



**CENTRE
INTERCOMMUNAL d'
ACTION
SOCIALE**

Communauté de Communes du Thouarsais

COMPTE RENDU CONSEIL D'ADMINISTRATION

du 6 DECEMBRE 2023

ANNEE 2023

N° 10

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

...I-2-2023-12-06-...

SEANCE DU 6 DECEMBRE 2023

à 18h00 à la Station T

Date de la convocation : 30 novembre 2023

Transmis en Préfecture le :

Retour le :

Affiché le :

Nombre de délégués en exercice : **21**

Présents : **14**

Excusés avec procuration : **3**

Absents : **4**

Votants : **17**

Secrétaire de la séance : Mme LANDRY Catherine

Présents : PAINEAU Bernard - AUBIN Claude - BERTHELOT Sylvaine - BRIT Véronique - DROCHON Any - DUGAS Luc-Jean - FERJOU Claude - GUIDAL Valérie - GUILLOTEAU Jean-Marie - KIMBOROWICZ Nadine - LANDRY Catherine - MORICEAU Roland - ROUX Lucette - VERJUX Joscelin.

Excusés avec procuration : BERTHONNEAU Aline procuration à BERTHELOT Sylvaine - NARGEOT Chantal procuration BRIT Véronique - PONCET Joëlle procuration à LANDRY Catherine.

Absents : BAUDOUIN Valérie - GENTY Frédérique - MENUAULT Isabelle - RESMOND Jacques.

Le compte-rendu de la présente séance a été publié conformément à l'article L121-17 du Code des Communes.

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 18h.

Le président procède à l'approbation du Procès Verbal du Conseil d'Administration du 8 novembre 2023.

ORDRE DU JOUR

I - PÔLE DIRECTION GENERALE

2) - Ressources humaines (RH) :

- 2023-12-06-RH01 - Mise en place de la Protection Sociale Complémentaire - Risque Santé.
- 2023-12-06-RH02 - Modification du Régime Indemnitaire.
- 2023-12-06-RH03 - Modification des Autorisations Spéciales d'Absences pour évènements familiaux.
- 2023-12-06-RH04 - Modification du protocole de Télétravail.
- 2023-12-06-RH05 - Modification du Compte Epargne Temps.
- 2023-12-06-RH06 - Modalité d'adhésion au CNAS.
- 2023-12-06-RH07 - Modification du Règlement intérieur.
- 2023-12-06-RH08 - Modification du tableau des effectifs.
- 2023-12-06-RH09 - SSIAD - Contrat d'accroissement d'activité - Aide-Soignante.
- 2023-12-06-RH10 - Hausse du taux de l'assurance statutaire CNP.
- 2023-12-06-RH11 - Développement Social - CDD Accompagnateur gens du voyage.

3) - Ressources financières (RF) :

- 2023-12-06-RF01 - Budget Principal - Anticipations Budgétaires n° 1.
- 2023-12-06-RF02 - Budget Résidence Autonomie - Marpa - Anticipations Budgétaires n° 1.
- 2023-12-06-RF03 - Refacturation agents SAD vers la Résidence Autonomie - Marpa.

VI - QUESTIONS DIVERSES

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer financièrement aux garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents, afin de leur faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt maladie de plus de 3 mois.

Dans la fonction publique territoriale, cette participation financière est actée par le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

Le législateur à travers la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a engagé une réforme de la protection sociale complémentaire.

L'ordonnance n° 2021 175 du 17 février 2021, article 4-III, rend obligatoire la participation financière de l'employeur aux garanties de la protection sociale complémentaire de leurs agents quel que soit leur statut (1^{er} janvier 2025 pour la couverture prévoyance et 1er janvier 2026 pour la couverture santé).

La collectivité a mis en place la participation employeur pour le risque prévoyance depuis le 01/01/2014.

Il est proposé de devancer l'obligation réglementaire en matière de risque santé avec la mise en place au 1^{er} janvier 2024 d'une participation employeur à hauteur de 15 euros par mois par agent.

Selon les dispositions de l'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent. La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Sont éligibles à cette participation les contrats et règlements en matière de santé remplissant la condition de solidarité entre les bénéficiaires, actifs ou retraités, attestée par la délivrance d'un label dans les conditions prévues ou vérifiée dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence.

Ainsi, le décret 2011-1474 du 8 novembre 2011, dispose que l'employeur peut choisir entre la convention de participation ou la labellisation dans le cadre du versement d'une aide sociale auprès des organismes de complémentaire santé et prévoyance.

La convention de participation dont le principe est la sélection d'un seul organisme de complémentaire labellisé, dans le cadre d'un appel à la concurrence lancé par la collectivité, permet une gestion plus unitaire du dispositif, mais l'agent n'a que le choix d'adhérer ou de ne pas adhérer dans ce cas.

La labellisation permet la portabilité de la participation d'une collectivité à une autre (détachement, mutation...), la liberté de choix par l'agent de sa complémentaire parmi les organismes dont les contrats sont labellisés (liste disponible sur le site de la DGCL) ; le dispositif peut être revu chaque année.

Dans les deux cas, les contrats et règlements devront, pour être éligibles à la participation des collectivités, respecter certains principes de solidarité.

Dans le domaine de la santé, après avoir recueilli l'avis du comité social territorial, la collectivité souhaite participer au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations :

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives 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 complémentaires de leurs agents ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 27 novembre 2023,

Il est demandé au Conseil d'administration :

- de retenir la procédure dite de labellisation,
- de participer à compter du 1^{er} janvier 2024 à la garantie risque santé souscrite de manière individuelle et facultative par ses agents de droit public et de droit privé, à hauteur de 15 euros bruts par mois par agent quel que soit le temps de travail de l'agent, à compter d'une durée de 6 mois de présence effective (constatée sur une durée globale d'un an) dans la collectivité ou dès l'arrivée dans la collectivité dès lors que la durée du contrat est supérieure ou égale à 6 mois pour les agents contractuels,
- de participer financièrement aux seules garanties labellisées, comme le prévoit la réglementation, sur présentation d'une attestation d'adhésion de l'agent, en versant directement le montant de la participation à l'agent,
- d'inscrire les crédits nécessaires aux budgets des exercices correspondants,
- d'autoriser le Président ou la Vice-Présidente à accomplir les formalités nécessaires à cet effet.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

Le Président rappelle aux administrateurs que le recrutement demeure complexe. Lors des entretiens de recrutement, le candidat demande les différents avantages au sein de la collectivité.

