



- d'adopter la nomenclature comptable M57 pour le vote et l'exécution du budget principal du CCAS de Cuers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,
- d'autoriser le Président du Conseil d'Administration à signer tout acte à intervenir pour l'application de cette décision.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRESENTS DECIDE** d'adopter la nomenclature comptable M57 pour le vote et l'exécution du budget principal du CCAS de Cuers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, DECIDE d'autoriser le Président du Conseil d'Administration à signer tout acte à intervenir pour l'application de cette décision.

## **2 / Apurement du compte 1069 suite au passage à la nomenclature comptable M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Le référentiel M57 a intégré au 1<sup>er</sup> janvier 2022 les spécificités des CCAS/CIAS et qu'il a vocation à devenir le référentiel de droit commun de toutes les collectivités locales d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2024,

Le compte 1069, présent dans les plans de comptes M.14, M.52 et M.61 (intitulé « Repris 1997 sur excédents capitalisés – neutralisation de l'excédent des charges sur les produits » en M.14), n'est pas ouvert dans le plan de comptes M57.

Dès lors, le compte 1069 se doit d'être apuré au vu d'une délibération de l'organe délibérant, en fonction de la disponibilité des crédits budgétaires et selon l'une des deux méthodes suivantes :

- Soit, par une opération d'ordre semi-budgétaire : émission d'un mandat d'ordre mixte au débit du compte 1068 « excédents de fonctionnement capitalisés » qui sera pris en charge par le comptable et créditera le compte 1069 « reprise 1997 sur excédents capitalisés – neutralisation des charges sur les produits » ;
- Soit, par une opération d'ordre non-budgétaire : le comptable enregistre sur l'exercice N un débit au compte 1068 « Excédents de fonctionnement capitalisés » et un crédit au compte 1069 « Reprise 1997 sur excédents capitalisés – neutralisation des charges sur les produits ». Le Président doit corriger les résultats de la section d'investissement du compte administratif N à reprendre sur le budget N+1 au vu du tableau de correction des résultats établi par le comptable public.

Le Président du CCAS, propose de retenir la procédure semi-budgétaire.

Il est proposé au Conseil d'Administration :

- d'autoriser l'apurement du compte 1069 par une opération d'ordre semi-budgétaire pour un montant de 29 942.23 €,
- d'autoriser, plus généralement, Monsieur le Président à accomplir toutes les démarches et formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRESENTS DECIDE** d'autoriser l'apurement du compte 1069 par une opération d'ordre semi-budgétaire pour un montant de 29 942.23 €, DECIDE d'autoriser, plus généralement,

Monsieur le Président à accomplir toutes les démarches et formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

### **3 / Décision modificative n°1**

Le passage à la nomenclature comptable M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2023, implique la nécessité de procéder à des réajustement budgétaires, par décision modificative.

Il est proposé au Conseil d'Administration :

- d'approuver la Décision Modificative n°1 du Budget CCAS 2022 aux montants suivants, équilibrés par section tant en dépenses qu'en recettes.

Section de Fonctionnement : 0 €

Section d'Investissement : 0 €

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRESENTS** DECIDE d'approuver la Décision Modificative n°1 du Budget CCAS 2022 aux montants suivants, équilibrés par section tant en dépenses qu'en recettes.

### **4 / Durées d'amortissement des immobilisations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Suite au passage à la nomenclature comptable M57, il est nécessaire d'abroger la délibération N°2013/11/11 en date du 27 novembre 2013, relative à la durée d'amortissement des immobilisations, à compter du 01 janvier 2023.

Concernant l'amortissement des immobilisations, la simplification contenue dans les instructions budgétaires et comptables qui permettait que les immobilisations soient amorties à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice N+1 est supprimée en M 57.

L'instruction M57 prévoit que l'amortissement soit calculé pour chaque catégorie d'immobilisations au prorata du temps prévisible d'utilisation.

Il est proposé de retenir la date du mandat d'acquisition de l'immobilisation comme date de mise en service, sauf cas particulier, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 sans retraitement des exercices clôturés. Les plans d'amortissements qui ont été commencés se poursuivront jusqu'à l'amortissement complet selon les modalités définies à l'origine.

Concernant les biens de faible valeur, dont le montant unitaire est inférieur à 700 € TTC, il est proposé à l'assemblée une gestion simplifiée de ces immobilisations et d'aménager la règle du prorata temporisée afin qu'ils soient amortis en une annuité unique au cours de l'exercice suivant leur acquisition.

