

Procès-Verbal

Du Conseil d'administration du 04/07/2023

Nombre d'Administrateurs

En exercice : 17
Présents : 13
Votants : 16

L'an deux mil vingt-trois, le 04 juillet à 18 H 30, les membres du CCAS de Baden se sont réunis après convocation légale sur le lieu habituel des séances du Conseil d'Administration, sous la présidence de P. EVENO

Date de convocation

22/06/2023

Présents : P. EVENO, V. LE BERRIGAUD, S. CAMENEN, N. CORSO, J. DUBANCHET, F. GABILLET, J-R JAOUEN, E. KERGOSIEN, M. LE FLOCH, S. MULLER, E. PINOIT, M. ROBIGO, N. THARREAU

A donné procuration : B. FALLOT à S. MULLER, N. LE MARHOLLEC à E. PINOIT, B. PICAUD à J-R JAOUEN

Absents excusés: M. HELLIVAN

M. Le Président demande aux membres du Conseil d'administration s'ils ont des remarques à formuler sur le précédent procès-verbal. Le procès-verbal du 09/05/2023 n'appelant ni remarque, ni objection, il est arrêté ce jour.

2023 - 13 CCAS – Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Par délibération n°07/2018 en date du 30 mai 2018, le Conseil d'Administration de Baden a instauré un régime indemnitaire, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) constitué de deux parts : l'IFSE et le CIA.

L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et de l'Expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire. Cette indemnité est donc liée au poste et à l'expérience professionnelle de l'agent.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Conformément à la réglementation, le RIFSEEP est institué pour différents cadres d'emplois de la collectivité.

Selon la concertation menée au sein du groupe de travail, composé d'Elus et d'agents désignés représentants du personnel, portant révision du RIFSEEP et en vertu de la réglementation en vigueur il est proposé au Conseil d'Administration de mettre à jour les éléments constitutifs du RIFSEEP.

Préambule

Le régime indemnitaire constitue un levier managérial répondant à un objectif de simplification, d'harmonisation et de transparence de la politique indemnitaire.

Ainsi, la révision de la politique salariale doit se faire à l'aune de trois enjeux :

- La rémunération versée aux agents constitue le poste des dépenses de fonctionnement le plus important. A l'heure des restrictions budgétaires, une attention particulière est portée à

l'évolution de la masse salariale et les marges de manœuvre des employeurs publics locaux se réduisent au gré des nombreuses réformes gouvernementales (augmentation progressive des charges patronales, refonte des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations...).

- Pour autant, selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité, au même titre que les autres compléments de salaire, telles les prestations d'action sociale, la participation à la complémentaire santé et prévoyance. Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à conserver et à recruter au sein de la collectivité que le régime indemnitaire sera attractif, contrairement au traitement de base qui est imposé par les textes, donc identique pour l'ensemble des collectivités.
- Les choix en matière de rémunération et, en particulier de régime indemnitaire, sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres internes. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes et les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe à l'équité entre agents. Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable implication collective.

1- Rappel des principes généraux

Les modalités de la mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

- La légalité des avantages attribués : seules les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire peuvent potentiellement être octroyées par les collectivités territoriales. Une collectivité ne peut pas créer d'elle-même une indemnité.
- La parité entre la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique d'Etat : chaque collectivité fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'État. Elle est ainsi contrainte par un montant plafond mais par aucun montant plancher.
- L'égalité de traitement : chaque individu placé dans une situation comparable doit être traité de façon identique.
- La libre administration des collectivités territoriales : chaque collectivité est entièrement libre dans le choix d'attribuer ou non des primes potentiellement allouables et d'en définir les contours.

En vertu de ces principes, le montant du régime indemnitaire des agents territoriaux est fixé librement dans chaque collectivité mais il ne peut être supérieur à celui versé aux agents de L'État. L'organe délibérant peut donc retenir des taux inférieurs, voire nuls, à ceux figurant dans les dispositions réglementaires.

Il appartient en effet à l'organe délibérant de fixer le cadre général en déterminant la nature, les conditions d'attribution, les critères de modulation individuelle et les taux applicables. Il peut prévoir des critères propres à condition de rester dans l'esprit du texte. Les attributions individuelles relèvent de la compétence de l'autorité territoriale, par arrêté, dans le respect des principes définis par le Conseil municipal.

2- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

a- Les objectifs

S'agissant d'un élément facultatif dans le système de rémunération des agents territoriaux, le CCAS de Baden souhaite faire du régime indemnitaire un véritable outil de management. Il vise avant tout à reconnaître et valoriser les parcours professionnels, les responsabilités, les compétences et les conditions d'exercice du service public quelle que soit la filière d'appartenance. Il sert aussi à favoriser la modulation individuelle de manière transparente, équitable. L'enjeu de ce dispositif est de trouver un juste équilibre entre l'incitation individuelle à progresser en reconnaissant notamment les particularités du poste et la mise en place d'une politique indemnitaire simple et lisible.

b- Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire (IFSE et CIA) est attribué aux agents stagiaires et titulaires.

Les agents contractuels bénéficient également du régime indemnitaire, quels que soient la quotité de travail, le motif du contrat.

Les personnes exclues sont :

- Les contrats de droit privé
- Les contrats d'apprentissage
- Les agents vacataires

c- Les cadres d'emplois concernés

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois eu égard au décret du 27 février 2020. Ce régime indemnitaire concerne donc tous les cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs ;
- Filière technique : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière sportive : conseillers des activités physiques et sportives (APS), éducateurs des APS, opérateurs des APS ;
- Filière animation : animateurs, adjoints d'animation ;
- Filière culturelle : bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ; adjoints du patrimoine ;
- Filière sociale : conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, agents sociaux, agents spécialisés des écoles maternelles ;
- Filière médico-sociale : puéricultrices cadres de santé, psychologues, infirmiers en soins généraux, infirmiers, auxiliaires de soins et de puériculture.

Les cadres d'emploi (police municipale, filière d'enseignement artistique) dont le régime indemnitaire n'a pas été publié conservent les primes déjà instituées.

d- Les montants fixés par les textes en vigueur :

Cadre d'emploi	Montants annuels maxima de l'IFSE	Montants annuels maxima du CIA
FILIERE ADMINISTRATIVE		
Attachés territoriaux		
Groupe 1	36 210€	6 390€
Groupe 2	32 130€	5 670€
Groupe 3	25 000€	4 500€
Groupe 4	20 400€	3 600€
Rédacteurs territoriaux		
Groupe 1	17 480€	2 380€
Groupe 2	16 015€	2 185€
Groupe 3	14 650€	1 995€
Adjoint administratifs territoriaux		
Groupe 1	11 340€	1 260€
Groupe 2	10 800€	1 200€
FILIERE TECHNIQUE		
Ingénieurs en chef territoriaux		
Groupe 1	57 120€	10 080€
Groupe 2	49 980€	8 820€
Groupe 3	46 920€	8 280€
Groupe 4	42 330€	7 470€
Ingénieurs territoriaux		
Groupe 1	46 920€	8 280€
Groupe 2	40 290€	7 110€
Groupe 3	36 000€	6 350€
Groupe 4	31 450€	5 550€
Techniciens territoriaux		
Groupe 1	19 660€	2 680€
Groupe 2	18 580€	2 535€
Groupe 3	17 500€	2 385€
Agents de maîtrise/ adjoints techniques territoriaux		
Groupe 1	11 340€	1 260€
Groupe 2	10 800€	1 200€
FILIERE ANIMATION		
Animateurs territoriaux		
Groupe 1	17 480€	2 380€
Groupe 2	16 015€	2 185€
Groupe 3	14 650€	1 995€
Adjoint d'animation territoriaux		
Groupe 1	11 340€	1 260€
Groupe 2	10 800€	1 200€
FILIERE CULTURELLE		
Directeurs d'établissement d'enseignement artistique		
Groupe 1	36 210€	6 390€
Groupe 2	32 130€	5 670€
Groupe 3	25 500€	4 500€
Groupe 4	20 400€	3 600€
Conservateurs territoriaux du patrimoine		
Groupe 1	46 920€	8 280€
Groupe 2	40 290€	7 110€
Groupe 3	34 450€	6 080€
Groupe 4	31 450€	5 050€
Conservateurs territoriaux de bibliothèques		
Groupe 1	34 000€	6 000€
Groupe 2	31 450€	5 500€
Groupe 3	29 750€	5 250€
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine/ bibliothécaires		