Afin d'attirer les candidatures ou de garder les agents, un travail a été fait avec les représentants du personnel pour améliorer les avantages, ainsi modifier les délibérations (RH01 RH07).

Le Président précise également que ces avantages seront appliqués sur les 4 collectivités.

I-2-2023-12-06-RH02 - RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS DE SUJETIONS DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP).

Rapporteur : Catherine Landry

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1 et L712-2, L714-1, L714-4 et suivants,

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

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°2020-182 du 27 mai 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale et en particulier à l'actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux,

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 19 décembre 2013 relative au régime indemnitaire du Centre Intercommunal d'action sociale du Thouarsais,

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 30 juin 2014 relative au régime indemnitaire du Centre Intercommunal d'action sociale du Thouarsais -adaptation

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2016 relative au paiement des heures supplémentaires et complémentaires (IHTS),

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 17 janvier 2018 instaurant le RIFSEEP au sein du CIAS du Thouarsais,

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 15 décembre 2021 modifiant le RIFSEEP au sein du CIAS du Thouarsais,

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) 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,

- le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.

Considérant qu'il convient de maintenir le régime indemnitaire antérieur pour les cadres d'emplois non concernés à ce jour par le RIFSEEP,

Considérant que le versement de ce CIA est facultatif,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, le Président propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts (IFSE et CIA de manière exceptionnelle) et de conserver le régime ancien pour les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP selon les modalités citées ci-dessous,

Considérant que la démarche de mise en place du RIFSEEP a été portée par un groupe de travail composé d'Elus, du Directeur Général des Services de la Communauté de Communes du Thouarsais, de la Directrice Générale des Services du CIAS, de la Directrice Générale Adjointe des Services, de techniciens du service Ressources Humaines, de Représentants du Personnel,

Considérant que le groupe de travail, cité ci-dessus, a pris en compte la revalorisation du régime indemnitaire des agents de catégorie C ainsi que l'absentéisme,

Considérant la volonté d'être attractif en matière de recrutement,

Considérant le souhait de la collectivité de valoriser les montants individuels du RIFSEEP pour les agents,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 27 novembre 2023

I- MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1 - PRINCIPE

L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) constitue la part principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

2 - BENEFICIAIRES

Bénéficiaire du RIFSEEP ou de l'ancien régime pour les cadres d'emplois non concernés à ce jour :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet ou à temps non complet sur un emploi permanent ou non permanent). Ce dispositif s'appliquera pour tous les nouveaux contrats et au renouvellement de contrat (pour les contrats en cours) à compter de son application par délibération du conseil d'administration
- Possibilité pour les agents contractuels en remplacement

Un arrêté individuel fixera le montant alloué

Sont exclus du dispositif :

- les contrats de droit privé (contrats aidés...)
- les agents contractuels saisonniers

Les **cadres d'emplois concernés à ce jour**, sont les suivants : Attachés territoriaux, Rédacteurs territoriaux, Adjoint administratifs, Techniciens territoriaux, Agents de Maîtrise, Adjoint techniques, animateurs territoriaux, Adjoint animation, Infirmiers en soins généraux, Assistants sociaux éducatifs, Educateurs de jeunes enfants, Agents sociaux, Auxiliaires de soins, Auxiliaires de puériculture.

3 - DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

Les postes ont été classés dans les groupes de fonctions selon les critères suivants :

<u>CRITERE 1</u> Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<u>CRITERE 2</u> Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	<u>CRITERE 3</u> Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets	Valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation
<u>Indicateurs</u> Responsabilité d'encadrement direct Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet ou d'opération Responsabilité de formation d'autrui Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	<u>Indicateurs</u> Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) Complexité Niveau de qualification requis Temps d'adaptation Difficulté (exécution simple ou interprétation) Autonomie Initiative Diversité des tâches, des dossiers ou des projets Influence et motivation d'autrui Diversité des domaines de compétences	<u>Indicateurs</u> Vigilance Risques d'accident Risques de maladie professionnelle Responsabilité matérielle Valeur du matériel utilisé Responsabilité pour la sécurité d'autrui Valeur des dommages Responsabilité financière Insalubrité du poste Effort physique Tension mentale, nerveuse Confidentialité Relations internes Relations externes Facteurs de perturbation

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les groupes de fonctions et les montants maximums sont fixés comme suit (les montants sont établis pour un agent à temps complet, réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet) :

FILIERE ADMINISTRATIVE

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des **attachés d'administration** de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
		2024	2025	2026	
Groupes de Fonctions	Emplois	Non logé			
A1	Direction d'une collectivité (DGS, DGA)	17 630	17 750	17 870	36 210
A2	A - Direction de Pôle B- Direction de Service	12 830	12 950	13 070	32 130

A3	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé	8 630	8 750	8 870	25 500
	B- Responsable de service < 20 agents	6 230	6 350	6 470	
A4	Chargé de Mission	3 830	3 950	4 070	20 400

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

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	
B1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé	8 630	8 750	8 870	17 480
	B – Responsable de service < 20 agents	6 230	6 350	6 470	
B2	Responsable d'activités/projets/enseignement	3 830	3 950	4 070	16 015
B3	A - Poste d'instruction avec expertise	3 830	3 950	4 070	14 650
	B- Chef d'équipe				

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

ADJOINTS ADMINISTRATIFS		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité)	3 470	3 590	3 710	11 340
	B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	3 206	3 326	3 446	
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité	2 810	2 930	3 050	10 800
	B – Agent d'exécution	2 414	2 534	2 654	

