



**COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION DE VIZILLE DU 19 JUIN 2025**

L'an deux mille vingt-cinq, le 19 juin à 17 heures, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale s'est réuni sous la présidence de Monsieur Gilles FAURE, Vice-Président du Centre Communal d'Action Sociale de Vizille.

ETAIENT PRESENTS : Mmes BERRICHE Saïda - HERMITTE Angélique - TROTON Catherine - VAYR Janette
M FAURE Gilles - MASTRORILLO Roland - MZOUGHY Yadh - PASQUIOU Fabrice

ABSENTS : Mmes ALVARO Chloé - IMBERT Liliane - JACQUIER Séverine - VANNET Rahma
M SAMSON Jean Luc

EXCUSES : Mmes CHEKERKER Farida - MENDEZ Christlène

PROCURATION :

La séance commencée à 17 heures s'est terminée à 17 heures et 45 minutes.

Approbation du compte-rendu du Conseil d'Administration du 5 mai 2025.

A- Délibérations

2025.06.19-01) Autorisation à Alpes Isère Habitat à lancer les études nécessaires à la réalisation

Dans le cadre des travaux d'embellissement effectués au sein de la Résidence Autonomie « la Romanche », conformément au plan pluriannuel d'investissement, il était prévu de lancer une deuxième campagne de réhabilitation des salles de bain.

En effet, une première tranche de travaux de rénovation de 12 salles de bain a été effectuée en 2019 et il avait été envisagé de lancer le plus rapidement possible une nouvelle opération de travaux pour 12 autres salle de bain.

Au regard du montant estimé des travaux, le propriétaire Alpes Isère Habitat se chargerait de la maîtrise d'œuvre ainsi que de la maîtrise d'ouvrage de cette opération.

Le Conseil d'Administration du CCAS,
Après en avoir délibéré,

DECIDE d'autoriser Alpes Isère Habitat à lancer dès à présent toutes les études nécessaires à la réalisation de ces travaux de réhabilitation de 12 salles de bain au sein de la résidence autonomie la « Romanche »

AUTORISENT la Présidente à signer la convention d'étude avec Alpes Isère Habitat

La présente délibération est prise à l'unanimité : 8 voix pour

2025.06.19-02) Participation employeur dans le cadre de la protection sociale complémentaire en matière de maintien de salaire - prévoyance

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.827-7 et L.827-8,

Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu l'accord national du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire,

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date 09 octobre 2024 relative à l'adhésion à la convention de participation proposée par le Centre de Gestion de l'Isère,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 mai 2025,

Considérant la politique de la commune en matière de protection sociale,

Considérant l'existence d'une participation-employeur au bénéfice des agents adhérents au contrat-groupe proposé par le CDG 38,

Considérant les crédits inscrits au budget de l'exercice concerné,

Il est proposé au Conseil d'Administration à compter du 1^{er} juillet 2025 :

- De fixer le montant de la participation financière de la collectivité à 20€ brut par mois, ou dans la limite du montant de la cotisation mensuelle de l'agent si toutefois celle-ci était inférieure.

La présente délibération est prise à l'unanimité : 8 voix pour

2025.06.19-03) Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

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

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

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

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au 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°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 les décrets n°2025-197 et n°2025-198 du 27 février 2025 relatifs aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie et à la rémunération maintenue en congé de maladie pour certains agents publics,

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 la délibération du Conseil d'Administration en date du 31 mars 2009 relative au régime indemnitaire du personnel,

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 28 septembre 2017 relative à la transposition du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 22 juin 2023 relative à la révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 mai 2025,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient de réviser au sein du CCAS de Vizille, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- d'une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à la manière de servir de l'agent,

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

Considérant l'application des arrêtés ministériels aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution du régime indemnitaire,

Considérant les conclusions d'un accord au sein du groupe de travail paritaire composé des représentants de la collectivité et du personnel relatif à une révision des montants de l'IFSE et du CIA,

I.DISPOSITIONS GENERALES

Le cadre est donné pour élaborer et structurer ce nouveau régime indemnitaire au sein de l'établissement, il est le suivant :

- poursuivre l'harmonisation des sommes versées au titre du régime indemnitaire pour les agents occupant des postes similaires,
- fixer un cadre cohérent et lisible de ce nouveau régime indemnitaire, notamment grâce à un système de cotations des postes,
- poursuivre la revalorisation des rémunérations les plus basses entamée depuis juillet 2020,
- prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme, avec ses spécificités en tenant compte des notions de responsabilité, de technicité et de sujétion,
- maintenir à minima le niveau de régime indemnitaire actuellement versé,
- maîtriser les impacts financiers dans un contexte budgétaire contraint,
- reconnaître l'investissement des agents dans leur travail en lien avec l'entretien professionnel,

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées.