DÉPARTEMENT DU MORBIHAN
C.C.A.S. DE BADEN

Groupe 1	29 750€	5 250€
Groupe 2	27 200€	4 800€
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques		
Groupe 1	16 720€	2 280€
Groupe 2	14 960€	2 040€
Adjointes territoriales du patrimoine		
Groupe 1	11 340€	
Groupe 2	10 800€	

e- Détermination des critères d'appartenances aux groupes de fonctions

L'IFSE est versée automatiquement à l'agent occupant le niveau de fonctions lui permettant d'y prétendre. Les niveaux de fonctions sont établis à partir d'un classement des emplois en groupes de fonctions sur la base des trois critères suivants : Responsabilités, Technicité, Contraintes.

Ceux-ci sont déclinés par des sous-critères afin de pouvoir observer différents niveaux de fonctions au sein de la collectivité.

Le lexique lié à la cotation des postes est en annexe.

CRITERES	SOUS-CRITERES	
RESPONSABILITES	Encadrement	+ de 25 agents
		+ de 10 agents
		+ de 4 agents
		Entre 1 et 4 agents
	Adjoint au responsable	
	Coordination/ référent d'activité	
	Suppléance du responsable	
TECHNICITE	Niveau de technicité élevé	
	Niveau de technicité intermédiaire	
	Niveau de technicité modéré	
CONTRAINTES	Niveau de contraintes élevé	
	Niveau de contraintes intermédiaire	
	Niveau de contraintes modéré	
IFSE COMPLEMENTAIRE	Réfèrent logiciel	
	Sensibilité du poste forte	
	Sensibilité du poste reconnue	
	Représentation de la Commune auprès de GMVA ou d'autres partenaires	
	Actualisation constante des connaissances liées à des réformes successives	

Pour chaque sous-critères, il a été attribué un coefficient de pondération.

CRITERES	SOUS-CRITERES		COEFFICIENT DE PONDERATION
RESPONSABILITES	Encadrement	+ de 25 agents	25%
		+ de 10 agents	16%
		+ de 4 agents	9%
		Entre 1 et 4 agents	5%
	Adjoint au responsable		7%
	Coordination/ référent d'activité		3%
	Suppléance du responsable		3%

TECHNICITE	Niveau de technicité élevé	9%
	Niveau de technicité intermédiaire	6%
	Niveau de technicité modéré	3%
CONTRAINTES	Niveau de contraintes élevé	9%
	Niveau de contraintes intermédiaire	6%
	Niveau de contraintes modéré	3%
IFSE COMPLEMENTAIRE	Référent logiciel	3%
	Sensibilité du poste forte	6%
	Sensibilité du poste reconnue	3%
	Représentation du CCAS auprès de GMVA ou d'autres partenaires	4%
	Actualisation constante des connaissances liées à des réformes successives	4%

Grille des groupes de fonctions :

Groupe de fonctions		Responsabilité	Critères de <u>variation</u> au sein du groupe
1	<i>Direction</i>	A l'échelle de la commune ou du CCAS, participe à la détermination des objectifs, conseil aux élus, coordination, priorisation, arbitrages, mise en œuvre, suivi et évaluation, interface élus / agents, management.	- Taux d'encadrement - Niveau de contraintes - Sensibilité - Suppléance du responsable
2	<i>Responsables de pôle ou adjoint à la direction générale ou responsable de projets ou missions stratégiques ou adjoint à la direction du multi-accueil</i>	Management, pilotage d'un pôle ou d'un service et/ou adjoint à la direction générale ou adjoint à la direction du multi-accueil. Participe à la détermination des objectifs et au conseil aux élus, mise en œuvre pratique, coordination, arbitrages, suivi et évaluation ou pilotage de projets ou missions stratégiques.	- Adjoint si pas d'accès à un groupe supérieur - Représentation de la commune auprès de GMVA ou autres partenaires - Niveau de technicité
3	<i>Responsable d'équipe et/ou de projet ou éducateur de jeunes enfants en multi-accueil ou Responsable du RPE</i>	Encadrement de personnel, coordination des activités des agents sous la direction d'un responsable de pôle et/ou gestion de projets et/ou pilotage du RPE et/ou EJE en multi-accueil	- Référent logiciel - Actualisation constante des connaissances liée à des réformes successives
4	<i>Gestionnaire / Assistant / Référent</i>	Gestion de dossier ou de mission en autonomie et/ou	- Coordination d'activité