FILIERE TECHNIQUE

Arrêté du 7 novembre 2017 pour l'application au corps **des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur** des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	Non logé
B1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé	8 630	8 750	8 870	17 480
	B – Responsable de service < 20 agents	6 230	6 350	6 470	
B2	Responsable d'activités/projets/enseignement	3 830	3 950	4 070	16 015
B3	A- Poste d'instruction avec expertise	3 830	3 950	4 070	14 650
	B- Chef d'équipe				

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

AGENTS DE MAÎTRISE		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	Non logé
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité)	3 470	3 590	3 710	11 340
	B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	3 206	3 326	3 446	
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité	2 810	2 930	3 050	10 800
	B – Agent d'exécution	2 414	2 534	2 654	

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps **d'adjoints techniques des administrations** de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

ADJOINTS TECHNIQUES	MONTANTS ANNUELS MINI	MONTANTS ANNUELS MAXIMA
---------------------	-----------------------	-------------------------

					(PLAFONDS)
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	Non logé
		C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité) B - Agent avec forte technicité / Responsabilité	3 470 3 206	
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité B - Agent d'exécution	2 810 2 414	2 930 2 534	3 050 2 654	10 800

FILIERE ANIMATION

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

ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	Non logé
		B1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé B - Responsable de service < 20 agents	8 630 6 230	
B2	Responsable d'activités/projets/enseignement	3 830	3 950	4 070	16 015
B3	A- Poste d'instruction avec expertise B- Chef d'équipe	3 830	3 950	4 070	14 650

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

ADJOINTS D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	Non logé

C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité)	3 470	3 590	3 710	11 340
	B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	3 206	3 326	3 446	
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité	2 810	2 930	3 050	10 800
	B – Agent d'exécution	2414	2534	2654	

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
		2024	2025	2026	
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	
A1	A-Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé	8 630	8 750	8 870	19 480
	B- Responsable de service < 20 agents	6 230	6 350	6 470	
A2	Chargé de Mission/activité	3 830	3 950	4 070	15 300

Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des Conseillers de service social des administrations de l'Etat dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

PUERICULTRICE		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
		2024	2025	2026	
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	
A2	A - Direction de Pôle	12 830	12 950	13 070	25 500
	B- Direction de Service				
A3	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé	8 630	8 750	8 870	20 400
	B- Responsable de service < 20 agents	6 230	6 350	6 470	

Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des **assistants de service social des administrations de l'Etat** des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
		2024	2025	2026	
Groupes de Fonctions	Emplois				
A1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé	8 630	8 750	8 870	19 480
	B – Responsable de service < 20 agents	6 230	6 350	6 470	
A2	Chargé de mission/activité	3 830	3 950	4 070	15 300

Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
		2024	2025	2026	
Groupes de Fonctions	Emplois				
A1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé	8 630	8 750	8 870	14 000
	B – Responsable de service < 20 agents	6 230	6 350	6 470	
A2	Chargé de mission/activité	3 830	3 950	4 070	13 500

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 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

AUXILIAIRES DE SOINS		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
		2024	2025	2026	
Groupes de Fonctions	Emplois				
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité)	3 470	3 590	3 710	11 340
	B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	3 206	3 326	3 446	

C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité	2 810	2 930	3 050	10 800
	B – Agent d'exécution	2 414	2 534	2 654	

Arrêté du 31 mai 2026 pris pour l'application aux corps **des Infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat** des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

AUXILIAIRES DE PUERICULTURE		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	
B1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité)	3 470	3 590	3 710	11 340
	B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	3 206	3 326	3 446	
B2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité	2 810	2 930	3 050	10 800
	B – Agent d'exécution	2 414	2 534	2 654	

Arrêté du 31 mai 2026 pris pour l'application aux corps **des Infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat** des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

AIDES SOIGNANTS		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	
B1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé	8 630	8 750	8 870	9 000
	B – Responsable de service < 20 agents	6 230	6 350	6 470	
B2	A-Responsable d'activités/projets/enseignement	3 830	3 950	4 070	8 010
	B- Poste d'instruction avec expertise				

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

AGENTS SOCIAUX		MONTANTS ANNUELS MINI			MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	2024	2025	2026	
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité)	3 470	3 590	3 710	11 340
	B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	3 206	3 326	3 446	
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité	2 810	2 930	3 050	10 800
	B – Agent d'exécution	2 414	2 534	2 654	

4 - MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'I.F.S.E. sera défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel.

5 - MAINTIEN A TITRE PERSONNEL

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque que ce montant se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP.

6- PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E.

Le montant de l'I.F.S.E. sera versé mensuellement.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année percevront l'I.F.S.E. au prorata de leur temps de service

7 MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE

A) Maintien de l'I.F.S.E. :

- Maintien à 100 % les 15 premiers jours d'arrêt en maladie ordinaire
- Maintien durant les congés maternité, paternité, adoption, arrêts liés à de la maladie professionnelle, arrêts liés à un accident de travail reconnu
- Maintien dans le cadre des autorisations spéciales d'absence telles que figurant dans le règlement intérieur,
- Maintien pendant trois mois puis diminution de la moitié de l'IFSE pendant neuf mois dans le cadre d'arrêts maladie,
- Maintien à 100 % du 16ème au 90ème jour d'arrêt pour les agents ayant eu moins de 6 jours d'arrêt maladie par an sur une période de 3 ans.
- L'IFSE suit le sort du traitement de base en cas de temps partiel thérapeutique et de temps partiel de droit et sur autorisation.

B) Suppression de l'I.F.S.E. :

- Durant les congés de Longue Maladie, Longue Durée ou Grave Maladie
- abattement de 25 % de l'I.F.S.E. sur l'année n+1 du 16 au 30ème jour d'arrêt de l'année N (sauf pour les agents réunissant les conditions indiquées à l'alinéa a) du présent article)

- abattement de 40 % de l'I.F.S.E. sur l'année n+1 du 31 au 90ème jour d'arrêt de l'année N (sauf pour les agents réunissant les conditions indiquées à l'alinéa a) du présent article).

