLAS ont lieu cette semaine / repas familles / Sortie fin année Parc animalier des Abrets.



## Bilan 2025-2026 :

- Fourneaux : 6 enfants / 1 bénévole + équipe Modane
- Modane : 20 enfants / 13 bénévoles
- Bramans / Sollières : 6 enfants & 7 bénévoles
- Lanslebourg / Lanslevillard : 4 bénévoles (dt 2 abandons) / 3 enfants
- De nombreuses sorties organisées (PNV, APN, musée Sollières....)
- Heures des bénévoles : environ 1112 heures sur l'année + les sorties journée du mercredi 336 h.

## Année scolaire 2025-2026 :

- Pas de nouveaux sites (ou éventuellement Bessans) / point fait avec chaque école = plus d'enfants pressentis / recherche bénévoles en cours / Reprise CLAS fin septembre sur Fourneaux & Modane – début octobre pour Val-Cenis.

### ⇒ **Forum des métiers 05 juin 2025**

Une trentaine d'entreprises du territoire

L'ensemble des classes de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> = 200 collégiens

Une vingtaine de demandeurs d'emplois ou jeunes.

### ⇒ **Pôle Enfance Jeunesse**

#### **Locaux service Jeunesse**

Négociations en cours avec la SNCF dans le cadre d'un projet d'acquisition de l'ancien centre aéré de la SNCF localisé à Modane à proximité du collège La Vanoise.

Les locaux : 295 m<sup>2</sup> de bâtiment sur un terrain de 2 500 m<sup>2</sup>.

Le CASI (SNCF) a acté la restitution à la SNCF permettant d'enclencher la procédure de cession. Un avis va désormais être demandé par la SNCF à France Domaine.

Estimation : 200 000 euros pour l'ensemble terrain et bâtiment.

**Préparation de l'organisation du site périscolaire de Saint-André qui sera piloté par le CIAS HMV à compter de septembre prochain.** Des postes sont à pourvoir ; les repas seront fournis par les familles.

### ⇒ **Résidence autonomie**

#### **Fréquentation**

49 résidents à ce jour et 1 personne extérieure (remplacement agent service assainissement) pour capacité de 58 logements ; 1 entrée prévue fin juin.

2 départs en mai 2025 : 1 entrée en EHPAD et un décès.

Prévision : 3 départs courant juin/juillet : des « saisonniers » retour prévu en octobre.

#### **Compte rendu Conseil de Vie Sociale :**

Questionnaires de satisfaction : 2 questionnaires distribués en avril 2025, un portant sur les services rendus à la Résidence et l'autre sur la vie au quotidien à la Résidence.

Taux de participation de 78%

Satisfaction générale : 97%

Commentaires d'amélioration des services : manque de variété des menus ; assouplissement des règles du forfait repas (10 absences max/mois aux repas) ; plus d'animations musicales ; plus de personnel le WE.

Réunion avec le Pôle cuisine centrale le 20 mai dernier pour discuter du lien entre les deux services ainsi que pour faire part aux cuisiniers des retours que font les résidents sur l'élaboration des repas, changement dernière minute des menus et redondance ou manque de certains plats.

Commentaires d'amélioration du cadre de vie : problèmes d'odeurs dans les salles de bains ; accessibilité limitée à cause de la pente d'accès à la résidence peu praticable.

#### **Travaux courants**

Rénovation de plusieurs logements, 1 logement T1 au 5<sup>e</sup> étage terminé, 1 logement type T1 BIS au 4<sup>e</sup> étage terminé (peinture + changement lino).

A programmer par les services techniques : peinture dans un logement type T1 bis ; réfection complète (murs et sols) de 2 logements type T1 au 3<sup>e</sup>me étage et 1 logement type T1 au 2<sup>e</sup>me étage.



### **Travaux structurels à venir**

Nouvelle rencontre à programmer avec l'OPAC en sa qualité de propriétaire du bâtiment (CIAS HMV locataire).

#### **⇒ Cuisine centrale**

Réorganisation des équipes depuis le 1<sup>er</sup> juin 2025 (responsable de Pôle, retour à temps partiel de l'économe).

Travail en cours sur le projet de finalisation de l'aménagement des locaux (production, stockage et administratif) via l'utilisation d'une partie des anciens « appartements extérieurs » délabrés.

### **3 – ADMINISTRATION GENERALE**

#### **❖ Affaires juridiques**

##### **• Règlements intérieurs année 2025/2026**

###### **○ Accueils périscolaires et accueils du Mercredi – Enfance – Pôle Enfance Jeunesse**

###### **-Approbation des règlements intérieurs applicables par site**

###### **-Année scolaire 2025/2026**

Monsieur Jean-Marc BUTTARD rappelle à l'assemblée les modalités d'organisation par le service Enfance des accueils périscolaires et Mercredis pour la tranche d'âge 3-11 ans.

Il présente les propositions d'évolution de ces accueils sur les différents sites.

Monsieur le Vice-président demande à l'assemblée de délibérer afin d'approuver ces règlements intérieurs relatifs aux accueils périscolaires et aux accueils du Mercredi sur les différents sites.

**Le Conseil d'administration,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité :**

- **Approuve** les règlements intérieurs, applicables sur les différents sites pour l'année scolaire 2025/2026, relatifs aux accueils périscolaires et accueils du Mercredi organisés par le service Enfance du CIAS HMV.

###### **○ Accueils extrascolaires Petites vacances – Enfance – Pôle Enfance Jeunesse**

###### **-Approbation du règlement intérieur**

###### **-Année scolaire 2025/2026**

Monsieur Jean-Marc BUTTARD rappelle à l'assemblée les modalités d'organisation par le service Enfance des accueils extrascolaires durant les Petites vacances pour la tranche d'âge 3-11 ans.

Il présente les propositions d'évolution de ces accueils sur les différents sites.