	<i>technique/ adjoint au responsable</i>	adjoint au responsable Pas d'encadrement ou encadrement en l'absence ponctuelle du responsable.	
5	<i>Agent polyvalent / Agent en charge de missions opérationnelles</i>	Missions opérationnelles / membre d'équipe	

f- Montants IFSE et CIA fixés par groupe de fonctions

Le montant de chacun des groupes est fixé selon le niveau de fonctions exercé par les agents, dans le respect des montants plafonds réglementaires.

Le montant individuel d'IFSE est fixé par l'Autorité territoriale selon l'appartenance au groupe de fonctions et l'application des coefficients de modulation.

Les montants annuels bruts sont établis comme suit – sur une base temps complet :

Groupe de fonctions	Cadres d'emploi	IFSE annuel montant plancher	IFSE annuel montant plafond	CIA annuel montant plafond
1. Direction	Attachés territoriaux	10 855€	18 105€	1 040€
2. Responsable de pôle ou adjoint à la direction générale ou missions stratégiques ou adjoint à la direction du multi-accueil	Educateurs territoriaux de jeunes enfants Puéricultrices territoriales	4 170€	6 200€	990€
3. Responsable d'équipe et/ou de projet ou éducateur de jeunes enfants en multi-accueil ou Responsable du RPE	Educateurs territoriaux de jeunes enfants	2 810€	3 800€	840€
4. Gestionnaire / Assistant / Référent technique/ adjoint au responsable	Technicien paramédicaux territoriaux Adjoints administratifs territoriaux	1 340€	2 000€	710€

Groupe de fonctions	Cadres d'emploi	IFSE annuel montant plancher	IFSE annuel montant plafond	CIA annuel montant plafond
5. Agent polyvalent / Agent en charge de missions opérationnelles	Adjointes territoriales d'animation Auxiliaires territoriales de puériculture Adjointes techniques territoriales	1 075€	1 320€	620€

g- Modalités de versement et modulations de l'IFSE

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante ;

Le versement est mensuel.

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 territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service. Les agents à 80 % et 90 % du temps complet perçoivent le RIFSEEP dans les mêmes conditions que le traitement.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire
- Congés annuels
- Congés consécutifs à un accident de service ou une maladie professionnelle
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Congés de maternité, paternité, adoption et accueil de l'enfant
- Dans le cas de l'exercice à temps partiel thérapeutique
- Congés de proche aidant
- En cas de formation professionnelle
- En cas d'Autorisations spéciales d'absences et sur présentation d'un justificatif.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de congés longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

h- Le maintien à titre individuel : l'indemnité différentielle

Comme délibéré en 2018 et au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouvait diminué à la mise en place du RIFSEEP. Cette indemnité différentielle étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent ou est modulée à la baisse sous l'effet d'une augmentation de l'IFSE associée à la cotation de l'emploi.

L'IFSE peut être majorée dans les situations suivantes :

Critères	Montant annuel plafond IFSE complémentaire
Surcharge ponctuelle d'activité lié à un projet structurant ou un contexte particulier (à compter d'1 mois)	2500 €
Rareté de l'expertise	2 500€

Le montant individuel est fixé dans le respect du principe de parité et selon le niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions correspondant au poste occupé / au projet visé. Cette part d'IFSE complémentaire est accordée dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de l'IFSE. Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

j- Conditions de réexamen du montant d'IFSE :

Conformément à l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion.

3- L'IFSE régie

a- Les bénéficiaires de la part IFSE régie :

L'indemnité est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels responsables d'une régie.

b- Les montants de la part IFSE régie :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
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 2 440	-	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 3 000 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 12 200 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 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

4- Le Complément indemnitaire annuel de Baden

Le complément indemnitaire annuel est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Cette indemnité est déterminée d'après l'étude des résultats de l'entretien professionnel.

