

PV du CONSEIL D'ADMINISTRATION 15 JANVIER 2026

Le Président vérifie le quorum. Le quorum est atteint. La séance est ouverte à 10h00.

Présents :

Mesdames Michèle BARRIOZ, Bernadette CHAMOUSSIN, Anne-Marie CHENAL, Sylviane DUCHOSAL
Monsieur Lucien SPIGARELLI (Président)

Excusée :

Madame Rose PAVIET (donne pouvoir à Mme Sylviane DUCHOSAL)

Absents :

Madame Brigitte BETRANCOURT
Monsieur Thierry MARCHAND MAILLET

En cours de remplacement :

Madame Sylvie FONDARD

Sylviane DUCHOSAL est désignée secrétaire de séance.

Le PV de la séance du 18 décembre 2025 est approuvé à l'unanimité.

1. RESSOURCES HUMAINES

1.1 AUTORISATION DE SIGNATURE D'UN CONTRAT AVEC LA CANDIDATE RETENUE AU POSTE D'INFIRMIÈRE EN SOINS GÉNÉRAUX À TEMPS NON COMPLET (17H30)

Le Conseil d'administration a, par délibération n° 2025-006 du 23 janvier 2025, créé un poste d'infirmière en soins généraux à temps non complet, lequel a été déclaré vacant le 14 août 2025.

À l'issue de la période de recrutement, la candidate qui répond au mieux aux besoins de l'EHPAD n'est pas fonctionnaire mais possède le diplôme et l'expérience requise pour occuper ce poste.

Compte tenu de son profil et de son expérience, il est proposé de la rémunérer par référence à l'échelon 9 du grade d'infirmière en soins généraux.

Le Conseil d'Administration :

- ***APPROUVE le recrutement d'un agent contractuel au poste d'infirmière pour la période du 01/02/2026 au 31/01/2027, à temps non complet et de lui verser, compte tenu de son expérience, une rémunération calculée par référence à l'échelon 9 de la grille du cadre d'emploi d'infirmière en soins généraux.***
- ***AUTORISE le Président à signer le contrat de travail correspondant avec la candidate retenue.***

1.2 AUTORISATION DE SIGNATURE D'UN CONTRAT AVEC LA CANDIDATE RETENUE AU POSTE D'AIDE-SOIGNANTE À TEMPS NON COMPLET (31H30)

Le Conseil d'administration a, par délibération n° 2024-048 du 10 décembre 2024, créé un poste d'aide-soignante à temps non complet, lequel a été déclaré vacant le 18 décembre 2025.

À l'issue de la période de recrutement, la candidate qui répond au mieux aux besoins de l'EHPAD n'est pas fonctionnaire mais possède le diplôme et l'expérience requise pour occuper ce poste.

Compte tenu de son profil et de son expérience, il est proposé de la rémunérer par référence à l'échelon 2 du grade d'aide-soignante.

Le Conseil d'Administration :

- ***APPROUVE le recrutement d'un agent contractuel au poste d'aide-soignante pour la période du 01/02/2026 au 31/01/2029, à temps non complet et de lui verser, compte tenu de son expérience, une rémunération calculée par référence à l'échelon 2 de la grille du cadre d'emploi des aides-soignantes.***
- ***AUTORISE le Président à signer le contrat de travail correspondant avec la candidate retenue.***

1.3 CRÉATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT D'AIDE-SOIGNANTE À TEMPS COMPLET

Le Président rappelle que l'article L. 332-23 1° du Code Général de la Fonction Publique autorise le recrutement sur des emplois non permanents d'agents contractuels pour un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois sur une période consécutive de dix-huit mois, renouvellement compris.

Le Président expose également qu'il apparaît nécessaire de créer un poste d'aide-soignante « volante » afin de renforcer les équipes et de pallier plus efficacement et plus rapidement les absences. L'agent recruté pourra intervenir sur différents postes, notamment en qualité d'agent social ou d'aide-soignant(e), afin d'assurer la continuité du service public.

La création de ce poste permettra par ailleurs de disposer d'un agent polyvalent et formé, mobilisable en fonction des besoins. Ce poste est créé à titre expérimental.