Monsieur le Vice-président demande à l'assemblée de délibérer afin d'approuver le règlement intérieur relatif aux accueils extrascolaires Petites vacances sur les différents sites pour l'année scolaire 2025/2026.

**Le Conseil d'administration,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité :**

- **Approuve** le règlement intérieur, applicable sur les différents sites pour l'année scolaire 2025/2026, relatif aux accueils extrascolaires durant les Petites vacances organisés par le service Enfance du CIAS HMV.

###### **○ Accueils Jeunesse 10/17 ans – Pôle Enfance Jeunesse**

###### **-Approbation du règlement intérieur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025**

Monsieur Jean-Marc BUTTARD rappelle à l'assemblée les modalités d'organisation par le CIAS HMV des accueils Jeunesse pour la tranche d'âge 10/17 ans.

Il présente les propositions d'évolution de ces accueils.

Monsieur le Vice-président demande à l'assemblée de délibérer afin d'approuver le projet de règlement intérieur relatif aux accueils Jeunesse 10/17 ans applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

**Le Conseil d'administration,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité :**

- **Approuve** le règlement intérieur applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 et relatif aux accueils Jeunesse 10/17 ans organisés par le CIAS HMV.



## ❖ Finances

### • Grilles tarifaires

#### ○ Accueils Enfance

#### - Grille tarifaire à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025

Monsieur Jean-Marc BUTTARD rappelle à l'assemblée les différentes délibérations relatives aux tarifs applicables pour les accueils Enfance proposés par le CIAS HNV et notamment la délibération du 20 juin 2024.

Monsieur le Vice-président présente en séance la nouvelle grille tarifaire proposée à la suite de la réunion du groupe de travail réuni le 22 mai dernier afin de faire un bilan et une analyse de l'application de ces grilles tarifaires et de proposer des évolutions potentielles si nécessaire (proposition d'appliquer une hausse des tarifs de 1.9% sur les taux d'effort et les tarifs plancher/plafond).

Il est proposé de délibérer sur la grille tarifaire suivante applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

#### **ACCUEILS PERISCOLAIRES MATIN / MIDI / SOIR**

Les tarifs se calculent selon la formule suivante : Quotient familial de la famille QF \* taux d'effort défini selon l'accueil.

Les tarifs calculés selon le taux d'effort ne pourront pas être inférieurs au tarif plancher ni supérieurs au tarif plafond qui seraient alors appliqués

ACCUEIL PERISCOLAIRE FORFAIT	TAUX EFFORT	TARIF FORFAIT PLANCHER	TARIF FORFAIT PLAFOND
ACCUEIL MATIN	QF * 0,136 %	0,30 €	2,70 €
ACCUEIL MIDI	QF * 0,27%	0,55 €	5,50€
SOIR	QF*0,24%	0,50 €	4,85 €

PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES OBLIGATOIRES* sur les sites de Modane / Avrieux / Val Cenis / Bessans / Bonneval sur arc	TARIF UNITAIRE
Repas Cantine	2,00 €
Gouter	0,30 €

\* Pour les enfants ne prenant pas le repas ou goûter commandés pour des raisons spécifiques et sous conditions (sur présentation d'un Plan d'Accueil Individualisé notamment), seul le tarif Accueil Midi et/ou Soir sera appliqué.

#### **ACCUEILS EXTRASCOLAIRES (PETITES VACANCES ET ETE) + ACCUEILS DES MERCREDIS**

Les tarifs se calculent selon la formule suivante : Quotient familial de la famille QF \* taux d'effort défini selon l'accueil.

Les tarifs calculés selon le taux d'effort ne pourront pas être inférieurs au tarif plancher ni supérieur au tarif plafond définis qui seraient alors appliqués.

ACCUEIL EXTRASCOLAIRE MERCREDI	TAUX EFFORT	TARIF HORAIRE PLANCHER	TARIF HORAIRE PLAFOND
TARIF HORAIRE	QF * 0,13%	0,30 €	3,00 €



**-20% engagement Semaine durant les vacances  
ou Période Mercredis (entre chaque petites vacances scolaires)**

**Tarif unitaire repas et gouter fourni = 7.15 € - Possibilité Repas Maison**

<b>PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES OPTIONNELLES</b>	<b>TARIF UNITAIRE</b>
<b>Repas commandé + Goûter</b>	<b>6,55 € + 0,60 € = 7,15 €</b>

Le mercredi et pendant les vacances scolaires, les familles peuvent choisir entre repas et goûter maison (fournis par la famille) et repas + goûter commandés.

Le tarif pour 1 Repas / Goûter commandés s'ajoute donc aux tarifs d'accueil indiqués ci-dessus.

Ces tarifs sont applicables sur tous les sites d'accueils et périodes extrascolaires, mercredis organisés directement par le CIAS HMV.

### **CAMPS, SEJOURS ET SORTIES : CALCUL DU COUT PAR PARTICIPANT SELON LA FORMULE SUIVANTE :**

#### **Calcul d'un coût référence CP**

= (coût total hébergement + coût total repas + coût total activités + coût trajet 0,17 € / km + coût péages + location de véhicule le cas échéant) / nombre de jeunes participants.

Le coût CP est arrondi à l'euro près.

Taux effort (en %) calculé selon la formule suivante : coût CP / 1300 (QF moyen) \* 100 (deux chiffres après la virgule).

Les tarifs se calculent selon la formule suivante :

- Quotient familial de la famille QF \* taux d'effort calculé sur la base du coût CP

Les tarifs sont arrondis l'euro près.