Le montant attribué n'a pas vocation à être reconduit automatiquement chaque année.

a- Modalité de versement du CIA :

Le versement du CIA interviendra sur le mois de juillet de l'année N+1 tenant compte de l'évaluation professionnelle de l'agent, en prenant en compte la durée hebdomadaire de service du poste et la date d'arrivée dans la collectivité.

Le CIA relatif à l'évaluation de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent au titre de l'année 2023 sera attribué conformément à la présente délibération.

b- Modulations du CIA :

L'attribution du CIA dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle est déterminée par l'Autorité territoriale d'après les résultats de l'évaluation individuelle de son engagement professionnel et selon la manière de servir.

L'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent se réalisera en prenant en compte les éléments suivants :

- l'efficacité dans l'emploi ;
- l'atteinte des objectifs ;
- la maîtrise des compétences techniques relevant de son domaine d'intervention ;
- son investissement personnel ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- plus largement, ses qualités relationnelles ;
- ses capacités d'encadrement le cas échéant.

La modulation du CIA sera appréciée de la façon suivante :

Appréciation des résultats de l'entretien professionnel et de la manière de servir	Coefficient de modulation individuelle
Très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	100%

Satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	75%
Moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	50%
Insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	20%

En vertu du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, la modulation du CIA selon les absences des agents ne peut être intégrée. La modulation s'exerce uniquement sur l'engagement professionnel et les résultats de l'agent liés à son entretien professionnel annuel.

Si les objectifs n'ont pas été atteints du fait de la collectivité et non du fait de la manière de servir de l'agent, le CIA n'est alors pas impacté.

5- Attribution du RIFSEEP

Le montant individuel attribué au titre du RIFSEEP (IFSE et CIA) sera déterminé par voie d'arrêté individuel dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

6- Règles de cumuls : généralités

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, c'est-à-dire lié aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- L'indemnité pour service de jour férié
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité d'astreinte
- L'indemnité de permanence
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- Le Mécanisme de compensation des pertes de pouvoir d'achat (GIPA)
- L'Indemnité d'intervention
- La Nouvelle bonification indiciaire
- La prime annuelle en tant qu'avantage collectivement acquis instauré avant le 26 janvier 1984 et prévu par l'article III de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

7- Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juillet 2023.

VU le Code général de la fonction publique ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'Etat ;

VU la délibération n° 07/2018 du 30 mai 2018 portant instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU la délibération n°08/2022 en date du 31 mars 2022 portant mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

VU l'avis du Comité social territorial en date du 27 juin 2023,

CONSIDERANT QUE l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire et les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État,

CONSIDERANT QUE l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail, des remboursements de frais de déplacement et de mission ;

CONSIDERANT la nécessité de prendre en compte les fonctions en lien avec les modalités d'exercice des activités, les responsabilités, les expertises et les contraintes en présence ;

VU la classification et à la hiérarchisation des emplois de la collectivité ;

CONSIDERANT la volonté du Conseil d'Administration de faire du régime indemnitaire un véritable outil de management permettant de reconnaître la valeur professionnelle et le mérite du personnel ;

Après délibération, le Conseil d'Administration décide :

↳ de réviser le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;

↳ d'abroger les mentions des délibérations antérieures, visées ci-dessus, exceptées celles traitant des indemnités cumulables avec le RIFSEEP

↳ d'autoriser Monsieur le Président, ou son représentant, à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

↳ de prévoir et d'inscrire les crédits correspondant au budget du CCAS

↳ de donner tout pouvoir à Monsieur le Président ou son représentant pour l'exécution de la présente décision.