1.Bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et temps partiel relevant des cadres d'emplois éligibles et représentés dans la collectivité,
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et temps partiel relevant des cadres d'emplois éligibles et représentés dans la collectivité (le contrat de l'agent devra viser la délibération et prévoir un article relatif au RIFSEEP pour fixer le montant attribué à titre individuel),

En sont exclus :

- Les agents contractuels de droit privé,
- Les vacataires.

2.Cadres d'emplois

Les agents relevant des cadres d'emplois suivants seront éligibles au RIFSEEP :

▪ Filière Administrative :

- Attachés Territoriaux (A)
- Rédacteurs Territoriaux (B)
- Adjoints administratifs Territoriaux (C)

▪ Filière Animation :

- Animateurs Territoriaux (B)
- Adjoints d'animation Territoriaux (C)

▪ Filière Culturelle :

- Attachés Territoriaux de conservation du patrimoine (A)
- Bibliothécaires Territoriaux (A)
- Assistants Territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)
- Adjoints Territoriaux du patrimoine (C)

▪ Filières Médico-Sociale & Sociale :

- Psychologues Territoriaux (A)
- Educateurs de jeunes enfants (A)
- Conseillers Territoriaux socio-éducatifs (A)
- Assistants Territoriaux socio-éducatifs (A)
- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux Territoriaux (B)
- Agents sociaux Territoriaux (C)
- Agents Territoriaux spécialisés des écoles maternelles (C)

▪ Filière Sportive :

- Conseillers Territoriaux des activités physiques et sportives (A)
- Educateurs Territoriaux des activités physiques et sportives (B)
- Opérateurs Territoriaux des activités physiques et sportives (C)

▪ Filière Technique :

- Ingénieurs Territoriaux et Ingénieurs en chef (A)
- Techniciens Territoriaux (B)
- Agents de Maîtrise Territoriaux (C)
- Adjoints Techniques Territoriaux (C)

3. 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, à l'exception de celles listées réglementairement.

4. Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération et des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

5. Modalités de modulation individuelle

L'IFSE sera versée au prorata de la quotité de temps de travail effectuée par l'agent (temps complet, temps non complet).

Pour les agents à temps partiel, les montants seront proratisés dans les mêmes proportions que le traitement de base indiciaire.

L'IFSE sera versée proportionnellement à la quotité effective de temps de travail pour les périodes à temps partiel thérapeutique.

La collectivité fait le choix de ne pas proratiser le montant annuel du CIA.

6. Rattachement aux groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants :

- A1 : Poste de direction générale
- A2 : Poste de direction stratégique
- B1 : Poste de responsable d'un service ou d'un équipement
- B2 : Poste d'instruction avec expertise
- C1 : Poste de coordination ou référent d'équipe

- C2 : Poste qualifié
- C3 : Poste opérationnel

Cf. Annexe 1 (pages 9-10) – Rattachement aux groupes de fonctions et classification des emplois

II.MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE

1.Critères professionnels

Le montant de la part fonction est indépendant de tout critère d'appréciation individuelle et sera déterminé au regard des critères professionnels classés dans les 3 ensembles suivants définis par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, et qui contiennent :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - responsabilité d'encadrement,
 - niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
 - responsabilité de projets ou d'opérations,
 - niveau de responsabilité exercé,
 - responsabilité budgétaire,
 - responsabilité de coordination
- de la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - niveau de connaissances (élémentaire à l'expertise),
 - complexité,
 - niveau de qualifications,
 - domaines de compétences (généraliste, spécialisé, polyvalence),
 - acquisition et mobilisation de compétences plus ou moins complexes, maîtrise d'une compétence rare ou très poussée, maîtrise d'un outil métier (logiciel, outils, techniques...),
 - degré d'autonomie, d'adaptabilité, d'initiative,
 - habilitations réglementaires,
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - disponibilité et contraintes horaires,
 - exposition aux risques professionnels,
 - relations avec des partenaires externes ou internes, relations usagers.

2.Modalités de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

3.Conditions et modalités de réexamen individuel

Le montant annuel de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen dans les conditions suivantes :

- en cas de prise de responsabilité, de changement de fonctions ou d'évolution de la fiche de poste,

- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois suite à un avancement de grade, une promotion interne ou la réussite à un concours.