Le tarif calculé ne doit pas être inférieur ou supérieur aux tarifs plancher et plafond ci-dessous qui seront alors appliqués :

<b>Durée du séjour/camp/sortie</b>	<b>TARIF PLANCHER</b>	<b>TARIF PLAFOND</b>
<b>pour 5 jours</b>	50,00 €	255,00 €
<b>pour 4 jours</b>	41,00 €	205,00 €
<b>pour 3 jours</b>	32,00 €	155,00 €
<b>pour 2 jours</b>	23,00 €	105,00 €
<b>Pour 1 jour / sortie extérieure à la journée</b>	14,00 €	55,00 €

### **PRECISIONS SUR L'APPLICATION DE TOUS LES TARIFS (SAUF TARIF REPAS COMMANDE ET GOUTER = PRIX FORFAITAIRES UNIQUES)**

- Application d'un tarif dégressif de 5% sur le plein tarif calculé à partir de l'inscription du 2<sup>ème</sup> enfant puis de 10% sur le plein tarif à partir du 3<sup>ème</sup> enfant et suivant,
- Aucune dégressivité n'est appliquée sur les tarifs unitaires des prestations complémentaires optionnelles ou obligatoires (repas/gouter),
- Enfants / Jeunes Hors territoire : le taux d'effort applicable à chaque accueil/ activité sera multiplié par 1.5 pour définir les tarifs d'accueil des enfants et jeunes
- qui ne sont pas ou n'ont pas été scolarisés et inscrits dans un établissement d'enseignement implanté sur le territoire durant l'année civile en cours

OU

- dont aucun représentant légal ne réside sur le territoire de la CCHMV au titre de sa résidence principale au moment de la période d'accueil
- Aucune dégressivité ne sera accordée aux enfants Hors Territoire.



## Le Conseil d'administration,

### Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Approuve** la grille tarifaire présentée ci-avant applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 pour les Accueils Enfance.

#### o Accueils Jeunesse

#### Grille tarifaire à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025

Monsieur Jean-Marc BUTTARD rappelle à l'assemblée les différentes délibérations relatives aux tarifs applicables pour les accueils Jeunesse 10/17 ans proposés par le CIAS HMV et notamment la délibération du 20 juin 2024.

Monsieur le Vice-président présente en séance la nouvelle grille tarifaire proposée à la suite de la réunion du groupe de travail réuni le 22 mai dernier afin de faire un bilan et une analyse de l'application de ces grilles tarifaires et de proposer des évolutions potentielles si nécessaire (proposition d'appliquer une hausse des tarifs de 1.9% sur les taux d'effort et les tarifs plancher/plafond).

Il est proposé de délibérer sur la grille tarifaire suivante applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

#### ACCUEILS JEUNESSE

Les tarifs se calculent selon la formule suivante : Quotient familial de la famille QF \* taux d'effort défini selon l'accueil.

Les tarifs calculés selon le taux d'effort ne pourront pas être inférieurs au tarif plancher ni supérieur au tarif plafond qui seraient alors appliqués.

ACCUEIL PERIODE SCOLAIRE	TAUX EFFORT	TARIF PLANCHER	TARIF PLAFOND
FORFAIT ADHESION ANNUELLE	QF*2,65%	10.50 €	53,00 €
ACCUEIL EXTRASCOLAIRE	TAUX EFFORT	TARIF PLANCHER	TARIF PLAFOND
FORFAIT SEMAINE	QF*3,26%	13 €	66,00 €
FORFAIT JOURNEE	QF*0,85%	3.40 €	17,00 €

Les inscriptions à la Semaine sont prioritaires sur les inscriptions à la Journée.

En cas d'inscription initiale Forfait Semaine et annulation injustifiée : application d'un forfait Semaine calculé sur la base du prix Journée si absence d'1 jour ou + dans la semaine non justifiée.

#### CAMPS, SEJOURS, SORTIES ET PROJETS JEUNES - CALCUL DU COUT PAR PARTICIPANT SELON LA FORMULE SUIVANTE :

##### Calcul d'un coût référence CP

= (coût total hébergement + coût total repas + coût total activités + coût trajet 0,17 € / km + coût péages + location de véhicule le cas échéant) / nombre de jeunes participants

Le coût CP est arrondi à l'euro près.

Taux effort (en %) calculé selon la formule suivante : coût CP / 1300 (QF moyen) \*100 (deux chiffres après la virgule).

Les tarifs se calculent selon la formule suivante :

Quotient familial de la famille \* taux d'effort calculé sur la base du coût CP

Les tarifs sont arrondis l'euro près.

Le tarif calculé ne doit pas être inférieur ou supérieur aux tarifs plancher et plafond ci-dessous qui seront alors appliqués :

Durée du séjour/camp/sortie	TARIF PLANCHER	TARIF PLAFOND
<b>pour 5 jours</b>	50,00 €	255,00 €
<b>pour 4 jours</b>	41,00 €	205,00 €



<b>pour 3 jours</b>	32,00 €	155,00 €
<b>pour 2 jours</b>	23,00 €	105,00 €
<b>Pour 1 jour / sortie extérieure à la journée</b>	14,00 €	55,00 €

## REFACTURATION EN CAS D'ABSENCE INJUSTIFIEE

Durant les périodes scolaires, certaines sorties sont incluses dans l'adhésion annuelle et n'implique pas de tarification complémentaire. Toutefois, en cas d'absence injustifiée de dernière minute, le CIAS HMV se réserve le droit de refacturer au participant absent concerné le plein tarif unitaire d'achat de droit d'entrée/place qui aurait été réservé. Cette facturation fera l'objet d'une facture spécifique sur la base de la facture d'achat du droit d'entrée/place auprès du prestataire par le CIAS HMV.

## REFACTURATION REPAS

Si un enfant vient sur le temps d'accueil méridien sans son repas maison, l'animateur lui fournira un repas qui sera refacturé au prix réel à la famille, sur présentation d'un justificatif (ex : ticket de caisse).