La nomenclature comptable M 57 pose le principe de la comptabilisation des immobilisations par composant lorsque les enjeux le justifient.

Il est proposé à l'assemblée d'appliquer l'amortissement par composant au cas par cas lorsqu'un composant représente une forte valeur unitaire, une part significative du coût de l'actif et si sa durée d'utilisation est significativement différente de la structure principale.

Il est proposé à l'assemblée de fixer dans un tableau, annexé à la présente délibération, les durées d'amortissement des immobilisations pour le budget du CCAS.

Cette délibération sera applicable pour les biens acquis à compter du 1er janvier 2023.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRESENTS DECIDE** d'abroger la délibération N°2013/11/11 en date du 27 novembre 2013, relative à la durée d'amortissement des immobilisations, **DECIDE** d'adopter pour le budget du CCAS de Cuers les durées d'amortissement des immobilisations en M 57 présentées dans le tableau ci-joint, **DECIDE** d'appliquer la méthode de l'amortissement linéaire prorata temporis à compter de la mise en service pour toutes les immobilisations, à l'exception des biens de faible valeur (montant unitaire inférieur à 700 € TTC) qui restent amortis sur un an sans prorata temporis, **DECIDE** d'appliquer l'amortissement par composant au cas par cas lorsqu'un composant représente une forte valeur unitaire, une part significative du coût de l'actif et si sa durée d'utilisation est significativement différente de la structure principale.

#### IV/ RESSOURCES HUMAINES

##### **1 / Modalités d'exercice du travail à temps partiel**

Le temps partiel constitue une possibilité d'aménagement du temps de travail pour les agents publics en leur permettant d'exercer, pendant une période déterminée, leurs fonctions pour une durée inférieure à celle prévue pour l'emploi occupé.

Selon les cas, l'autorisation d'exercer un service à temps partiel est, soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

Les modalités d'application du travail à temps partiel proposées sont les suivantes :

##### CATEGORIES D'AGENTS BENEFICIAIRES

Temps partiel de droit :

- Fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet ou à temps non complet
- Agents contractuels, sans condition d'ancienneté, sauf pour le motif de naissance ou d'adoption où il faut avoir été employé depuis plus d'un an à temps complet et de manière continue (pas de condition d'ancienneté pour les agents publics recrutés sur le fondement de l'article L.352-4 du Code Général de la Fonction Publique).

Temps partiel sur autorisation :

- Fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet, en position d'activité ou détachés
- Agents contractuels, sous réserve d'avoir été employés depuis plus d'un an à temps complet et de manière continue (pas de condition d'ancienneté pour les agents publics recrutés sur le fondement de l'article L.352-4 du Code Général de la Fonction Publique).

Il convient de noter que la durée du stage des fonctionnaires stagiaires autorisés à travailler à temps partiel est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

## ORGANISATION DU TRAVAIL

S'il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel, il appartiendra à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé par l'agent, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

Le temps partiel sera organisé dans le cadre hebdomadaire, sous réserve de l'intérêt du service.

## QUOTITES DE TRAVAIL

Le temps partiel sur autorisation : quotité fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein. L'autorisation qui ne peut être inférieure à un mi-temps est accordée sur demande des intéressés, sous réserve des nécessités du service.

Le temps partiel de droit : quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein. La réglementation exclut la quotité de 90% pour le temps partiel de droit.

## DEMANDE DE L'AGENT

La demande de temps partiel doit être formulée auprès de l'autorité territoriale 2 mois avant le début de la période souhaitée et 2 mois avant l'expiration de la période en cours pour la demande de renouvellement.

La demande de l'agent devra comporter la période, la quotité de temps partiel et l'organisation souhaitée sous réserve qu'elles soient compatibles avec les modalités retenues par la présente délibération.

Le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise entre dans le champ du temps partiel sur autorisation avec des dispositions spécifiques : la demande de l'agent est adressée à l'autorité hiérarchique 3 mois avant la date de création ou de reprise de l'entreprise.

Le temps partiel de droit est accordé :

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,
- à l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté
- pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant,
- en cas d'handicap ou d'invalidité (article L. 5212-13 du Code du travail) après avis du médecin de prévention.

Le temps partiel de droit est accordé sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies.

Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.

Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL qui souhaitent surcotiser pour la retraite pendant la période de temps partiel, cette demande devra être présentée en même temps que la demande d'autorisation de travail à temps partiel ou de son renouvellement.

Cette prise en compte ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de services de plus de quatre trimestres pour l'ensemble de la carrière.

Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%, la limitation est portée à huit trimestres et le taux de cotisation sur la période non travaillée est le taux normal.

Pour les agents à temps partiel de droit suite à une naissance ou à une adoption, les périodes de temps partiel de droit sont prises en compte gratuitement pour la liquidation de la pension. Cette prise en compte est limitée à trois ans par enfant.

### DECISION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée par l'autorité territoriale sous réserve des nécessités de service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Lors de la prise de décision et afin d'assurer la continuité des services, il sera également tenu compte du nombre d'agents travaillant à temps partiel.

Concernant la demande de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, en cas de doute sérieux sur la compatibilité entre le projet et les fonctions exercées par l'agent, la collectivité saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue.

### REFUS DU TEMPS PARTIEL

Dans le cadre d'un temps partiel de droit, l'autorité territoriale se borne à vérifier les conditions réglementaires requises au vu des pièces produites par l'agent sans aucune appréciation : le temps partiel de droit ne peut être refusé que si les conditions statutaires ne sont pas réunies.

Dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation, un entretien préalable avec l'agent est organisé afin d'apporter les justifications au refus envisagé, mais aussi d'essayer de rechercher des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles mentionnées sur la demande initiale.

La décision de refus de travail à temps partiel doit être écrite et motivée. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus.

Les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage.

### DUREE D'AUTORISATION

La durée des autorisations est fixée entre 6 mois et 1 an.

Le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 prévoit la possibilité d'une tacite reconduction de l'autorisation de temps partiel, dans la limite de 3 ans.

Or elle ne peut s'exercer que si l'agent concerné comme l'autorité territoriale souhaitent que les modalités de l'exercice du travail à temps partiel (durée, quotité et mode

d'organisation de l'activité) soient reconduites de façon identique pour une nouvelle période.

De ce fait, pour des raisons évidentes de gestion (nouvelles nécessités de service ou changement dans la situation de l'intéressé), à l'issue de chaque période de temps partiel, le renouvellement fera l'objet d'une demande explicite de l'agent et d'une décision expresse de l'autorité territoriale, qui pourra mettre un terme à l'autorisation en informant l'agent au moins 1 mois avant la date du renouvellement.

La durée d'autorisation d'un temps partiel pour création ou reprise d'entreprise est d'une durée maximale de deux ans, renouvelable un an, à compter de la date de la création ou de la reprise d'entreprise.

### MODIFICATION EN COURS DE PERIODE

Les agents autorisés à travailler à temps partiel ne pourront pas modifier librement la répartition de leur temps de travail sans l'accord préalable de l'autorité territoriale.

Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel en cours de période, pourront intervenir dans un délai de 2 mois avant la date de modification souhaitée :

- à la demande des intéressés,
- à la demande de l'autorité territoriale, si les nécessités du service et notamment une obligation impérieuse de continuité de service le justifie.

### SUSPENSION

Le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité, d'adoption et paternité. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis pour la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

### REINTEGRATION

La réintégration à temps plein peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

Il est précisé que la réintégration anticipée ne constitue pas un droit pour l'agent et sera accordée par l'autorité territoriale au regard des contraintes d'organisation du service.

La réintégration peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale. Cette demande de réintégration sans délai fera l'objet d'un examen individualisé par l'autorité territoriale.

Au terme d'une période de travail à temps partiel, le fonctionnaire est admis de plein droit à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme à son statut.

L'agent public contractuel retrouve son emploi à temps plein ou à défaut un emploi analogue.

Après réintégration à temps plein, une nouvelle autorisation d'exercice à temps partiel ne sera accordée qu'après un délai de 1 an, sauf en cas de temps partiel de droit.

Il est proposé au conseil d'administration :

- d'abroger toutes les délibérations antérieures ayant le même objet,

- de fixer les modalités d'exercice du temps partiel pour les agents de l'établissement comme exposé ci-dessus,
- de décider qu'il appartiendra à l'autorité territoriale d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRESENTS DECIDE** d'abroger toutes les délibérations antérieures ayant le même objet, **DECIDE** de fixer les modalités d'exercice du temps partiel pour les agents de l'établissement comme exposé ci-dessus, **DECIDE** qu'il appartiendra à l'autorité territoriale d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération.

## **2 / Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) modifié au 1<sup>er</sup> juillet 2022**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture est passé de la catégorie C à la catégorie B,

Les grades du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture sont éligibles au R.I.F.S.E.E.P. sur la base de correspondance provisoire avec les infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat, catégorie B.