La délibération est adoptée avec 12 voix pour, 2 abstentions et 2 voix contre

Echanges et observations :

M. Le Président rappelle l'historique de cette délibération. En 2022, une première révision a permis de revaloriser l'enveloppe financière dédiée au RIFSEEP de 50 000€ (Commune et CCAS confondus). A l'issue de 5 réunions du groupe de travail constitué en septembre 2022, cette enveloppe a à nouveau été abondée de 75 000 € (dont 20 000 € pour le CCAS). Le nombre de groupes est passé de 8 à 5 conformément à la demande des représentants du personnel. Une analyse fine des fiches de poste a été nécessaire pour moduler les critères d'attribution de l'indemnité. Avec cette deuxième réforme, les catégories d'emploi les moins favorisées se voit dotées d'une augmentation qui varie entre 37€ et 100 € mensuels.

Il est précisé que pour le CCAS, 11 agents sont classés dans le groupe 5, 2 en groupe 4, 4 en groupe 3, et 2 en groupe 2. M. Le Président incite les membres du CA à voter pour cette délibération afin de permettre aux agents de bénéficier des augmentations qui y sont prévues.

Mme MULLER fait remarquer que les planchers manquaient sur la dernière délibération. Elle souligne l'effort fait, mais pointe du doigt les écarts entre le groupe le plus bas et celui le plus haut. Ceux-ci sont dans un rapport de 1 à 13, ils étaient dans un rapport de 1 à 27 en 2022. Elle précise que les élus de la minorité ont été sollicités par les agents lors de l'appel à la grève du mois de juin. Ceux-ci ont fait part du manque de dialogue, et d'écoute des élus. Elle évoque la souffrance des agents communaux, et des méthodes de management inadaptées. M. Le Président répète que le groupe de travail composé de représentants d'élus et de personnel s'est réuni 5 fois en prenant appui sur les compétences d'un technicien du CDG, et qu'il ne voit pas le manque de concertation dans cette démarche.

Pour ce qui est du CIA, Mme MULLER est d'avis que les agents qui ne donnent pas satisfaction ne devraient pas se voir attribuer 20 % du montant comme indiqué dans la présente délibération. La subjectivité de l'évaluation professionnelle est soulignée. M. Le Président précise que les encadrants seront accompagnés et formés à l'utilisation de la grille d'évaluation. M. ROBIGO regrette que les membres du CCAS n'aient pas pu participer au groupe de travail. Mme MULLER dit qu'elle sait que la délibération va passer, et qu'elle échange sur le principe. Mme CORSO évoque les deux grèves récentes au sein du personnel communal, et la souffrance au travail avec notamment un renouvellement de CDD pour certains agents de la Commune, avec un délai de prévenance trop court qui crée de l'insécurité. Les négociations ont ravivé un mal être parmi les agents. Elle s'abstient dans le cadre de ce vote pour des raisons humaines.

2023 – 14 CCAS – Convention pour la mission d'inspection santé-sécurité au travail intervention de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection

En vertu des dispositions contenues à l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les communes et les établissements publics doivent désigner un Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection (ACFI) dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

L'Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection a notamment pour rôle de contrôler les conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et de proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

L'ACFI est un professionnel de prévention permettant à la collectivité d'avoir une expertise en matière d'hygiène et de sécurité.

Les communes et les établissements publics ont la possibilité de satisfaire à cette obligation :

- Soit en désignant un agent en interne qui doit avoir suivi la formation appropriée au préalable,
- Soit en passant convention avec le Centre de Gestion du Morbihan dans le cadre d'une mise à disposition, conformément à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Centre de Gestion du Morbihan assure ce type de mission depuis 2003.

Par délibérations successives en date du 19 novembre 2008, n° 2015-16 en date du 3 juin 2015, le Conseil d'administration a autorisé la signature d'une convention avec le centre de Gestion du

Morbihan. Cette convention étant arrivée à échéance au 31 décembre 2020, il convient de la renouveler. La nouvelle convention est établie pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 mai 2026.

Les coûts de cette mission sont établis sur la base d'un tarif forfaitaire annuel voté chaque année par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Morbihan. Le tarif forfaitaire est fonction du nombre d'agents travaillant dans la collectivité et inclut tous les temps de déplacements, les temps d'inspection et les temps de réalisation des rapports d'inspection.

Pour l'année 2023, la participation s'élève à 89 euros de l'heure.