## PRECISIONS SUR L'APPLICATION DE TOUS LES TARIFS

- Application d'un tarif dégressif de 5% sur le plein tarif calculé à partir de l'inscription du 2<sup>ème</sup> enfant puis de 10% sur le plein tarif à partir du 3<sup>ème</sup> enfant et suivant,
- Aucune dégressivité n'est appliquée sur les tarifs unitaires des prestations complémentaires optionnelles ou obligatoires (repas/gouter),
- Enfants / Jeunes Hors territoire : Le taux d'effort applicable à chaque accueil/ activité sera multiplié par 1.5 pour définir les tarifs d'accueil des enfants et jeunes
  - qui ne sont pas ou n'ont pas été scolarisés et inscrits dans un établissement d'enseignement implanté sur le territoire durant l'année civile en cours  
OU
  - dont aucun représentant légal ne réside sur le territoire de la CCHMV au titre de sa résidence principale au moment de la période d'accueil  
Aucune dégressivité ne sera accordée aux enfants Hors Territoire.

### Le Conseil d'administration,

#### Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Approuve** la grille tarifaire présentée ci-avant applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 pour les Accueils Jeunesse.

### ❖ Ressources humaines

Monsieur Jean-Marc BUTTARD rappelle à l'assemblée que conformément à l'article L.313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc à l'assemblée de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services du CIAS HMV.

### • Création d'emplois permanents à temps non complet

#### ✓ Pôle Enfance Jeunesse

### Le Conseil d'administration,

**Vu** le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-8-2° ;

**Vu** le tableau des effectifs permanents du CIAS HMV ;

#### Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Décide** de la création, à compter du 17 juin 2025, au tableau des effectifs permanents du CIAS Haute Maurienne Vanoise, des emplois permanents suivants :
  - o 1 Animateur référent de site, Pôle Enfance Jeunesse, cadre d'emplois des Adjoints d'animation, catégorie C, à temps non complet 30/35<sup>ème</sup>,



- 1 Animateur, Pôle Enfance Jeunesse, cadre d'emplois des Adjoints d'animation, catégorie C, à temps non complet 31,75/35<sup>ème</sup>,
- 1 Animateur, Pôle Enfance Jeunesse, cadre d'emplois des Adjoints d'animation, catégorie C, à temps non complet 32,40/35<sup>ème</sup>,
- 1 Animateur, Pôle Enfance Jeunesse, cadre d'emplois des Adjoints d'animation, catégorie C, à temps non complet 32,90/35<sup>ème</sup>.

Ces emplois seront occupés par des fonctionnaires. Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, ils pourront être pourvus par des agents contractuels sur la base de l'article L.332-8-2° du code général de la fonction publique.

En effet, ces agents contractuels seront recrutés à durée déterminée pour une durée minimale d'un an compte tenu de la nature des fonctions ou des besoins du service.

Les contrats seront renouvelables par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, les contrats des agents seront reconduits pour une durée indéterminée.

Les agents devront justifier d'un niveau de formation adapté et d'une expérience significative dans le domaine d'activité concerné et leur rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer, par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

Le recrutement des agents contractuels sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics ;

- **Précise** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés seront inscrits au budget principal 2025 du CIAS HVM aux chapitres et articles prévus à cet effet ;
- **Précise** que la rémunération des agents sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade correspondant selon niveau de formation et expérience ;
- **Précise** que les déclarations de vacance du poste seront transmises au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie ;
- **Approuve** le tableau des effectifs permanents du CIAS HVM.

#### • Création d'emplois non permanents à temps complet et non complet

##### ✓ Pôle Enfance Jeunesse

##### ✓ Pôle Cuisine centrale

##### ○ Accroissement temporaire d'activité

#### Le Conseil d'administration,

**Vu** le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-23-1° ;

**Considérant** qu'il est nécessaire de recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à un accroissement temporaire d'activité dans le cadre de la réorganisation du Pôle Cuisine centrale et du renforcement du Pôle Enfance Jeunesse ;

#### Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Décide** de la création des emplois non permanents suivants pour faire face à des besoins liés à *un accroissement temporaire d'activité* :

#### Pôle Enfance Jeunesse

- 1 agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps non complet 11,75/35<sup>ème</sup> du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 2 animateurs, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps non complet 8,60/35<sup>ème</sup> du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur / agent administratif, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, temps non complet 26,25/35<sup>ème</sup> du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps non complet 15,75/35<sup>ème</sup> du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps non complet 11,75/35<sup>ème</sup> du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur référent de site, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps complet 35/35<sup>ème</sup> du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,



- 1 animateur, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps non complet 5,15/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps non complet 15,85/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps non complet 17/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps non complet 28/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps non complet 15,20/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps non complet 22,25/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps complet 35/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur ressource logistique, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps non complet 30,25/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps non complet 15,24/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps non complet 15,40/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 3 animateurs, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps non complet 7,25/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur interprète CLAS, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps non complet 0,69/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à complet 35/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur référent de site, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps non complet 27/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 animateur, grade d'adjoint d'animation, catégorie C, à temps non complet 16,67/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,
- 1 agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps non complet 16,67/35è du 01 septembre 2025 au 31 août 2026,

#### **Pôle Cuisine centrale**

- 1 aide cuisine / agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps complet 35/35è du 28 juin 2025 au 27 juin 2026,
- 1 aide cuisine / agent de service, grade d'adjoint technique, catégorie C, à temps complet 35/35è du 1<sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2026.

Ces emplois non permanents seront occupés par des agents contractuels recrutés par voie de contrats à durée déterminée.

Les agents devront justifier d'une formation dans le domaine d'activité et d'une expérience professionnelle réussie dans un profil de poste similaire ;

- **Précise** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés sont inscrits au budget principal 2025 du CIAS HMV aux chapitres et articles prévus à cet effet ;
- **Précise** que la rémunération des agents sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement correspondant selon leur niveau de formation et leur expérience ;
- **Autorise** Monsieur le Président à signer les contrats de travail afférents.