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration:

- de prendre en compte les dispositions susvisées, suite à la parution du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture,
- de verser, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le R.I.F.S.E.E.P. dans les conditions suivantes :

### **1 – Structure du R.I.F.S.E.E.P.**

Il se compose :

- d'une **Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise** (I.F.S.E.), qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- éventuellement, d'un **Complément Indemnitaire Annuel** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.), basé sur l'entretien professionnel.

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement liées aux fonctions et à la manière de servir, hormis celles exclues du dispositif R.I.F.S.E.E.P.

### **2 – Bénéficiaires du R.I.F.S.E.E.P.**

Le présent régime indemnitaire est applicable aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné, ainsi qu'aux contractuels de droit public occupant des emplois permanents.

Le R.I.F.S.E.E.P. est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- adjoints administratifs territoriaux,
- adjoints techniques territoriaux,

- assistants territoriaux socio-éducatifs.
- techniciens territoriaux,

Suite à la parution du décret n° 2020-182 du 27 février 2020,

- éducateurs territoriaux de jeunes enfants,
- puéricultrices territoriales,
- infirmiers en soins généraux territoriaux,

Suite à la parution du décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021,

- auxiliaires de puériculture territoriaux.

### **3 – Modalités de versement du R.I.F.S.E.E.P.**

#### **Clause de revalorisation du R.I.F.S.E.E.P. :**

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des  aux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

#### **Attribution individuelle du R.I.F.S.E.E.P. :**

Elle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel. Les montants individuels pourront être modulés 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.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

#### **Maintien ou suppression du R.I.F.S.E.E.P. :**

Le R.I.F.S.E.E.P. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les absences suivantes :

- Congés de maternité et liés aux charges parentales prévus à l'article 57-5° de la loi n°84-53 susvisée,
- Congés annuels et autorisations spéciales d'absences,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service, à cause d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Exceptions au maintien :

Congé de maladie ordinaire :

- du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 30 novembre 2022 :

L'I.F.S.E. sera, après l'application du jour de carence, diminuée au second jour d'absence (ou au 1<sup>er</sup> jour d'absence si le jour de carence n'est pas mis en œuvre) de 50% jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour et de 100% à partir du 91<sup>ème</sup> jour d'absence et ce jusqu'à la reprise de l'agent.

**- à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2022 :**

La retenue sera calculée sur 12 mois glissants.

L'I.F.S.E. sera, après l'application d'une franchise de 21 jours calendaires (jour de carence compris) diminuée de 50% jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour d'absence et de 100% à partir du 91<sup>ème</sup> jour d'absence et ce jusqu'à la reprise de l'agent.

Congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie :

Le R.I.F.S.E.E.P. sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Il en sera de même pour les absences liées à un congé de longue maladie fractionné.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

#### **4 – Maintien du régime indemnitaire antérieur**

**Clause de sauvegarde :**

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application d'une nouvelle réglementation ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

**1<sup>ère</sup> mise en œuvre :**

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 il a été décidé que, lors de la première application, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

**Avantages acquis :**

Les fonctionnaires de la commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article 111 de la loi n° 84-53, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations instaurant ces avantages.

#### **5 - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)**

Le montant de l'I.F.S.E. est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères réglementaires définis par les textes :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Exercice de responsabilité managériale,
  - Etendue du périmètre d'action,
  - Missions principales de pilotage, de conception.
- de la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Complexité simultanée des missions,
  - Diversité des domaines de compétences,
  - Niveau de formation, agrément, risque sur le poste.
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Exposition relationnelle dans l'exercice de la mission,
  - Risque sur le poste de travail,
  - Sujétions issues du Document Unique ou particulières liées à des dépassements de cycle de travail, travail le dimanche, les jours fériés.

#### **Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents :**

L'I.F.S.E. est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences,
- l'approfondissement des savoirs,
- les formations suivies,
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

#### **Réexamen du montant de l'I.F.S.E. :**

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

- en cas de changement de fonctions,  
Le montant de l'I.F.S.E. pourrait être diminué si le nouveau poste est classé dans un groupe de fonctions inférieur.
- 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 à la suite d'une promotion,
- à la titularisation d'un agent.

Toutefois, l'établissement ne sera pas tenu de revaloriser obligatoirement ce montant.

Son montant sera déterminé, par périodes de 4 ans, et modulé en tenant compte de son ancienneté dans le poste par rapport au montant attribué aux autres agents de la collectivité de même groupe de fonctions.

#### **Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :**

L'I.F.S.E. est versée mensuellement.