Les jours d'arrêt sont comptabilisés de manière discontinue et cumulée sur 3 ans par année civile.

Un comité régulateur sera mis en place afin d'étudier les situations exceptionnelles d'absences. Ce comité sera composé :

- de l'élu référent aux Ressources Humaines

- 1 représentant syndical

- Le Directeur Général des Services de la Communauté de Communes et la Directrice Générale des Service du CIAS

- Technicien du Service Ressources Humaines

8 - MODALITES DE REEXAMEN

Le montant de l'I.F.S.E. est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions,

- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

- Au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Dans le cadre des négociations, il est convenu qu'un bilan sera réalisé dès la première année de mise en œuvre avec possibilité de réexamen.

9- CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le cas échéant, l'IFSE est cumulable par nature avec :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacements.) ;

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;

- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

- L'indemnité d'astreinte et d'intervention

- La nouvelle bonification indemnitaire (NBI) ;

- les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération conformément à l'article 111 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (prime annuelle) ;

- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction...);

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.).

10 DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1^{er} JANVIER 2024**

II- MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1 - PRINCIPE

Le complément Indemnitaire Annuel est lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.

2 - BENEFICIAIRES

Bénéficiaire du RIFSEEP ou de l'ancien régime pour les cadres d'emplois non concernés à ce jour :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, non complet ou à temps partiel

- Les agents contractuels de droit public à temps complet ou à temps non complet sur un emploi permanent ou non permanent.

Sont exclus du dispositif :

- les contrats de droit privé (contrats aidés...)

- les agents contractuels saisonniers
- les agents contractuels en remplacement

3 – DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

Les critères d'appréciation seront les suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent
- L'investissement professionnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions
- son sens du service publication
- sa capacité à travailler en équipe
- sa contribution au collectif de travail.

Le Complément Indemnitaire Annuel est susceptible de concerner l'ensemble des groupe de fonctions ci-dessus cités et l'ensemble des cadres d'emploi.

Les plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

FILIERE ADMINISTRATIVE

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	
A1	Direction d'une collectivité (DGS, DGA)	318,18
A2	A - Direction de Pôle B- Direction de Service	} 397,73
A3	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé B- Responsable de service < 20 agents	227,27
A4	Chargé de Mission	56,82

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	
B1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé B – Responsable de service < 20 agents	} 222,22
B2	Responsable d'activités/projets/enseignement	55,56
B3	A- Poste d'instruction avec expertise B- Chef d'équipe	} 55,56

ADJOINTS ADMINISTRATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité) B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	} 167.03
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité B – Agent d'exécution	} 118.68

FILIERE TECHNIQUE

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUEL MINI
Groupes de Fonctions	Emplois	
B1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé B – Responsable de service < 20 agents	} 222.22
B2	Responsable d'activités/projets/enseignement	55.56
B3	A- Poste d'instruction avec expertise B- Chef d'équipe	} 55.56

AGENTS DE MAÎTRISE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité) B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	} 167.03
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité B – Agent d'exécution	} 118.68

ADJOINTS TECHNIQUES		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité) B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	167.03
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité B – Agent d'exécution	118.68

FILIERE ANIMATION

ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) Non logé
Groupes de Fonctions	Emplois	
B1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé B – Responsable de service < 20 agents	} 222,22
B2	Responsable d'activités/projets/enseignement	55,56
B3	A- Poste d'instruction avec expertise B- Chef d'équipe	} 55,56

ADJOINTS D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS MAXIMA
Groupes de		

Fonctions	Emplois	(PLAFONDS) Non logé
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité) B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	167.03
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité B – Agent d'exécution	118.68

FILIERE MEDICO SOCIALE

INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX		MONTANTS ANNUEL MINIMUM
Groupes de Fonctions	Emplois	
A1	A-Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé B- Responsable de service < 20 agents	227.27
A2	Chargé de Mission/activité	56.82

ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS MINIMUM
Groupes de Fonctions	Emplois	
A1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé B – Responsable de service < 20 agents	222.27
A2	Chargé de mission/activité	56.82

EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS		MONTANTS ANNUELS MINIMUM
Groupes de Fonctions	Emplois	
A1	A- Responsable de service > 20 agents ou responsable de service mutualisé B – Responsable de service < 20 agents	222.27
A2	Chargé de mission/activité	56.82

AUXILIAIRES DE SOINS		MONTANTS ANNUELS MINIMUM
Groupes de Fonctions	Emplois	
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité) B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	167.03
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions	

	particulières/responsabilité B – Agent d'exécution	118.68
--	---	--------

AUXILIAIRES DE PUERICULTURE		MONTANTS ANNUELS MINIMUM
Groupes de Fonctions	Emplois	
C1	A- Chef d'équipe (encadrement de proximité B – Agent avec forte technicité / Responsabilité	167.03
C2	A- Agent d'exécution avec sujétions particulières/responsabilité B – Agent d'exécution	118.68

4- MODALITES ET PERIODICITE DE VERSEMENT du CIA

Le pourcentage d'attribution à l'agent sera décidé, de manière discrétionnaire, par le Président sur proposition de la Direction au regard des orientations faites par le Responsable de Service.

Le versement du CIA s'effectuerait en une seule fois après les entretiens individuels de fin d'année et ne sera pas reconductible de manière automatique.

5- DATE D'EFFET

La mise en place du **Complément Indemnitare Annuel** prendra effet après les entretiens d'évaluation professionnelle réalisés en fin d'année civile.

Le Conseil d'Administration :

- décide d'instaurer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus à compter du 1er janvier 2024,
- précise que les crédits correspondants seront inscrits aux budgets,
- autorise Monsieur le Président ou la Vice-Présidente à fixer par arrêté individuel le régime indemnitare versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

Il est précisé que, toujours en collaboration avec les représentants du personnel, la prime du pouvoir d'achat n'a pas été retenue. Cette prime a un coût, de plus est imposée et chargée.

Le groupe de travail a donc opté pour une augmentation du Complément Indemnitare Annuel pour tous les agents, quelque soit le grade.