#### **• Mise à disposition de personnel pour le service Enfance – Pôle Enfance Jeunesse**

##### **- Convention commune de Modane / CIAS HMV**

Monsieur Jean-Marc BUTTARD expose à l'assemblée que dans le cadre de l'organisation du service Enfance, des agents de la commune de Modane sont mis à disposition du Centre Intercommunal d'Action Sociale Haute Maurienne Vanoise depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022 afin d'assurer les fonctions d'animation et d'agent de service dans le cadre de conventions conclues pour une durée de 3 ans.



Ces conventions arrivant à échéance, il est proposé de conclure de nouvelles conventions avec la commune de Modane afin de renouveler les mises à disposition des agents et définir les modalités administratives et organisationnelles.

#### **Le Conseil d'administration,**

**Vu** le Code général des collectivités territoriales,

**Vu** le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux,

**Vu** les projets de conventions de mise à disposition de personnel,

#### **Après en avoir délibéré à l'unanimité :**

- **Valide** le principe de la mise à disposition de personnel entre la commune de Modane et le CIAS HMV ;
- **Autorise** Monsieur le Président, ès-qualités, à signer lesdites conventions avec la commune de Modane et les éventuels avenants et conventions de renouvellement.

#### **• Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

##### **- Abrogation et remplacement de la délibération n° 2020-38 du 08 juin 2020**

Monsieur Jean-Marc BUTTARD expose à l'assemblée que conformément à l'article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, il appartient à l'assemblée 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.

**Le RIFSEEP** a été instauré au sein du CIAS HMV par le biais de la délibération n°2019-47 en date du 26 novembre 2019.

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 sein du CIAS HMV, cesseront de percevoir l'avantage collectivement acquis s'ils optent pour le présent régime indemnitaire.

Dans un souci d'adaptation, le RIFSEEP a dû évoluer par le biais de la délibération du Conseil d'administration n°2020-38 du 08 juin 2020 pour notamment intégrer les cadres d'emplois qui n'étaient pas encore éligibles (infirmiers en soins généraux et des auxiliaires de soins).

#### 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.

Dans un contexte de transformation des structures organisationnelles et du cadre réglementaire, il est impératif d'apporter plusieurs modifications au RIFSEEP du CIAS HMV afin de s'assurer qu'il réponde efficacement aux nouvelles exigences.

#### Principaux motifs d'évolution :

- Redéfinition des bénéficiaires, des groupes de fonction et des montants plafonds : Les nouvelles organisations et créations d'emplois nécessitent une mise à jour des bénéficiaires et des groupes de fonction pour mieux correspondre aux fonctionnements actuels ;
- Redéfinition nécessaire des plafonds en lien avec l'évolution des critères professionnels ;
- Évolutions réglementaires : Il est essentiel de prendre en compte les changements réglementaires dans l'application du RIFSEEP, notamment en ce qui concerne les agents bénéficiaires et les conditions de maintien ;
- Prise en compte de l'expérience des agents : L'expérience accumulée par les agents doit être intégrée dans les modalités de calcul de l'IFSE ;
- Évolution des critères professionnels : Les critères liés aux fonctions exercées doivent être adaptés pour refléter les nouvelles exigences et réalités du travail (nouvelle grille de cotation de l'IFSE).

Ainsi, il convient de redéfinir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire et d'abroger et remplacer la délibération n°2020-38 du Conseil d'administration en date du 08 juin 2020.

Il est proposé à l'assemblée d'adopter les dispositions suivantes :



## **ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES**

### **BENEFICIAIRES**

#### **Conditions d'attribution de l'IFSE :**

Sont éligibles au prorata de leur temps de travail rémunéré :

- Les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires dès la prise de poste :
  - à temps complet
  - à temps non complet
  - à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public dès la prise de poste :
  - à temps complet
  - à temps non complet
  - à temps partiel

Les agents de droit privé (contrat aidé, contrat d'apprentissage...) en sont exclus.

#### **Conditions d'attribution du CIA :**

Sont éligibles au prorata de leur temps de travail rémunéré :

- Les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires :
  - à temps complet
  - à temps non complet
  - à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public :
  - à temps complet
  - à temps non complet
  - à temps partiel

Les agents de droit privé (contrat aidé, contrat d'apprentissage...) en sont exclus.

Conditions de présence :

- Faire partie des effectifs au 31 décembre de l'année N
- Ou bénéficier d'un contrat régulier de plus de 5 mois d'une année sur l'autre, même s'ils ne sont pas présents au 31 décembre de l'année N, à condition de remplir les autres critères d'éligibilité
- Agents recrutés en cours d'année :
  - Qui totalisent au moins 5 mois de présence au 31 décembre sur l'année N
  - Ou qui totalisent au moins 3 mois de présence au 31 décembre sur l'année N si l'agent bénéficie d'un contrat d'un an ou plus

Pour les agents recrutés en cours d'année et qui remplissent les conditions d'éligibilité, le montant du CIA annuel est proratisé au temps de présence effectif sur l'année au 31 décembre de l'année N

- Les agents quittant l'établissement en cours d'année ne se verront pas attribuer de CIA au titre de l'année de départ dans la mesure où ils ne pourront pas bénéficier d'un entretien professionnel avant leur sortie des effectifs.
- Les agents intégrant l'établissement au cours du premier semestre de l'année (de janvier à juin) bénéficient d'un entretien à leur arrivée pour définir leurs objectifs professionnels de l'année N.

Conditions d'entretien professionnel :

- L'attribution du CIA est adossée et conditionnée à la réalisation de l'entretien professionnel. Le temps de présence doit être suffisant pour évaluer l'investissement et la manière de servir de l'agent.