Le réexamen du montant de l'IFSE sera arbitré par un groupe paritaire et pourra entraîner son maintien, son augmentation ou sa réduction. Il ne donnera pas lieu à revalorisation systématique.

4.Modulation du fait des absences

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

Cf. Annexe 2 (page 11) – IFSE : maintien, diminution ou suspension en cas de maladie

L'agent continuera à percevoir l'intégralité de l'IFSE dans les cas suivants ;

- Congés annuels, RTT, de fractionnement, repos compensateurs
- Compte épargne-temps,
- Autorisations spéciales d'absence,
- Congés maternité (y compris pathologiques), paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant,
- Congés pour raisons syndicales,
- Formations, stages professionnels ou tout acte professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

Dans tous les autres cas, l'IFSE ne sera pas maintenue.

5.Maintien du régime antérieur à titre individuel

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il est décidé de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent si celui-ci lui est plus favorable.

L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau sera maintenu jusqu'à ce que l'agent change de poste. Le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste sera alors appliqué.

6.Responsabilité des régisseurs

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R.1617-5-2 du CGCT n'est pas cumulable avec le versement du RIFSEEP.

A ce titre, il convient de reconnaître et de valoriser le niveau de responsabilité exercé par les régisseurs en instituant une « part spécifique IFSE régie » versée en complément de la part fonctions IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Cette indemnité sera versée aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels responsables d'une régie, sur la base de l'arrêté de nomination en qualité de régisseur au mois de décembre de chaque année.

Cf. Annexe 3 (page 12) – IFSE spécifique - part régie

III.MISE EN ŒUVRE DU CIA

1. Critères professionnels

Le montant du CIA est déterminé en fonction des critères suivants, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel :

- sa valeur professionnelle,
- son investissement dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel
- la réalisation d'objectifs individuels et collectifs,

Chaque supérieur direct émettra un avis motivé sur le versement du CIA à ses agents.

Afin d'assurer une cohérence entre tous les agents de la collectivité, les propositions de modulation du CIA seront présentées pour étude et arbitrage à un groupe composé de l'autorité territoriale et de la direction générale de la collectivité dont la présence s'avèrera indispensable pour aider à la décision.

Les modalités de recours sont prévues dans le formulaire destiné à l'entretien annuel.

2. Détermination de l'enveloppe

L'enveloppe globale attribuée au CIA a été déterminée par l'autorité territoriale en fonction des marges de manœuvre financières de la collectivité et des préconisations ministérielles ; celle-ci représente environ 6% de l'enveloppe globale du RIFSEEP.

3. Modalités de versement

Le CIA sera versé en N+1, à raison d'un seul versement annuel qui interviendra au mois de mai en fonction du résultat des entretiens professionnels de l'année N.

4. Modulation du fait des absences

Pour bénéficier du CIA en N+1, les agents devront impérativement avoir été évalués au titre de l'année N. Ils devront justifier d'une durée de présence effective suffisante au cours de l'année d'au moins 6 mois pour permettre à leurs supérieurs directs d'apprécier leur valeur professionnelle.

Les agents qui ne pourraient pas être évalués ne pourront pas bénéficier du CIA.

Dans ce cadre, les agents recrutés au cours de l'année N seront admis au bénéfice du CIA versé en N+1 au prorata de leurs temps de service en année N à la condition d'avoir été évalués au sein de la collectivité au titre de l'année N.

IV. TABLEAU DES MONTANTS D'IFSE ET DE CIA

Le montant d'IFSE retenu pour chaque poste, selon le groupe de fonctions où il se situe, sera compris entre le montant plancher et le montant plafond retenus par la collectivité.

Le montant individuel du CIA de chaque agent sera compris entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour le groupe de fonctions dont il relève au titre de l'IFSE, au regard des critères professionnels retenus.

Cf. Annexe 4 (page 13) – Montants des régimes indemnitaires par groupe de fonctions

Il est proposé au Conseil d'Administration à compter du 1^{er} juillet 2025 :

- D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans les conditions et selon les modalités définies ci-dessus,
- De charger la Présidente d'appliquer cette délibération avec la rigueur budgétaire qui s'impose,
- D'autoriser la Présidente à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées par la présente délibération,
- D'abroger les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP listés dans la présente délibération, à l'exception des règles relatives aux avantages collectivement acquis qui restent inchangées,
- De revaloriser automatiquement les montants des plafonds d'IFSE et de CIA, dans les mêmes proportions et dans les limites fixées par les textes de référence,

D'inscrire chaque année les crédits nécessaires au budget de l'exercice courant, au chapitre 012.