Cette augmentation de 60 € se fera progressivement sur 3 ans suivant les collectivités. Pour le Cias, 40 € en 2024 + 10 en 2023 +10 en 2023.

I-2-2023-12-06-RH03 - RESSOURCES HUMAINES - DIRECTION RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.

Rapporteur : Catherine Landry

Vu le code du travail (articles L. 1225-16 et L. 3142-1) ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique (articles L. 622-1 à L. 622-7) ;

Vu la Loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité ;

Vu la circulaire ministérielle du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde ;

Vu la circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance ;

Vu la circulaire FP/7 n° 002974 du 7 mai 2001 relative aux autorisations d'absence et au pacte de solidarité ;

Vu la circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde ;

Vu l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 relative à l'application des dispositions, des articles 86 et suivants du statut général, relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 27 novembre 2023,

Considérant que des autorisations d'absence peuvent être accordées aux agents titulaires, stagiaires, contractuels à temps complet, non complet ou partiel ainsi qu'aux agents relevant du droit privé (contrat d'accompagnement dans l'emploi, emploi d'avenir, contrat d'apprentissage...) à l'occasion d'évènements familiaux particuliers,

Considérant que les autorisations spéciales d'absence se distinguent des congés annuels et ne peuvent être octroyées durant ces derniers,

Une mise à jour des autorisations spéciales d'absences et congés exceptionnels attribués est proposée selon l'annexe jointe.

Le Conseil d'Administration est invité à :

Adopter la mise à jour des autorisations d'absence selon le tableau annexé qui prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2024,

- Autoriser Monsieur le Président ou la Vice-Présidente ayant délégation à accomplir les formalités nécessaires pour permettre la mise en œuvre des modifications des autorisations d'absence.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

I-2-2023-12-06-RH04 - RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DU PROTOCOLE TELETRAVAIL.

Rapporteur : Catherine Landry

Il est rappelé aux membres du Conseil d'administration que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;

Il est précisé que le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation et qu'il s'applique aux fonctionnaires et aux agents publics non-fonctionnaires ;

Considérant la crise sanitaire liée au COVID 19, des nouveaux modes de travail qui se sont déployés favorisant les conditions de travail de nos agents mais aussi l'attractivité de nouveau personnel ; il est proposé au conseil communautaire d'amender le dispositif de télétravail.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales notamment son article L430-1

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération du 15 décembre 2021 le télétravail au sein du CIAS,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 27 novembre 2023,

Considérant que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

Considérant que l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

Considérant l'évolution des pratiques de travail issu de la crise sanitaire

Il est proposé de déterminer les conditions de télétravail sous la forme suivante :

1 - La détermination des activités éligibles au télétravail

CONDITION D'ACCES AU TELETRAVAIL

Les conditions pour accéder au télétravail seront, au minimum, les suivantes :

- le télétravail s'appuie sur une démarche volontaire conduite à l'initiative de l'agent. C'est un choix individuel et ne peut être imposé à l'agent. Le télétravailleur se réserve le droit de revenir à un mode de travail plus classique dès lors qu'il le souhaite, et est assuré de son maintien sur le site et sur le poste qui étaient les siens antérieurement à la période de télétravail. La hiérarchie peut également mettre fin à tout moment au télétravail dès lors que ce mode de travail sera jugé inadapté au travail de l'agent, à la bonne tenue de son poste ou si le « contrat d'engagement » n'est pas respecté.
- l'agent et son supérieur hiérarchique direct doivent proposer, dans la fiche d'entretien, les missions liées à son poste qu'il souhaite exercer en télétravail,
- qu'il puisse concrètement être exercé à distance et notamment que les applications et logiciels utilisés par l'agent soient disponibles pour cet accès distant,
- avoir l'accord : de l'agent, de sa direction et de la Directrice Générale des Services.

SELECTION DES CANDIDATURES

Sont exclus du dispositif :

- les agents dont les fonctions nécessitent une présence physique indispensable à la réalisation de leur mission.

La sélection des candidats se fera au regard des critères suivants :

- missions et tâches éligibles au télétravail : les missions et tâches de l'agent doivent être réalisables à distance
- ce dispositif est ouvert aux agents reconnus travailleurs handicapés ou après avis du médecin du travail pour faciliter momentanément la reprise du travail. Les conditions de mise en œuvre peuvent être adaptées et assouplies (2 à 3 jours par semaine en télétravail) ;
- éligibilité technique dont les conditions sont définies à l'article 7.
- quota : le chef de service examinera la demande des agents en télétravail et organisera ce dernier en fonction du besoin de continuité et d'ouverture au public.

2 - Les locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail

Le télétravail pourra donc avoir lieu au domicile des agents ou dans un espace de co-working.

L'agent devra préciser son lieu de télétravail.

3 - Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

L'agent et le CIAS s'engagent à respecter les règles suivantes en matière de sécurité des systèmes d'information :

- La disponibilité : Le système doit fonctionner sans faille durant les plages d'utilisation prévues et garantir l'accès aux services et ressources installées avec le temps de réponse attendu ;
- L'intégrité : Les données doivent être celles que l'on attend, et ne doivent pas être altérées de façon fortuite, illicite ou malveillante. En clair, les éléments considérés doivent être exacts et complets ;
- La confidentialité : Seules les personnes autorisées ont accès aux informations qui leur sont destinées. Tout accès indésirable devra être empêché.

4 - Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer le même nombre d'heures que celui programmé dans son planning hebdomadaire lorsqu'il travaille dans les locaux de la collectivité.

Les horaires doivent être compris entre 8h et 18h et contenir une pause méridienne d'au moins 45 minutes.

Le télétravailleur doit être totalement joignable (par téléphone et par mail) et disponible pour les administrés, collaborateurs et supérieurs hiérarchiques pendant les plages horaires suivantes : 9h - 12h / 14h - 17h.