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le code du travail,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, 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° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux Comités Sociaux Territoriaux (CST) des collectivités territoriales et leurs établissements publics,

Vu la circulaire du 12 octobre 2012 relative à l'application du décret 85-603 modifié, 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 demande de la collectivité territoriale, après délibération du conseil d'administration autorisant monsieur le Président à signer la présente convention,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du en date du 1^{er} juin 2023,

Après délibération, le Conseil d'administration décide :

✚ de renouveler la convention avec le Centre de Gestion du Morbihan relative à l'intervention de l'Agent Chargé d'une Fonction d'Inspection Santé-Sécurité au travail ;

✚ d'inscrire au budget les crédits correspondants.

✚ d'autoriser Monsieur le Président ou son représentant à signer la convention relative à cette mission jointe en annexe.

La délibération est adoptée à l'unanimité

2023 – 15 Relais Petite Enfance – Convention de partenariat avec la commune de Larmor-Baden

- Vu la convention d'objectifs et de financement signée entre la CAF du Morbihan et le C.C.A.S de BADEN en date du 25/03/2021
- Vu la convention de partenariat signée entre les C.C.A.S de LARMOR-BADEN et de BADEN en date du 22/09/1999, renouvelée le 27/09/2004 et le 05/11/2012

- Vu la délibération du Conseil Municipal de LARMOR-BADEN en date du 14/11/2022 actant la dissolution du C.C.A.S de la Commune

Le C.C.A.S de Baden bénéficie depuis le 15/03/1999 d'une convention avec la CAF du Morbihan pour la gestion d'un Relais Petite Enfance (R.P.E) intercommunal qui intervient sur les communes de LARMOR-BADEN, BADEN, ARRADON, LE BONO et l'ILE AUX MOINES. Le Relais Petite Enfance, domicilié dans les locaux de l'Espace enfance, 19 rue Dieudonné Costes, 56870 BADEN, est un lieu d'information, de rencontres et d'échanges au service des assistantes maternelles et des familles du territoire. Il informe et oriente les parents, les assistantes maternelles et les professionnels de la garde d'enfant à domicile. Il met en place des actions d'animation et de professionnalisation en direction des assistantes maternelles, et anime chaque semaine plusieurs ateliers d'éveil, au sein des communes signataires de la convention.

La participation annuelle des communes aux dépenses de fonctionnement du service est calculée au vu du reste à charge après déduction de l'ensemble des recettes, y compris celles allouées par la CAF dans le cadre du Bonus Territoire de la Convention Territoriale Globale, selon la répartition suivante :

- en fonction du nombre d'enfants de moins de 6 ans domiciliés sur la commune pour le tiers du coût total.
- en fonction du nombre d'assistantes maternelles agréées sur la commune pour les deux tiers restants.
-

Suite à la fermeture du C.C.A.S de LARMOR-BADEN, la convention signée entre les C.C.A.S le 05/11/2012 est caduque. Afin de permettre la poursuite des activités du Relais Petite Enfance sur le territoire de Larmor-Baden, il convient de procéder à la signature d'une nouvelle convention entre les deux collectivités.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration décide :

- de donner tous pouvoirs à M. le Président pour la signature d'une convention de partenariat avec la Commune de Larmor Baden dans le cadre du fonctionnement du Relais Petite Enfance

La délibération est adoptée à l'unanimité

2023 – 16 Crèche de Baden - Convention de fonctionnement avec la commune de Larmor-Baden

- Vu la convention d'objectifs et de financement signée entre la CAF du Morbihan et le C.C.A.S de Baden en date du 15/05/2022
- Vu la convention de partenariat signée entre les CCAS de LARMOR-BADEN et de BADEN en date du 03/06/2008
- Vu la délibération du Conseil Municipal de LARMOR-BADEN en date du 14/11/2022 actant la dissolution du C.C.A.S de la Commune

Par convention entre les C.C.A.S de Baden et de Larmor-Baden, les enfants de Larmor-Baden bénéficient d'un accueil privilégié au sein de la crèche à Baden.

Selon les termes du règlement intérieur et par ordre de priorité, l'accueil à la crèche est réservé aux enfants :

1. Dont les parents sont domiciliés à Baden et Larmor Baden ;
2. dont les parents sont salariés de la commune de Baden hormis les enfants du personnel du Multi-Accueil.
3. dont les parents travaillent sur la commune de Baden et habitent hors secteur.