Annexe 1
Rattachement aux groupes de fonctions
et classification des emplois

Cat.	Cadre d'emplois (1)	Groupe de fonctions	Définition	Précisions	Emplois (2)
A	Attachés Ingénieurs Conseillers socio-éducatifs Assistants socio-éducatifs Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires Psychologues Educateurs de jeunes enfants	A1	Poste de direction générale	Direction transversale spécifique	
		A2	Poste de direction stratégique	Pilotage d'une politique qui engage durablement la collectivité par des enjeux à la fois politiques, financiers humains et technique Participation à la définition des orientations stratégiques de la collectivité	▪ Directeur Action sociale
B	Rédacteurs Techniciens Assistants de conservation du patrimoine Educateurs des APS Animateurs Moniteurs-éducateurs et assistant familiaux	B1	Poste de responsable d'un service / d'un équipement	Pilotage d'un service ou d'un équipement rattaché à une des directions Définition et mise en œuvre de plans d'actions soumis à des exigences réglementaires, techniques, financières et organisationnelles importantes	▪ Responsable Résidence autonomie ▪ Responsable de l'Escale
		B2	Poste d'instruction avec expertise Chargé de mission	Pilotage d'un projet, d'une action, d'une compétence spécifique ou d'un segment de la politique conduite par une des directions Poste guidé par des objectifs opérationnels bien définis	▪ Coordonnateur gérontologie ▪ Gestionnaire budgétaire et comptable ▪ Assistant de direction ▪ Assistant de gestion administrative avec spécialité ▪ Assistant en psychologie

Annexe 1 suite
Rattachement aux groupes de fonctions
avec classification des métiers

Cat.	Cadre d'emplois (1)	Groupe de fonctions	Définition	Précisions	Emplois (2)
C	Adjoints administratifs Agents de maîtrise Adjoints techniques Adjoints du patrimoine Opérateurs des APS Adjoints d'animation Agents sociaux ASEM	C1	Poste de coordination Référént d'équipe	Poste guidé par des réglementations et/ou processus complexes et dont les résultats constituent une aide à la décision	<ul style="list-style-type: none"> ▪ animateur vie sociale ▪ assistant de gestion administrative
		C2	Poste qualifié	Poste guidé par des réglementations et des méthodes de travail connues Mises en application de connaissances acquises face à des situations d'identification, de recherche ou de construction	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent d'accueil et d'information ▪ Agent polyvalent ▪ Agent de maintenance ▪ Préparateur en cuisine
		C3	Poste opérationnel	Poste guidé par des consignes de travail et des modes opératoires (procédure / protocoles) préétablis Initiatives requises dans le champ du poste pour répondre à des imprévus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent d'accueil et d'information ▪ animateur personnes âgées ▪ Agent de restauration ▪ Agent d'entretien

(1) En référence aux arrêtés ministériels fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat et aux arrêtés d'application à la fonction publique territoriale à la date d'entrée en vigueur.

(2) Emplois potentiellement présents au sein de la collectivité au 01/07/2025 (liste non exhaustive, notamment sur l'appellation des métiers) classifiés selon une grille de cotation élaborée en interne.

Annexe 2

IFSE : maintien, diminution ou suspension en cas de maladie

Type de congé	Maintien du traitement	Modalité de versement de l'IFSE
Maladie ordinaire	3 mois à plein traitement (90%) 9 mois à demi-traitement (50%)	Maintien ⁽¹⁾ dans les mêmes proportions que les dispositions applicables à la fonction publique d'Etat sur la rémunération <small>(décrets n°2025-197 et n°2025-198 du 27 février 2025)</small>
Congé de longue maladie Congé de grave maladie	1 an à plein traitement 2 ans à demi-traitement	Maintien ⁽²⁾ dans les proportions suivantes : 33% la première année 60% les deuxième et troisième années <small>(décret n°2024-641 du 27 juin 2024)</small>
Congé de longue durée	3 ans à plein traitement 2 ans à demi-traitement	Suspension ⁽²⁾ en application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat <small>(art. L714-4 du CGFP)</small>
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident du travail, de trajet, maladie professionnelle)	Plein traitement	Maintien à 100%
Temps partiel thérapeutique	Quotité de 50% à 90%	Maintien au prorata de la durée effective de service

(1) A l'exception du jour de carence (sans traitement), maintien à 90% les 3 premiers mois puis à 50% les 9 mois suivants.