Ainsi, il est proposé de créer, à compter du 01/02/2026 un emploi non permanent sur le grade d'aide-soignante dont la durée hebdomadaire de service est de 35h par semaine annualisé pour effectuer les missions d'aide-soignante et d'agent social par suite de l'accroissement temporaire d'activité.

Le Conseil d'Administration :

- ***APPROUVE la création du poste non permanent d'aide-soignante à temps complet.***
- ***AUTORISE le Président à signer le contrat correspondant avec le ou la candidate qui répondra au mieux aux besoins du service.***

1.4 RIFSEEP : NOUVELLE DÉLIBÉRATION ANNULANT ET REMPLAÇANT TOUTES LES DÉLIBÉRATIONS CONCERNANT LE RIFSEEP

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

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

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

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

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

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

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

Le Président rappelle au Conseil d'Administration qu'il a, par délibération du 15 décembre 2016, mis en place le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) pour la part IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) puis a par délibération du 29 avril 2019 instauré la 2^{ème} part du RIFSEEP : le CIA (Complément indemnitaire annuel).

Le Président précise que l'instauration du RIFSEEP a fait l'objet de nombreuses modifications qui ont fait l'objet des délibérations suivantes : n° 2016-030, 2018-02, 2018-045, 2018-046, 2019-030, 2020-052, 2022-02, 2022-035, 2023-042, 2024-032, 2024-045, 2024-046, 2025-036.

Le Président propose ainsi à l'assemblée délibérante de modifier l'instauration du RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution.

Article 1 - Bénéficiaires

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

Les cadres d'emploi concernés sont les suivants : Attachés, Rédacteurs, Adjoints administratifs, adjoints d'animation, agents de maîtrise, adjoints techniques et agents sociaux, cadre supérieur de santé, psychologue, kinésithérapeute, infirmiers en soins généraux et infirmiers de catégorie B, aide-soignante.

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

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

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

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

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

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

Catégorie A :

Groupes	Emplois concernés	Montant annuel maximum de l'IFSE
Groupe 1	Attachés territoriaux	36 210 €
	Direction	
	Cadre de santé/Psychologue	25 500 €
	Direction Etablissement/Psychologue	
	Infirmiers en soins généraux / Masseurs kinésithérapeutes	19 480 €
	Infirmier coordinateur/Kinésithérapeute	
Groupe 2	Infirmiers en soins généraux	15 300 €
	Autres infirmiers	

Catégorie B :

Groupes	Emplois concernés	Montant annuel maximum de l'IFSE
Groupe 1	Rédacteurs	17 480 €
	Responsable d'établissement	
	Infirmiers	9 000 €
	Infirmiers ayant une sujétion particulière	
	Aides-soignants	9 000 €
	Aide-soignante ayant une responsabilité particulière	
Groupe 2	Infirmiers	8 010 €
	Autres infirmiers	
	Aides-soignants	8 010 €
	Autres aides-soignants	

Catégorie C :

Groupes	Emplois concernés	Montant annuel maximum de l'IFSE
Adjoint administratifs/Agents sociaux/Adjoint d'animation/ Agents de maîtrise/Adjoint techniques/Auxiliaires de soins		
Groupe 1	Agents ayant une responsabilité particulière	11 340 €
Groupe 2	Autres	10 800 €

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

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

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

Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- En dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

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

- Expérience dans d'autres domaines,
- Connaissance de l'environnement de travail,
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée pour partie mensuellement par 1/12^{ème} et le solde au mois de novembre. Les montants individuels relatifs aux deux parties seront déterminés par arrêtés de l'autorité territoriale.

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

En cas de congé de maladie ordinaire, le versement de l'IFSE suit le traitement de base.

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

L'IFSE est maintenue :

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

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

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

II. Instauration du Complément Indemnitaires Annuel (CIA)

Article 6 – Principe

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte **des critères et des modalités de calcul figurant dans la fiche d'évaluation jointe à la présente délibération.**

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

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

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.
L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

Article 7 – Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé annuellement, en février.

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

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

II) Clauses générales

Article 9 – Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} février 2026.

Article 10 – Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

Article 11 – Abrogation des délibérations antérieures

Toutes dispositions antérieures portant sur l'instauration du RIFSEEP sont abrogées par la présente délibération.