#### **Montants de référence :**

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les plafonds sont définis par rapport aux plafonds maximaux prévus pour les corps de référence de l'Etat.

En cas de modification réglementaire, les montants versés seront ceux fixés par les nouveaux textes.

**Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :**

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel I.F.S.E. en €
<b><u>Catégorie A</u></b>			
Assistant socio-éducatif	Groupe 1	Chef d'établissement	19 480
	Groupe 2	Chef de service Avec encadrement	15 300
<b><u>Catégorie B</u></b>			
Technicien territorial	Groupe 1	Chef de service	19 660
	Groupe 2	Adjoint au Chef de service	18 580
	Groupe 3	Expertise	17 500
<b><u>Catégorie C</u></b>			
Adjoint administratif territorial Adjoint technique territorial	Groupe 1	Chef de service Fonction opérationnelle spécialisée Expertise	11 340 Ou 7 090 si logement pour nécessité absolue de service
	Groupe 2	Agent d'exécution Fonction opérationnelle générale Agent de proximité	10 800 Ou 6 750 si logement pour nécessité absolue de service

**Mise en place de l'I.F.S.E. pour les cadres d'emplois lorsqu'il s'agit d'un corps équivalent transitoire à la Fonction Publique d'Etat :**

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel I.F.S.E. en €
<b><u>Catégorie A</u></b>			
Puéricultrice territoriale Infirmier en soins généraux	Groupe 1	Chef d'établissement	19 480
	Groupe 2	Chef de service Avec encadrement	15 300
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Groupe 1	Chef d'établissement	14 000
	Groupe 2	Chargé de coordination	13 500
	Groupe 3	Chef de service	13 000
<b><u>Catégorie B</u></b>			
Auxiliaire de puériculture territorial	Groupe 1	Chef de section	9 000
	Groupe 2	Fonction opérationnelle spécialisée Expertise	8 010

**6 – le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)**

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir mais son versement reste facultatif.

L'appréciation de la manière de servir se fonde notamment sur l'entretien professionnel.

Mais plus généralement, le C.I.A. sera déterminé au regard des critères suivants :

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

Il sera également tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N - 1 ou de tout autre document ou rapport d'évaluation spécifique.

L'autorité territoriale distinguera particulièrement l'activité d'un agent par rapport à l'activité des autres agents appartenant au même service et/ou au même cadre d'emploi.

#### **Périodicité de versement du C.I.A. :**

Le C.I.A. fait l'objet d'un versement annuel. Il n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Il est compris entre 0 et 100 % du montant maximal par groupe de fonctions.

Le montant maximal du C.I.A. n'excède pas :

- 15 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie A,
  - 12 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie B,
  - 10 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie C.
- Cette préconisation est également valable à titre individuel.

#### **Montants de référence :**

Les plafonds sont définis par rapport aux plafonds maximaux prévus pour les corps de référence de l'Etat.

En cas de modification réglementaire, les montants versés seront ceux fixés par les nouveaux textes.

**Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :**

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel C.I.A. en €
<b><u>Catégorie A</u></b>			
Assistant socio-éducatif	Groupe 1	Chef d'établissement	3 440
	Groupe 2	Chef de service Avec encadrement	2 700
<b><u>Catégorie B</u></b>			
Technicien territorial	Groupe 1	Chef de service	2 680
	Groupe 2	Adjoint au Chef de service	2 535
	Groupe 3	Expertise	2 385

<b>Catégorie C</b>			
Adjoint administratif territorial Adjoint technique territorial	Groupe 1	Chef de service Fonction opérationnelle spécialisée Expertise	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution Fonction opérationnelle générale Agent de proximité	1 200

**Mise en place du C.I.A. pour les cadres d'emplois lorsqu'il s'agit d'un corps équivalent transitoire à la Fonction Publique d'Etat :**

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel C.I.A. en €
<b>Catégorie A</b>			
Puéricultrice territoriale Infirmier en soins généraux	Groupe 1	Chef d'établissement	3 440
	Groupe 2	Chef de service Avec encadrement	2 700
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Groupe 1	Chef d'établissement	1 680
	Groupe 2	Chargé de coordination	1 620
	Groupe 3	Chef de service	1 560
<b>Catégorie B</b>			
Auxiliaire de puériculture territorial	Groupe 1	Chef de section	1 230
	Groupe 2	Fonction opérationnelle spécialisée Expertise	1 090

Il est proposé au conseil d'administration :