### **MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Les montants individuels attribués au titre de l'IFSE et du CIA (le cas échéant) seront librement définis par l'autorité territoriale, par voie d'arrêtés individuels, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Ces arrêtés seront notifiés à l'agent.

### **CONDITIONS DE CUMUL**

Le régime indemnitaire 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 :

- Indemnité compensant un travail de nuit,
- Indemnité pour travail du dimanche,
- Indemnité pour travail des jours fériés,
- Indemnité d'astreinte,
- Indemnité d'intervention,
- Indemnité de permanence,
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Dispositifs d'intéressement collectif,
- Dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, GIPA).

## 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 / encadrement en lien avec l'organigramme
  - Nombre de collaborateurs encadrés directement
  - Responsabilité de conduite de projets ou d'opérations
  - Transversalité
  - Ampleur du champ d'action
  - Niveau de responsabilités lié aux missions
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**, notamment au regard des indicateurs suivants :
  - Niveau de qualification
  - Niveau des compétences et connaissances requises
  - Habilitation certification nécessaire au poste
  - Technicité au sein de l'organisation, niveau de participation à la politique globale de la structure
  - Autonomie dans l'exercice des missions
  - Niveau d'initiative
  - Polyvalence
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** notamment au regard des indicateurs suivants :
  - Responsabilité financière
  - Majoration de la responsabilité financière
  - Relations
  - Responsabilité et sécurité des usagers
  - Disponibilité
  - Exposition et traitement des risques



- **Evaluation de l'expérience professionnelle** notamment au regard des indicateurs suivants :
  - Expérience de l'agent dans des postes comparables ou directement utiles à l'exercice de sa fonction actuelle
  - Nombre d'années d'expérience au sein de la structure

#### **DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS PLAFONDS ANNUELS**

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

Filière administrative		
Cadre d'emplois des attachés (A)		
Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels de l'IFSE
Groupe 1	Responsable du CIAS	20 000 €
Groupe 2	Directrice résidence autonomie Responsable de pôle	11 000 €
Groupe 3	Responsable de service Coordinateur	11 000 €
Groupe 4	Chargé de projets / missions	11 000 €
Cadre d'emplois des rédacteurs (B)		
Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de pôle	11 000 €
Groupe 2	Responsable de service Coordinateur	11 000 €
Groupe 3	Chargé de projets / missions	11 000 €
Groupe 4	Agent ou assistant administratif Agent d'accueil	11 000 €
Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)		
Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de pôle	11 000 €
Groupe 2	Responsable de service Coordinateur	11 000 €
Groupe 3	Agent ou assistant administratif	11 000 €
Groupe 4	Agent d'accueil	11 000 €
Filière technique		
Cadre d'emplois des ingénieurs (A)		
Groupes	Fonctions	Montants annuels plafonds de l'IFSE
Groupe 1	Responsable du CIAS	20 000 €
Groupe 2	Directrice résidence autonomie Responsable de pôle	11 000 €
Groupe 3	Responsable de service	11 000 €



	Coordinateur Econome	
<b>Groupe 4</b>	Chargé de projets / missions	11 000 €
<b>Cadre d'emplois des techniciens (B)</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montants annuels plafonds de l'IFSE</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de pôle	11 000 €
<b>Groupe 2</b>	Responsable de service	11 000 €
	Coordinateur Econome	
<b>Groupe 3</b>	Chargé de projets / missions Chef de production Chef cuisinier	11 000 €
<b>Cadre d'emplois des agents de maitrise (C)</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montants annuels plafonds de l'IFSE</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de pôle	11 000 €
<b>Groupe 2</b>	Responsable de service	11 000 €
	Coordinateur Econome	
<b>Groupe 3</b>	Chef de production Chef cuisinier	11 000 €
<b>Groupe 4</b>	Cuisinier Second cuisinier Aide cuisinier Agent de service Agent de service – animateur Animateur Agent de portage de repas et livraison	11 000 €
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montants annuels plafonds de l'IFSE</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de pôle	11 000 €
<b>Groupe 2</b>	Responsable de service	11 000 €
	Coordinateur Econome	
<b>Groupe 3</b>	Chef de production Chef cuisinier	11 000 €
<b>Groupe 4</b>	Cuisinier	11 000 €
	Second cuisinier	
	Aide cuisinier	
	Agent de service	
	Agent de service - animateur	
	Animateur	
	Agent de portage de repas et livraison	
<b>Filière animation</b>		



Cadre d'emplois des animateurs (B)		
Groupes	Fonctions	Montants annuels plafonds de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de pôle	11 000 €
Groupe 2	Responsable de service Coordinateur	11 000 €
Groupe 3	Animateur référent de site Animateur directeur ALSH	11 000 €
Cadre d'emplois des adjoints d'animation (C)		
Groupes	Fonctions	Montants annuels plafonds de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de pôle	11 000 €
Groupe 2	Responsable de service Coordinateur	11 000 €
Groupe 3	Animateur référent de site Animateur directeur ALSH	11 000 €
Groupe 4	Animateur Animateur équipe ressources Assistant	11 000 €
Filière médico-sociale		
Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux (A)		
Groupes	Fonctions	Montants annuels plafonds de l'IFSE
Groupe 1	Responsable du CIAS	20 000 €
Groupe 2	Directrice résidence autonomie Responsable de pôle	11 000 €
Groupe 3	Responsable de service Coordinateur	11 000 €
Groupe 4	Chargé de projets / missions	11 000 €

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 (article 3 du décret n° 2014-513) :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois pour donner suite à une promotion, à un avancement de grade ou à une nomination suite à la réussite d'un concours,
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Il résulte de ce dernier point que le réexamen doit intervenir à minima tous les quatre ans, sous réserve pour l'agent de remplir trois conditions :

1. l'agent doit avoir été employé de manière continue durant la période considérée de 4 ans ;
2. l'agent ne doit pas avoir connu de changement de fonctions sur cette période de 4 ans ;
3. l'agent doit avoir acquis de l'expérience durant cette période de 4 ans (au regard des différents comptes rendus d'entretien professionnel notamment).