Le Conseil d'Administration :

- **APPROUVE l'instauration de l'IFSE et du CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.**
-

2. ADMINISTRATION GÉNÉRALE

2.1 SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE FORMATION AVEC ORISHA SOCIALCARE – TERENGA SOFTWARE

Le Président explique que l'EHPAD organise régulièrement des actions de formation afin d'accompagner les professionnels dans l'utilisation des outils numériques et d'assurer la qualité et la sécurité de la prise en charge des personnes accueillies.

Il précise qu'en raison de l'arrivée récente de nouveaux professionnels, il apparaît nécessaire de renforcer et d'harmoniser les pratiques au sein de l'établissement.

Dans ce contexte, il est proposé de signer une convention de formation avec Orisha Socialcare – Teranga Software afin d'organiser des formations portant sur NETSoins, logiciel de gestion du dossier de la personne accueillie, et NET Planning, outil dédié à la gestion de la planification du personnel. Ces formations ont pour objectif de permettre aux agents concernés de maîtriser l'utilisation de ces outils, de sécuriser la saisie et le suivi des données, et d'améliorer la continuité des transmissions au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

Le Président souligne que cette action de formation contribue directement à la qualité du suivi des résidents, à la conformité réglementaire de l'établissement et à une utilisation homogène des logiciels par l'ensemble du personnel, notamment les nouveaux agents.

Il indique que les conventions proposées fixent les modalités de la formation, à savoir :

Intitulé de la formation : Formations NETSoins et NET Planning

- Dates : 12 et 15 janvier, 24 et 25 février et 9 mars 2026
- Durée : 26,5 heures
- Personnel concerné : personnel soignant de l'EHPAD, service des ressources humaines et personnel administratif
- Coût : 4 346 €

Après en avoir délibéré, le conseil approuve la signature de la convention de formation NETSoins et NET Planning avec Orisha Socialcare – Teranga Software et autorise le Président à signer l'ensemble des documents nécessaires à sa mise en œuvre.

Le Conseil d'Administration :

- **APPROUVE les conventions de formations proposées, NETSoins et NETPlanning avec Orisha Socialcare – Teranga Software, aux conditions ci-dessus énoncées,**
- **AUTORISE le Président à signer ladite convention.**

3. DÉCISIONS DU PRÉSIDENT

Conformément à l'article R123-21 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), lors de sa séance du 03 novembre 2020, le Conseil d'Administration du CIAS a délégué plusieurs de ses attributions au Président ou au Vice-Président (délibération n° 2020-039).

Selon les mêmes dispositions, le Président ou le Vice-Président devront rendre compte, lors de chaque séance du Conseil d'Administration, des décisions prises sur le fondement de ladite délibération.

Depuis la séance du Conseil d'Administration du 18 décembre 2025, aucune décision n'a été prise.

La séance est levée à 10h40.

3. INFORMATIONS DIVERSES

Le Président fait un point sur les recrutements au sein de l'EHPAD.

* L'infirmière coordinatrice et l'infirmière (0,5 ETP) ont pris leurs fonctions début janvier.

* L'équipe soignante est désormais au complet, ce qui permet de mieux organiser les plans d'accompagnement des résidents et de limiter la surcharge de travail des agents.

* La secrétaire, assurant un mi-temps à la crèche et un mi-temps à l'EHPAD, est également arrivée en début d'année, améliorant les conditions d'accueil des familles et des visiteurs.

* Une réflexion est engagée concernant le remplacement du médecin coordonnateur, dont les missions s'achèveront après la coupe PATHOS du 23 mars. Une candidature a été reçue. La réglementation prévoit, pour l'exercice de ces fonctions, une attestation de formation constituée de 70 heures de pratique et de 70 heures de formation théorique, avec une exigence de présence au sein de l'établissement fixée par l'ARS à 0,40 ETP.

* À ce jour, le remplacement de deux aides-soignantes reste à pourvoir.

Le Président remercie le Directeur Général des Services, la Directrice des ressources humaines, et la gestionnaire financière de l'EHPAD pour leurs implications, dans la gestion de cette période de transition.

Il informe également le conseil qu'une réunion organisationnelle s'est tenue le mardi 13 janvier avec le personnel, afin de faire un retour sur la boîte à idées positionnée au mois de décembre et de proposer au personnel des groupes de travail répondant aux questionnements et propositions des équipes.

La secrétaire de séance,

Sylviane DUCHOSAL



Le Président,

Lucien SPIGARELLI



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