(2) Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Annexe 3
IFSE spécifique – part régie

Régisseurs d'avances	Régisseurs de recettes	Régisseurs d'avances et de recettes	Montant du cautionnement (€)	Montant annuel de la part IFSE spécifique (€)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (€)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (€)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (€)		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 240	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 00	46 par tranche de 1 500 000

Montants de référence au 01/01/2002

Annexe 4
Montants des régimes indemnitaires par groupe de fonctions
retenus par la collectivité

Groupe de fonctions		IFSE au 01/07/2023		IFSE au 01/07/2025		CIA au 01/07/2023	CIA ⁽¹⁾ au 01/07/2025	RIFSEEP ⁽²⁾ au 01/07/2025 Montant (€) plafond annuel
		Montant (€) plancher annuel	Montant (€) plafond annuel	Montant (€) plancher annuel	Montant (€) plafond annuel	Montant (€) plafond annuel	Montant (€) plafond annuel	
A 1	Poste de direction générale	10 800	12 000	10 800	12 000	397	400	12 400
A 2	Poste de direction stratégique	4 560	7 200	4 920	7 560			7 960
B 1	Poste de responsable de service ou d'équipement	2 880	4 200	3 240	4 560	181	200	4 760
B 2	Poste d'instruction avec expertise Chargé de mission	2 640	3 600	3 000	3 960			4 160
C 1	Poste de coordination Référént d'équipe	2 400	2 880	2 760	3 240	132	150	3 390
C 2	Poste qualifié	2 160	2 640	2 520	3 000			3 150
C 3	Poste opérationnel	1 920	2 400	2 280	2 760			2 910

(1) Conformément à la circulaire du 15/12/2014, la part variable représente une part proportionnée du régime indemnitaire total.

(2) Dans la limite des plafonds fixés par arrêtés ministériels applicables à chaque cadre d'emplois concernés, ces montants respectent le principe de parité avec la fonction publique d'Etat.

La présente délibération est prise à l'unanimité : 8 voix pour

2025.06.19-04) Avancement de grade : Année 2025

Conformément à l'article L.522-27 du Code Général de la Fonction Publique relatif aux taux de promotion pour les avancements de grade,

Conformément à l'article L.313-1 du Code Général de la Fonction Publique relatif à la création et/ou suppression d'emplois,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 mai 2025,

Considérant l'adoption des Lignes Directrices de Gestion à compter du 1^{er} janvier 2021 (avis CT du 15 décembre 2020),

Considérant la mise en application des critères arrêtés par les LDG en matière de promotion et valorisation des parcours professionnel,

Considérant les crédits prévus au budget prévisionnel 2025,

Considérant les possibilités d'avancement de grade de l'ensemble du personnel remplissant les conditions statutaires au titre de l'année 2025,

Considérant les ratios « promus / promouvables » et la variation des taux pour chaque grade accessible par voie d'avancement de grade de 0 à 100%,

Il est proposé au Conseil d'Administration à compter du 1^{er} juillet 2025 :

- D'adopter les modifications du tableau des emplois de la manière suivante,
- De fixer les taux de promotions suivants,
- De supprimer le grade d'origine,
- De créer le grade d'avancement respectif,
- D'autoriser la Présidente à signer tous documents utiles,

Catégorie	Grade d'origine	Grade d'avancement	Taux %	Ratios	Temps de travail
C	Agent social	Agent social principal 2 ^o classe	100	1/1	35h

La présente délibération est prise à l'unanimité : 8 voix pour

2025.06.19-05) DM N°1/2025 pour la Résidence Autonomie la « Romanche » - Reversement trop perçu FCTVA

Le Rapporteur RAPPELLE que le Conseil d'administration vote le Budget Primitif par chapitre. Les crédits supplémentaires doivent être couverts soit par augmentation des recettes, soit par diminution de crédits disponibles sur d'autres comptes et doivent faire l'objet d'un vote par l'assemblée délibérante.

Il INFORME le Conseil d'administration que le budget de la Résidence la Romanche nécessite un virement de crédits au chapitre 10 (section d'investissement) pour permettre le reversement d'un trop perçu de 182.66 € au titre du FCTVA 2025.