Cet accueil est conditionné au versement d'une participation aux frais de fonctionnement de l'établissement, au prorata des enfants accueillis, et au vu du reste à charge après déduction de l'ensemble des recettes, y compris celles allouées par la CAF dans le cadre du Bonus Territoire de la Convention Territoriale Globale.

Le C.C.A.S de Baden transmet annuellement la liste des enfants de la Commune de Larmor-Baden accueillis à la crèche.

Suite à la fermeture du C.C.A.S de Larmor-Baden, la convention d'accueil en crèche est caduque. Afin de permettre le maintien de l'accueil à la crèche des enfants de la Commune de Larmor-Baden, il convient de prévoir la signature d'une nouvelle convention entre les deux collectivités.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration décide :

- de donner tous pouvoirs à M. Le Président pour la signature d'une convention avec la Commune de Larmor-Baden pour un accueil en crèche des enfants

La délibération est adoptée à l'unanimité

2023 – 17 Admissions en non-valeur

Monsieur le comptable de la Trésorerie de Vannes Ménimur a présenté un état des pièces irrécouvrables arrêté à la date du 02/08/2022 pour les créances suivantes :

BUDGET CCAS				
Exercice	Référence comptable	Objet	Montant en euros	Motif
2017	T. 43	Portage de repas	105.95 €	Décès
2014	T.42	Aide sociale portage repas	38.40 €	Combinaison infructueuse d'actes
2015	T.118	Aide sociale portage de repas	10.80 €	Combinaison infructueuse d'actes
2016	T.16	Aide sociale portage de repas	24.30 €	Combinaison infructueuse d'actes
Total			179.45 €	

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration décide :

de se prononcer en faveur des admissions en non-valeur, demandées par le comptable de la Trésorerie de Vannes, des créances énumérées dans le tableau ci-dessus pour un montant total de 179.45 €

d'inscrire les crédits nécessaires et d'émettre un mandat au compte 6541 – Créances admises en non-valeur- pour un montant de 179.45€

de donner tout pouvoir à Monsieur le Président ou à son représentant pour l'exécution de cette décision.

La délibération est adoptée à l'unanimité

Informations diverses :

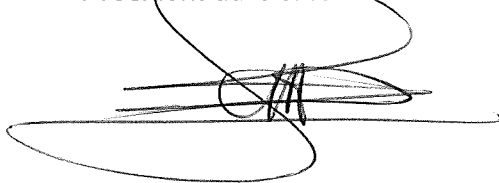
La commune possède deux ruches. Les profits de la vente de miel reviennent au CCAS. Etant donné la faible quantité récoltée, cette vente était réservée au personnel de la commune jusqu'à présent. Mme MULLER fait observer qu'un article est paru dans la presse laissant entendre qu'une vente allait être organisée. Elle demande si cette vente sera ouverte à la population. Il lui est répondu que les premiers demandeurs seront les premiers servis, et que la vente sera ouverte à tous mais qu'il n'en sera pas fait de communication extérieure.

Mme MULLER dit qu'elle a constaté que le CCAS avait fait paraître une offre d'emploi sur le poste de direction du Multi-accueil. IL est répondu qu'en effet Mme MAIGNAN a fait savoir qu'elle sollicitait une mutation, pour prendre un poste équivalent à la mairie de Vannes. Elle se rapproche de son domicile et pourra davantage travailler avec des enfants porteurs de handicap.

Mme CORSO demande s'il est prévu de faire une communication dans la presse pour inciter les seniors à s'inscrire sur le registre des personnes vulnérables. Il lui ai répondu par l'affirmative. Elle demande s'il est envisageable de prévoir une inscription en ligne sur ce registre dans les années à venir.

Elle demande si une réflexion a été amorcée concernant l'achat groupé d'énergie. Elle répète que la ville de Langueux s'est lancé dans le projet, et que l'on peut consulter un questionnaire à la population en ligne sur leur site. Il s'agirait d'ouvrir cette démarche à tout type d'énergie (électricité, gaz, pellets, bois...)

Patrick EVENO
Président du CCAS



Evelyne CARRIOU
Secrétaire de séance