Durant ces horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Enfin, tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

D'autre part, le télétravail n'a pas vocation à générer des heures supplémentaires. Aucune heure supplémentaire ne pourra donc être effectuée sur une journée de télétravail sauf sur demande expresse de la hiérarchie.

5 - Modalités de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

La collectivité n'investira pas dans du matériel ergonomique pour autant la cellule prévention pourra assurer des missions de conseil en ergonomie.

6 - Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

- Le système déclaratif

Les télétravailleurs doivent remplir, périodiquement, des formulaires dénommés " feuilles de temps " ou auto-déclarations.

7 - Modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

Le service informatique met à disposition de chaque agent télétravailleur le matériel informatique professionnel nécessaire :

- Un ordinateur portable en lieu et place de l'ordinateur de bureau de l'agent (sauf si l'agent est déjà doté d'un ordinateur portable)
- L'ensemble des périphériques nécessaires : souris, clavier, casque, rallonge...
 - Selon les spécificités des missions de l'agent, du matériel supplémentaire ou différent : un ordinateur portable plus orienté « graphisme » que « bureautique », un écran...

L'utilisation de matériel personnel est exclue. Le matériel est strictement réservé au télétravailleur. L'utilisation à des fins personnelles n'est pas autorisée.

La connexion Internet doit être au minimum de 3 Mb/s en débit descendant, 0,5 Mb/s en débit montant. Une attestation du niveau de débit sera fournie par l'agent.

En cas de problème avec sa connexion internet, le télétravailleur devra contacter son fournisseur d'accès. Il n'y aura aucune gestion de l'accès Internet par le service informatique. Les accès aux serveurs et applications métiers ne seront pas disponibles de 22h00 à 7h00.

La problématique du téléphone sera étudiée au cas par cas, selon les besoins, la connexion et les possibilités de l'agent. Cela pourra donc se résoudre par la mise à disposition d'un téléphone portable, le transfert de la ligne professionnelle vers la ligne fixe personnelle de l'agent ou l'utilisation d'applications collaboratives (Teams).

La mise à disposition d'imprimantes, cartouches et ramettes papiers n'est pas prévue. Si nécessaire, les impressions papier doivent se faire sur le lieu de travail habituel.

Une attestation sur l'honneur relative à l'assurance du domicile et à la conformité électrique du domicile sera demandée.

8 - Durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

La durée de l'autorisation est d'un an.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

Pour les nouveaux agents entrant dans le dispositif, l'autorisation prévoira une période d'adaptation de 3 mois maximum.

Il peut être mis fin à tout moment au télétravail :

- Par écrit
- A l'initiative de l'administration ou de l'agent

Un délai de prévenance de 2 mois devra être respecté, ce délai de prévenance pourra être réduit à deux conditions cumulatives :

- Fin du télétravail à l'initiative de l'administration
- Nécessité de service dûment motivé

9 - Quotités autorisées

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 1 jour par semaine. Les jours télétravaillés sont fixes et définis avec le supérieur hiérarchique. En cas d'obligation de service et en accord avec sa hiérarchie, le jour télétravaillé pourra être annulé ou éventuellement pris un autre jour de la même semaine.

Pour plus de souplesse, l'agent a la possibilité de déplacer sur la semaine concernée son jour télétravaillé tout en s'assurant que la communication sur cette modification est faite à son manager et à son équipe.

En aucun cas, les jours de télétravail sont cumulables : par exemple 2 jours tous les 15 jours.

Dérogation :

A la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour 6 mois maximum aux quotités susvisées. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

Il est proposé au Conseil d'Administration :

- de modifier les conditions d'accès du télétravail au sein de la collectivité ou de l'établissement à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- de valider les critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

Les agents à temps complet ou partiel sont maintenant autorisés à télétravailler 1 jour par semaine voir 2 jours sur dérogation. Pour une cohésion des équipes, obligatoirement l'agent doit être présent sur son lieu de travail 1jour.

I-2-2023-12-06-RH05 - RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DU REGLEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS.

Rapporteur : Le Président

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et ses articles L621-4 à L621-5,

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

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

Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 28 août 2009 modifié, pris en application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique d'Etat et dans la magistrature ;

Vu l'avis du Comité social territorial du 27 novembre 2023,

Le compte épargne temps (CET) ouvre aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics qui le souhaitent, la possibilité de capitaliser du temps sur plusieurs années qu'ils pourront utiliser ultérieurement sous différentes formes. L'instauration du CET est obligatoire dans les collectivités et leurs établissements publics. Le décret 2010-531 du 20 mai 2010 est venu modifier les règles applicables au CET, il apporte des mesures d'assouplissement dans sa gestion ainsi que des nouvelles modalités d'utilisation des jours épargnés

L'ouverture d'un CET se fait à la demande expresse de l'agent. Si le demandeur remplit les conditions énoncées ci-dessous l'ouverture est accordée de plein droit.

L'autorité territoriale n'a pas besoin de prendre une délibération pour la création du compte épargne temps. En revanche elle est nécessaire pour déterminer les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture ainsi que les modalités d'utilisation des droits épargnés.

Les modalités de mise en œuvre du compte épargne temps sont fixées dans un règlement annexé.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration :

- d'adopter le nouveau règlement concernant les modalités du Compte épargne temps sur la base du document joint à compter du 1^{er} janvier 2024.
- d'autoriser le Président ou la Vice-présidente à accomplir les formalités nécessaires à cet effet.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

Acompter du 1^{er} janvier, l'agent pourra demander le paiement de 5 jours du CET à condition qu'il ait déjà épargné minimum 20 jours.

I-2-2023-12-06-RH06 - RESSOURCES HUMAINES - MODALITES D'ADHESION AU CNAS.

Rapporteur : Le Président

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Le Comité National d'Action Sociale (CNAS) pour le personnel des collectivités territoriales constitue un outil précieux pour les responsables des structures locales. Il propose une offre unique et complète de prestations pour améliorer les conditions matérielles et morales des agents de la fonction publique territoriale. Il permet de renforcer les liens de solidarité.