- d'abroger, au 1<sup>er</sup> juillet 2022, la délibération n° 2021/11/03 du 30 novembre 2021 relatif à la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. au 1<sup>er</sup> janvier 2022,
- de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) selon les nouvelles modalités définies ci-dessus,  
Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

- d'autoriser M. le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'I.F.S.E. et du C.I.A. versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRESENTS DECIDE** d'abroger, au 1<sup>er</sup> juillet 2022, la délibération n° 2021/11/03 du 30 novembre 2021 relatif à la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. au 1<sup>er</sup> janvier 2022, **DECIDE** de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) selon les nouvelles modalités définies ci-dessus, les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022, **DECIDE** d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'I.F.S.E. et du C.I.A. versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

### **3 / Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent « d'assistant socio-éducatif » en application de l'article L.332.8 du Code Général de la Fonction Publique**

Suite au départ en mutation de l'agent titulaire du poste « d'Assistant social » et après recherches de candidats statutaires, il convient de constater qu'il n'est pas possible de pourvoir ce poste par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire.

Il est précisé que la procédure prévue par les décrets n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 et n° 88-145 du 15 février 1988, afin de garantir l'égal accès aux emplois publics, a été suivie.

En conséquence et au vu de la nature des fonctions nécessitant des compétences techniques très spécialisées, des besoins urgents du service et, dans l'objectif de développer le service social et d'assurer la gestion du secteur « Cohésion Sociale », il est proposé le recrutement d'un agent contractuel dans les conditions suivantes :

- **Cadre d'emplois** : Assistants territoriaux socio-éducatifs (catégorie A)  
Grade : Assistant socio-éducatif

- **Durée de travail** : Poste à temps complet

- **Durée du contrat** : Contrat à durée déterminée d'une durée comprise entre 1 an et 3 ans, renouvelable par reconduction expresse.

La durée des contrats successifs ne peut excéder un total de six années.

A l'issue de la période maximale de six années, le contrat ne peut être reconduit que par une décision expresse et pour une durée indéterminée, en application de l'article L. 332-9 du Code Général de la Fonction Publique.

- **Rémunération** : Statutaire et Régime indemnitaire

Il sera tenu compte de son expertise et de son expérience professionnelle antérieure.

- **Missions** :

« Assistant social en charge de la gestion du secteur Cohésion sociale »

- Conseiller, orienter et soutenir les personnes et les familles connaissant des difficultés sociales, les aider dans leurs démarches et informer les services dont ils relèvent pour l'instruction d'une mesure d'action sociale,

- Apporter un concours à toute action susceptible de prévenir les difficultés sociales ou médico-sociales rencontrées par la population et y remédier,
- Contribuer à la conception et à la mise en œuvre des politiques et dispositifs d'accueil et d'intervention sur le territoire.

#### **Compétences requises :**

- Connaissances des collectivités locales, des acteurs et institutions,
- Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social,
- Expérience exigée dans des fonctions similaires,
- Pratique des outils informatiques bureautique et logiciels métier.

Les emplois de chaque établissement sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, il convient donc de fixer l'effectif des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services.

Il est proposé au conseil d'administration :

- d'autoriser le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent « d'Assistant social » dans les conditions susvisées,
- de modifier en conséquence le tableau des effectifs,
- d'autoriser M. le Président à signer les actes administratifs correspondants.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRESENTS DECIDE** d'autoriser le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent « d'Assistant social » dans les conditions susvisées, **DECIDE** de modifier en conséquence le tableau des effectifs, **DECIDE** d'autoriser M. le Président à signer les actes administratifs correspondants.

#### **4 / Créations de postes**

Il convient de modifier le tableau des effectifs de l'année 2022 afin de faire face aux besoins de service de l'établissement,

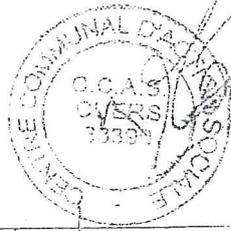
Il est proposé au conseil d'administration de créer au tableau des effectifs 2022 :

- un poste d'éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle, à temps complet (catégorie A),
- un poste d'éducateur de jeunes enfants, à temps complet (catégorie A).

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRESENTS DECIDE** de créer au tableau des effectifs 2022 :

- un poste d'éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle, à temps complet (catégorie A),
- un poste d'éducateur de jeunes enfants, à temps complet (catégorie A).

L'ORDRE DU JOUR ÉTANT ÉPUIsé, LA SÉANCE EST LEVÉE À 15H20.



Bernard MOUTTET,

Président du CCAS