Toutefois, il convient de souligner que le réexamen de l'IFSE ne se traduit pas nécessairement par une modification de son montant (CE, 25 nov. 2019, n° 406077 ; CAA de Nancy, 31 déc. 2021, n°19NC02526 ; CAA de Bordeaux, 23 mai 2023, n° 21BX03094).

### **ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA**

---

#### **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.

#### **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 par le supérieur hiérarchique direct lors de la campagne d'entretien professionnel organisée annuellement au regard des critères suivants :

**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

**Compétences techniques et professionnelles et acquis de l'expérience professionnelle** au regard des indicateurs suivants :

#### **Catégorie A**

- Connaissance experte des environnements professionnel et institutionnel et de ses acteurs
- Maîtrise fine des procédures et techniques propres au domaine d'activité
- Capacité à identifier les interlocuteurs stratégiques dans le domaine de l'activité et à s'intégrer à ce réseau de partenaires, à représenter la collectivité dans son domaine d'activité
- Capacité d'organisation et de planification de l'activité à court, moyen et long terme en hiérarchisant des priorités
- Prendre des initiatives, apporter et/ou proposer des solutions aux problèmes rencontrés
- Capacité à analyser et à synthétiser les informations pour rendre compte, conseiller, assister et alerter la hiérarchie et/ou les élus sur les enjeux et risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires ...)
- Capacité à réaliser et proposer des outils d'aide à la décision et des supports d'évaluation

#### **Catégorie B**

- Connaissance approfondie de l'environnement professionnel et de l'ensemble des acteurs
- Maîtrise des procédures et techniques propres au domaine d'activité, maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste et au domaine d'activité
- Capacité d'organisation et de planification de son travail en établissant des priorités
- Prendre des initiatives et proposer des solutions aux problèmes rencontrés
- Capacité à synthétiser les informations pour rendre compte, conseiller, assister et alerter la hiérarchie et/ou les élus sur les enjeux et risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires ...)

#### **Catégorie C**

- Connaissance de l'environnement professionnel
- Connaissance des procédures et techniques propres au domaine d'activité, maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste et au domaine d'activité



- Connaissances des règles de sécurité
- Mettre en œuvre les instructions, organiser, planifier son travail, respecter les délais et rendre compte de ses activités
- Prendre des initiatives/Trouver des solutions aux problèmes rencontrés

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

#### **Catégorie A**

- Sens du service public et de l'intérêt général
- Réserve, discrétion professionnelle et neutralité
- Capacité à développer la cohésion d'une équipe, sens de l'écoute et attention portée aux collaborateurs
- Capacité au dialogue, à la communication, à la négociation et à la médiation
- Capacité à faire face à une situation urgente ou imprévue

#### **Catégorie B**

- Sens du service public et de l'intérêt général
- Réserve, discrétion professionnelle et neutralité
- Sens de l'écoute et de la communication ;
- Capacités à avoir de bonnes relations avec les usagers, les supérieurs, les collègues, etc..., à désamorcer des éventuelles tensions, capacité à faire preuve de diplomatie
- Capacité à travailler en équipe

#### **Catégorie C**

- Sens du service public
- Qualité et fiabilité du travail effectué
- Réserve, discrétion professionnelle et neutralité
- Capacités à avoir de bonnes relations avec les usagers, les supérieurs, les collègues, etc.
- Capacité à travailler en équipe, sens de l'écoute et de la communication

**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 :**

- Apporter une plus-value à un collectif de direction
- Capacité à participer à la définition des orientations stratégiques et à les décliner en objectifs opérationnels
- Capacité à accompagner et à conduire le changement, à travailler en transversalité et en mode projets
- Capacité à susciter l'adhésion autour de projets communs (développement de l'intelligence collective des équipes, motivation des collaborateurs)
- Capacité à se positionner dans un rôle d'encadrement et/ou de direction et à poser des actes managériaux clairs
- Capacité à faire progresser les collaborateurs, à accompagner les parcours professionnels internes et externes
- Capacité à prévenir et gérer des conflits

#### **Catégorie B**

- Capacité à la communication, à animer et à conduire des réunions
- Adaptabilité et ouverture au changement, capacité à participer au changement
- Capacité à créer un climat favorable à la cohésion d'équipe, à fédérer
- Capacité à la planification du travail, à la traduction en consignes explicites, à partager et à transmettre des compétences, à accompagner les nouveaux arrivants (recrues, formation, apprentissage ...)
- Capacité à se positionner dans un rôle d'encadrement intermédiaire : déléguer et contrôler le travail, capacité à prévenir et gérer des conflits, à la médiation
- Capacité à faire et prendre en compte des propositions pour l'amélioration du service

### Catégorie C

- Capacité à la communication, capacité à organiser le travail et le faire respecter
- Adaptabilité et ouverture au changement
- Capacité à faciliter un climat favorable à la cohésion d'équipe, à travailler dans un collectif/en équipe, capacité à prévenir et gérer des conflits
- Capacité à se positionner dans un rôle d'encadrement intermédiaire : déléguer et contrôler le travail
- Animer et conduire des réunions
- Capacité à faire des propositions pour l'amélioration du service

Ces critères seront appréciés lors de l'**entretien professionnel**.