La collectivité cotise annuellement auprès du Comité National d'Action Sociale (CNAS) et les agents ont possibilité d'adhérer dès un an d'ancienneté.

Il est proposé au Conseil d'Administration :

- 1) de faire adhérer, à compter du 1^{er} janvier 2024, les agents dès 6 mois d'ancienneté.

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 27 novembre 2023,

Le Conseil d'Administration est invité à :

- approuver la décision ci-dessus,
- autoriser le Président ou la Vice-Présidente à accomplir les formalités nécessaires à cet effet et à signer le contrat.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

Avant il fallait 1 an d'ancienneté.

I-2-2023-12-06-RH07 - RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR.

Rapporteur : Le Président

Le règlement intérieur est destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution du travail dans la collectivité. Le règlement intérieur est un document écrit qui fixe les dispositions générales relatives à l'organisation du travail, la discipline ainsi que les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail dans la collectivité. Il est destiné à tous les agents de la collectivité pour les informer au mieux sur leurs droits, mais aussi sur les obligations, leurs responsabilités et sur les consignes de sécurité à respecter.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du travail,

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

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

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 27 novembre 2023,

Considérant la nécessité de mettre à jour le règlement intérieur pour le personnel ;

Il est proposé au Conseil d'Administration :

- d'adopter le nouveau règlement intérieur sur la base du document joint à compter du 1^{er} janvier 2024.
- d'autoriser Monsieur le Président ou la Vice-Présidente à accomplir les formalités nécessaires pour permettre la mise en œuvre du règlement intérieur

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

Considérant qu'il appartient au Conseil d'Administration de créer les postes et de mettre à jour les tableaux des effectifs,

a) Dans le cadre du recrutement sur emplois permanents, il convient de créer les postes suivants au tableau des effectifs à compter du **1^{er} janvier 2024** :

PETITE ENFANCE

- 1 poste d'auxiliaire de Puériculture à temps complet sur le grade d'Auxiliaire de Puériculture Classe Normale
- 1 poste d'Agent Polyvalent de Structure Petite Enfance à temps non complet (17h30) sur le grade d'Agent social
- 2 postes d'Auxiliaires éducatives à temps complet sur le grade d'Agent social
- 1 poste d'Auxiliaire éducative à temps non complet (26h15) sur le grade d'Agent social
- 1 poste d'Agent d'Agent Polyvalent à temps non complet (25h00) sur le grade d'Agent social
- 1 poste d'Agent de restauration à temps non complet (22h00) sur le grade d'Agent social

SAD

- 2 postes d'Aides à domicile à temps non complet (30h00) sur le grade d'Agent social
- 2 postes d'Aides à domicile à temps non complet (25h00) sur le grade d'Agent social
- 1 poste d'aide à domicile à temps non complet (21h00) sur le grade d'Agent social

Ces emplois pourront être occupés par des agents contractuels recrutés à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique.

b) Afin de permettre la nomination d'un agent au sein du CIAS, il convient de créer, au tableau des effectifs, le poste suivant au **1^{er} janvier 2024** :

- 1 poste d'agent social à temps complet (Petite Enfance)
- 1 poste d'infirmière coordinatrice à temps non complet (31h30) sur le grade d'infirmier en soins généraux (SSIAD)

c) Considérant les évolutions de carrière notamment les avancements de grade, il convient de créer les postes suivants au tableau des effectifs au **7 décembre 2023** :

- 1 poste d'Attaché hors classe à temps complet (Direction)
- 1 poste d'Aide-Soignante à temps non complet (28h) (SSIAD)
- 1 poste d'Adjoint administratif principal 1^{ère} classe à temps complet (SAD)
- 1 poste d'Auxiliaire de Puériculture classe supérieure à temps complet (Petite Enfance)
- 1 poste d'Agent social principal 1^{ère} classe à temps complet (Petite Enfance)
- 1 poste d'Agent social principal 1^{ère} classe à temps non complet (28h00) (SAD)
- 1 poste d'Agent social principal 2^{ème} classe à temps complet (SAD)
- 2 postes d'Agents sociaux principaux 2^{ème} classe à temps non complet (30h00) (SAD)
- 1 poste d'agent social principal 2^{ème} classe à temps non complet (17h30) (SAD)
- 1 poste d'Agent social principal 2^{ème} classe à temps non complet (25h00) (SAD)
- 1 poste d'Agent social principal 2^{ème} classe à temps non complet (21h00) (SAD)

Le Conseil d'Administration est invité à :

- créer au tableau des effectifs les grades ci-dessus cités,
- autoriser le Président ou la Vice-Présidente à accomplir toutes les démarches en ce sens et à signer toutes les pièces nécessaires.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

Vu la Loi 2019-828 de transformation de la Fonction Publique,

Vu l'ordonnance n°2021 -1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code Général de la Fonction Publique et son rapport au Président de la République,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et son article L332-23 relatif au recrutement d'agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité,

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un(e) Aide-Soignante à temps non complet pour faire face à un besoin lié à un accroissement d'activité au sein du Service de Soins Infirmiers à Domicile,

Par conséquent, il convient de créer :

- Un emploi non permanent, pour faire face au besoin lié à un accroissement d'activité à temps complet (28h00) du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2024, rémunéré sur le grade d'Aide-Soignant de classe normale - 4^{ème} échelon - Régime indemnitaire appliqué au sein de la collectivité.

Les missions de l'agent seront les suivantes :

- Accompagnement et aide aux personnes dans la vie quotidienne
- Rôle de prévention, d'éducation et d'écoute
- Suivi des interventions
- Encadrement de stagiaires

Le Conseil d'Administration est invité à :

- approuver la décision ci-dessus
- autoriser le Président ou la Vice-Présidente à accomplir les formalités nécessaires à cet effet et à signer le contrat.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

Il est précisé que c'est une prolongation d'arrêt maladie, l'agent remplaçant est déjà en poste.