Désignation	Section investissement : Dépenses	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
DI 2141 : Construction sur sol d'autrui, bât publics	200.00 €	
DI 10222 : FCTVA		200.00 €
TOTAL	0.00	

La présente délibération est prise à l'unanimité : 8 voix pour

2025.06.19-06) Avenant à la Convention de mise à disposition de personnel communal au Centre Communal d'Action Social du 13.07.2021

Dans le cadre de la mise à disposition d'un agent communal au profit du Centre Communal d'Action Social de VIZILLE, afin d'assurer les missions de Directeur du CCAS à 100 %,

Le Conseil d'Administration du CCAS,
Après en avoir délibéré,

AUTORISE la Présidente à signer l'avenant à la convention de mise à disposition annexée à la présente délibération,

La présente délibération est prise à l'unanimité : 8 voix pour

2025.06.19-07) Convention avec Isère Attractivité pour permettre à des résidents de réaliser des séjours touristiques dans d'autres résidences autonomie de l'Isère

Le Département de l'Isère et Isère Attractivité lancent une expérimentation à destination des résidents vivant en résidence autonomie, et de leurs proches aidants, pour leur permettre de réaliser des séjours touristiques dans d'autres résidences autonomie de l'Isère.

Quatre résidences autonomie participent à cette expérimentation :

- Résidence autonomie Plein Soleil à Montferrat
- Résidence autonomie La Romanche à Vizille
- Résidence autonomie de la Tour à Eyzin-Pinet
- Résidence autonomie Le Vernon à Vaulnaveys-Le-Haut

Le projet consiste à questionner les habitants des résidences autonomie participant à l'expérimentation, et leurs proches aidants, sur leurs attentes en matière de séjour touristique dans une autre résidence autonomie du département afin d'imaginer une offre répondant à leurs besoins.

8 séjours sont offerts dans le cadre du jeu-concours et seront réalisés au sein des quatre résidences autonomie participant à l'expérimentation, répartis comme suit :

- 2 séjours dans la résidence autonomie Plein Soleil sur la commune de Montferrat
- 2 séjours dans la résidence autonomie La Romanche sur la commune de Vizille
- 2 séjours dans la résidence autonomie de la Tour sur la commune de Eyzin-Pinet
- 2 séjours dans la résidence autonomie Le Vernon sur la commune de Vaulnaveys-Le-Haut

Les séjours devront être consommés entre le 7 juillet et le 17 octobre 2025. La valeur d'un séjour est de 600€ TTC maximum pris en charge par Isère Attractivité.

En contrepartie du séjour offert, les 8 gagnants du jeu-concours s'engagent à répondre à une enquête à la fin de leur séjour dans le but d'adapter et d'améliorer cette initiative.

La convention prend effet le 2 juin et se terminera le 31 décembre 2025

Le Conseil d'Administration du CCAS,
Après en avoir délibéré,

AUTORISE la Présidente à signer la convention.
La présente délibération est prise à l'unanimité : 8 voix pour

2025.06.19-08) Mandats Contrats Centre de Gestion de l'Isère-Dans le cadre de la mutuelle santé et des risques statutaires

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 25,

Vu l'obligation, pour le CDG38, d'obtenir les mandats des employeurs qui souhaitent participer aux consultations du CDG38 en 2025 et 2026, et ce avant l'envoi des avis d'appel à la concurrence,

Dans une logique de mutualisation, le CDG38 donne la possibilité aux employeurs d'adhérer à des offres de prestation sociale et bénéficier ainsi des conditions et tarifs négociés à l'échelle du département.

Au regard des échéances relatives aux contrats-groupes auxquels la collectivité est actuellement adhérente, il convient d'assurer la continuité des prestations suivantes :

- ◆ la mutuelle santé à effet au 31/12/2025,
- ◆ les risques statutaires à effet au 31/12/2026.

Il est rappelé que ces mandats ne préjugent pas de l'adhésion définitive qui devra impérativement faire l'objet d'une délibération le moment venu.

Il est proposé au Conseil d'Administration :

-De donner mandat au CDG38 pour le représenter et négocier en son nom lors des consultations suivantes :

- ◆ la mutuelle santé,
- ◆ les risques statutaires,

-D'autoriser la Présidente à signer tout document utile à l'exécution de la présente délibération.

La présente délibération est prise à l'unanimité : 8 voix pour

2025.06.19-09) Divers

B- Compte-rendu des décisions du Président

- Tableau récapitulatif des aides alimentaires, financières et domiciliation.

C- Divers

Escale

Résidence Autonomie la Romanche

La Source

Pour copie certifiée conforme

Le Vice-Président du CA du CCAS

Gilles FAURE