### **DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS PLAFONDS ANNUELS**

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

Filière administrative		
Cadre d'emplois des attachés (A)		
Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels de CIA
Groupe 1	Responsable du CIAS	4 000 €
Groupe 2	Directrice résidence autonomie Responsable de pôle	2 000 €
Groupe 3	Responsable de service Coordinateur	2 000 €
Groupe 4	Chargé de projets / missions	2 000 €
Cadre d'emplois des rédacteurs (B)		
Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels de CIA
Groupe 1	Responsable de pôle	2 000 €
Groupe 2	Responsable de service Coordinateur	2 000 €
Groupe 3	Chargé de projets / missions	2 000 €
Groupe 4	Agent ou assistant administratif Agent d'accueil	1 600 €
Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)		
Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels de CIA
Groupe 1	Responsable de pôle	2 000 €
Groupe 2	Responsable de service Coordinateur	2 000 €
Groupe 3	Agent ou assistant administratif	1 600 €
Groupe 4	Agent d'accueil	1 600 €
Filière technique		
Cadre d'emplois des ingénieurs (A)		
Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels de CIA



<b>Groupe 1</b>	Responsable du CIAS	4 000 €
<b>Groupe 2</b>	Directrice résidence autonomie Responsable de pôle	2 000 €
<b>Groupe 3</b>	Responsable de service Coordinateur Econome	2 000 €
<b>Groupe 4</b>	Chargé de projets / missions	2 000 €
<b>Cadre d'emplois des techniciens (B)</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montants plafonds annuels de CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de pôle	2 000 €
<b>Groupe 2</b>	Responsable de service Coordinateur Econome	2 000 €
<b>Groupe 3</b>	Chargé de projets / missions Chef de production Chef cuisinier	2 000 €
<b>Cadre d'emplois des agents de maitrise (C)</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montants plafonds annuels de CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de pôle	2 000 €
<b>Groupe 2</b>	Responsable de service Coordinateur Econome	2 000 €
<b>Groupe 3</b>	Chef de production Chef cuisinier	2 000 €
<b>Groupe 4</b>	Cuisinier Second cuisinier Aide cuisinier Agent de service Agent de service - animateur Animateur Agent de portage de repas et livraison	1 600 €
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montants plafonds annuels de CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de pôle	2 000 €
<b>Groupe 2</b>	Responsable de service Coordinateur Econome	2 000 €
<b>Groupe 3</b>	Chef de production Chef cuisinier	2 000 €
<b>Groupe 4</b>	Cuisinier Second cuisinier Aide cuisinier Agent de service	1 600 €



	Agent de service - animateur Animateur Agent de portage de repas et livraison	
<b>Filière animation</b>		
<b>Cadre d'emplois des animateurs (B)</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montants plafonds annuels de CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de pôle	2 000 €
<b>Groupe 2</b>	Responsable de service Coordinateur	2 000 €
<b>Groupe 3</b>	Animateur référent de site Animateur directeur ALSH	1 600 €
<b>Cadre d'emplois des adjoints d'animation (C)</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montants plafonds annuels de CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de pôle	2 000 €
<b>Groupe 2</b>	Responsable de service Coordinateur	2 000 €
<b>Groupe 3</b>	Animateur référent de site Animateur directeur ALSH	1 600 €
<b>Groupe 4</b>	Animateur Animateur équipe ressources Assistant	1 600 €
<b>Filière médico-sociale</b>		
<b>Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux (A)</b>		
<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montants plafonds annuels de CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable du CIAS	4 000 €
<b>Groupe 2</b>	Directrice résidence autonomie Responsable de pôle	2 000 €
<b>Groupe 3</b>	Responsable de service Coordinateur	2 000 €
<b>Groupe 4</b>	Chargé de projets / missions	2 000 €

### **PERIODICITE DE VERSEMENT**

**Le CIA** fera l'objet d'un versement deux fois par an au mois de juillet et novembre de l'année N+1 sur la base de l'entretien professionnel de l'année N.

Si un agent quitte la structure dans le courant de l'année N+1, le versement de la totalité ou du solde du CIA attribué au titre de l'année N sera effectué sur le bulletin de paie du dernier mois de présence.

### **CONDITIONS DE REEXAMEN**

Le montant individuel attribué au titre du CIA fait l'objet d'un réexamen annuel en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir évalués lors de l'entretien professionnel. Il n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre et est conditionné par la réalisation de l'entretien professionnel de l'agent.



## ARTICLE 4 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA DU FAIT DES ABSENCES

Type de congés / absence	IFSE	CIA
Congés annuels	Maintien à 100%	Maintien à 100%
Congé de maladie ordinaire	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Congé longue maladie et congé grave maladie	Maintien du régime indemnitaire à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années. En cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement (exemple CMO) en CLM/CGM, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification)	Pas de maintien
Congé longue durée	Pas de maintien	Pas de maintien
Congé pour invalidité temporaire imputable au service : accident de travail et de maladie professionnelle	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Période de préparation au reclassement	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Congés liés aux responsabilités parentales (maternité, naissance, paternité, adoption...)	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
Temps partiel pour raison thérapeutique	Prorata de la durée effective de service	Prorata de la durée effective de service

Monsieur le Vice-président demande à l'assemblée de délibérer.

### Le Conseil d'administration,

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** le code général de la fonction publique et notamment les articles L. 115-2, L. 313-2, L. 313-3, L. 712-1, L. 712-2, L. 712-8 à L. 712-11, L. 713-1, L. 714-1, L. 714-4 à L. 714-8 ;

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique ;

**Vu** le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

**Vu** le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création 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 28 avril 2015 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques 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** l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

**Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

**Vu** l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

**Vu** le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

**Vu** la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

**Vu** 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 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** la délibération n°2020-90 du Conseil d'administration en date du 08 juin 2020 ;

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

**Vu** l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 ;

**Vu** le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie ;

**Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 03 juin 2025 ;

**Après en avoir délibéré à l'unanimité :**

- **Abroge et remplace** la délibération n°2020-38 du 08 juin 2020 ;
- **Décide** d'appliquer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-avant ;
- **Décide** d'appliquer le CIA dans les conditions indiquées ci-avant ;
- **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<sup>er</sup> juillet 2025.

Fait à Modane, le 25 juillet 2025

Le Président  
Christian SIMON