Vu la Loi 2019-828 de transformation de la Fonction Publique,

Vu l'ordonnance n°2021 -1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code Général de la Fonction Publique et son rapport au Président de la République,

Vu l'article L332-8 du Code Général de la Fonction Publique relatif aux emplois permanents,

Vu l'article L332-9 du Code Général de la Fonction Publique relatif au recrutement d'agents contractuels pour une durée maximale de trois ans,

Suite à la déclaration de vacance de poste effectuée au Centre de Gestion des Deux Sèvres,

Considérant que le bon fonctionnement du Pôle Cohésion Sociale et Vie Locale – Développement Social nécessite le recrutement d'un(e) Accompagnateur(ice) Socio-Professionnel des Gens du Voyage,

Il convient de recruter un agent du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026 à temps complet.

Cette personne sera recrutée sur le 2^{ème} échelon du grade d'Assistant Socio-Educatif et percevra le régime indemnitaire appliqué au sein de la collectivité.

Les missions de cet agent seront les suivantes :

- Accompagnement social de la personne et des familles
- Accompagnement des personnes dans le cadre du dispositif RSA
- Accompagnement des personnes dans le cadre de projets collectifs
- Participation à la réflexion sur le développement des lieux d'accueil
- Médiation et négociation entre les Gens du Voyage et les collectivités locales
- Instruction administrative des dossiers

Le Conseil d'Administration est invité à :

- approuver la décision ci-dessus
- autoriser le Président ou la Vice-Présidente à accomplir les formalités nécessaires à cet effet et à signer le contrat.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

I-2-2023-12-06-RH11 - RESSOURCES HUMAINES - HAUSSE DU TAUX DE L'ASSURANCE STATUTAIRE CNP.

Rapporteur : Catherine Landry

Suite à une sinistralité importante du contrat d'assurance statutaire CNP, le taux de cotisation de 4,45 % actuellement s'élèvera à 5,56 % au 1^{er} janvier 2024 soit une augmentation de 25 %.

Les garanties restent inchangées à savoir :

- Congé Longue Maladie/Congé Longue Durée
- Accident du Travail /Maladie Professionnelles
- Frais médicaux
- Décès

Le Conseil d'Administration est invité à :

- approuver la décision ci-dessus,
- autoriser le Président ou la Vice-Présidente ayant délégation à accomplir les formalités nécessaires à cet effet et à signer le contrat.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

Il est précisé qu'il n'y a pas de franchise dès le 1^{er} jour. Sont remboursés, le traitementse indiciare + SFT + NBI.

I-3-2023-12-06-RF01 - RESSOURCES FINANCIERES - ANTICIPATIONS BUDGETAIRES N° 1 - BUDGET PRINCIPAL.

Rapporteur : Le Président

L'article L.1612-1 du CGCT prévoit que, jusqu'à l'adoption du budget, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

L'autorisation mentionnée à l'alinéa ci-dessus doit préciser le montant et l'affectation des crédits. Les crédits correspondants devront être inscrits au budget lors de son adoption.

Par conséquent, il vous est demandé d'autoriser Monsieur le Président à engager, liquider et mandater les dépenses suivantes qui seront inscrites au budget primitif 2024 :

DEPENSES			
Chapitre	BP 2023	% Anticipation	Montant anticipé BP 2024
20-Immobilisations incorporelles	50 000,00	20 %	10 000,00
21-Immobilisations corporelles	488 665,00	20 %	97 733,00
165- Cautions	10 000,00	25 %	2 500,00
TOTAL	548 665,00	20,09 %	110 233,00
RECETTES			
Autofinancement			110 233,00

Il est proposé au Conseil d'Administration :

- d'approuver cette anticipation budgétaire N°1 de crédits d'investissement pour le budget principal,
- d'autoriser le Président ou la Vice-présidente à engager, liquider et mandater les dépenses présentées ci-dessus.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

I-3-2023-12-06-RF02 - RESSOURCES FINANCIERES - ANTICIPATIONS BUDGETAIRES N° 1 - BUDGET MARPA.

Rapporteur : Catherine Landry

L'article L.1612-1 du CGCT prévoit que, jusqu'à l'adoption du budget, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

L'autorisation mentionnée à l'alinéa ci-dessus doit préciser le montant et l'affectation des crédits. Les crédits correspondants devront être inscrits au budget lors de son adoption.

Par conséquent, il vous est demandé d'autoriser Monsieur le Président à engager, liquider et mandater les dépenses suivantes qui seront inscrites au budget primitif 2024 :

DEPENSES			
Chapitre	BP 2023	% Anticipation	Montant anticipé BP 2024
21-Immobilisations corporelles	149 530,00	20 %	29 906,00
TOTAL	149 530,00	20 %	29 906,00
RECETTES			
Autofinancement			29 906,00

Il est proposé au Conseil d'Administration d' :

- approuver cette anticipation budgétaire N°1 de crédits d'investissement pour le budget Marpa,
- autoriser le Président ou la Vice-présidente à engager, liquider et mandater les dépenses présentées ci-dessus.

Décision du conseil d'administration : Adopté à l'unanimité.

I-3-2023-12-06-RF03 - RESSOURCES FINANCIERES - REFACTURATION AGENTS SAD VERS LA MARPA.

Rapporteur : Catherine Landry

Considérant que certains agents du SAD peuvent être amenés à réaliser des remplacements au profit de la Marpa;

Il est proposé au Conseil d'Administration de :

- refacturer au budget annexe de la Marpa les agents mis à disposition par le budget annexe SAD selon le coût horaire et le temps passé par l'agent ;
- autoriser le Président ou la Vice-Présidente à signer toutes pièces relatives à cette affaire.

Décision du Conseil d'Administration : Adopté à l'unanimité.

Il est précisé que cette refacturation fait suite à des arrêts maladie du personnel de la Marpa.

DATES A RETENIR :

Conseil Administration : Mercredi 13 décembre - 17 h - Station T - Salle de réunion
Mercredi 24 janvier - 18 h - lieu à confirmer
Mercredi 14 février - 18 h - lieu à confirmer
Mercredi 13 mars - 18 h - lieu à confirmer

L'ordre du jour et les questions diverses étant épuisés la séance est levée à 19h55.