

**Conseil d'Administration
Du Centre Intercommunal d'Action Sociale
du 16 octobre 2023**

COMPTE RENDU

Sous la présidence de Madame Sophie Montalétang, Vice-présidente

Administrateurs présents : 20 Monsieur Manuel Guibert, Madame Angie Leboeuf, Madame Alexandra Gaboriau, Monsieur François Gilet, Madame Christine Rampillon, Madame Sophie Montalétang, Madame Patricia Lejeune, Madame Martine Chantecaille, Madame Marie-Ange Joubert, Monsieur Paul Texier, Monsieur Bernard Metay, Monsieur Frédéric Heraud, Monsieur Jean-Marie Auger, Monsieur Samuel Berthou, Madame Isabelle Herisset, Madame Corinne Denis, Madame Dolorès CHOPIN, Madame Michelle Grellier, Madame Annabelle Pillenière, Madame Cathie Pierre-Eugène.

Administrateurs donnant pouvoir : M. Luc Bouard à Mme Sophie Montalétang, M. Thierry Ganachaud à Mme Annabelle Pillenière, Mme Christine Rambaud-Bossard à Mme Alexandra Gaboriau, Mme Reyne Douin à Mme Patricia Lejeune, M. Luc Guyau à M. Manuel Guibert, M. Guy Verdu à M. Jean-Marie Auger.

Administrateurs excusés : Madame Gisèle Seweryn, Madame Laurence Beaupeu, Monsieur Laurent Favreau, Madame Elyane Morelet-Chauvin, Madame Annie Henry, Madame Clothilde Limousin, Monsieur Pierre Lefebvre. Adopté à l'unanimité

Madame la Vice-présidente ouvre la séance et donne lecture des pouvoirs :

Elle appelle aux remarques éventuelles sur le compte rendu de la séance du 26 septembre 2023. Aucune observation n'étant formulée, le compte rendu est adopté.

L'ordre du jour est le suivant :

1 MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DE LA SUJETION, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AU SEIN DU CIAS

Rapporteur : Madame Sophie Montalétang

Conformément aux dispositions du Code Général de la Fonction Publique, il appartient au Conseil d'administration de délibérer afin de fixer le régime indemnitaire des agents territoriaux employés par le CIAS, dans le respect des trois principes suivants :

- Parité avec les agents de la fonction publique de l'Etat : les sommes versées à un agent territorial ne doivent pas excéder celles versées à un fonctionnaire de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.
- Légalité : Aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux personnels territoriaux en l'absence de texte l'instituant expressément.
- Libre administration : Il appartient à l'assemblée délibérante de la collectivité de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux des indemnités applicables dans le respect des montants plafonds instaurés par l'Etat.

Dans le cadre du transfert de personnels issus des EHPAD de la ville de La Roche-sur-Yon, EHPAD et Résidences autonomie publics de l'agglomération, les élus ont fait le choix de faire bénéficier les agents du CIAS d'un régime indemnitaire intermédiaire et attractif au regard de celui applicable actuellement au sein des établissements de La Roche-sur-Yon, un régime qui a vocation à assurer :

- Une simplification et lisibilité du régime indemnitaire
- La revalorisation du régime indemnitaire de la très grande majorité des agents de l'Agglomération intégrant le CIAS
- Une reconnaissance de la spécificité de certaines fonctions en valorisant les différents niveaux de Responsabilité.

I. LE CADRE JURIDIQUE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

Le RIFSEEP mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale dès parution des textes réglementaires donnant les équivalences entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale.

Il se substitue progressivement à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Le RIFSEEP se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**)
- D'un complément indemnitaire facultatif tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (**CIA**).

Plafonds indemnitaires

En application du principe de libre administration, il appartient au Conseil d'administration de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux des indemnités applicables aux agents.

L'attribution du régime indemnitaire aux agents du CIAS se fait dans la limite du plafond réglementaire tel que fixé par l'Etat dans plusieurs décrets :

Filière Administrative

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux administrateurs territoriaux

Groupe 1 : 49 980 €

Groupe 2 : 46 920 €

Groupe 3 : 42 330 €

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux Attachés territoriaux

Groupe 1 : 36 210 €

Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 22 310 €

Groupe 2 : 32 130 €

Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 17 205 €

Groupe 3 : 25 500 €

Groupe 3 logé pour nécessité absolue de service : 14 320 €

Groupe 4 : 20 400 €

Groupe 4 logé pour nécessité absolue de service : 11 160 €

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux Rédacteurs territoriaux

Groupe 1 : 17 480 €

Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 8 030 €

Groupe 2 : 16 015 €

Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 7 220 €

Groupe 3 : 14 650 €

Groupe 3 logé pour nécessité absolue de service : 6 670 €

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux adjoints administratifs territoriaux

Groupe 1 : 11 340 €

Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 7 090 €

Groupe 2 : 10 800 €

Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 6 750 €

Filière technique

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux ingénieurs en chef territoriaux

Groupe 1 : 57 120 €

Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 42 840 €

Groupe 2 : 49 980 €

Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 37 490 €

Groupe 3 : 46 920 €

Groupe 3 logé pour nécessité absolue de service : 35 190 €

Groupe 4 : 42 230 €

Groupe 4 logé pour nécessité absolue de service : 31 750 €

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux ingénieurs territoriaux

Groupe 1 : 46 920 €

Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 32 850 €

Groupe 2 : 40 290 €

Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 28 200 €

Groupe 3 : 36 000 €

Groupe 3 logé pour nécessité absolue de service : 25 190 €

Groupe 4 : 31 450 €

Groupe 4 logé pour nécessité absolue de service : 22 015 €

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux techniciens territoriaux

Groupe 1 : 19 660 €

Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 13 760 €

Groupe 2 : 18 580 €

Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 13 005 €

Groupe 3 : 17 500 €

Groupe 3 logé pour nécessité absolue de service : 12 250 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux agents de maîtrise territoriaux
Groupe 1 : 11 340 €
Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 7 090 €
Groupe 2 : 10 800 €
Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 6 750 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux adjoints techniques territoriaux
Groupe 1 : 11 340 €
Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 7 090 €
Groupe 2 : 10 800 €
Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 6 750 €

Filière animation

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux animateurs territoriaux
Groupe 1 : 17 480 €
Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 8 030 €
Groupe 2 : 16 015 €
Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 7 220 €
Groupe 3 : 14 650 €
Groupe 3 logé pour nécessité absolue de service : 6 670 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux adjoints territoriaux d'animation
Groupe 1 : 11 340 €
Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 7 090 €
Groupe 2 : 10 800 €
Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 6 750 €

Filière sociale

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux conseillers territoriaux socio-éducatifs
Groupe 1 : 25 500 €
Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 19 480 €
Groupe 2 : 20 400 €
Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 15 300 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux assistants territoriaux socio-éducatifs
Groupe 1 : 19 480 €
Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 11 970 €
Groupe 2 : 15 300 €
Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 10 560 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux
Groupe 1 : 9 000 €
Groupe 2 : 8 010 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux agents sociaux territoriaux
Groupe 1 : 11 340 €
Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 7 090 €
Groupe 2 : 10 800 €
Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 6 750 €

Filière médico-sociale

Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux médecins territoriaux
Groupe 1 : 43 180 €
Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service : 43 180 €
Groupe 2 : 38 250 €
Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service : 38 250 €
Groupe 3 : 29 495 €
Groupe 3 logé pour nécessité absolue de service : 29 495 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux cadres de santé paramédicaux territoriaux
Groupe 1 : 25 500 €

Groupe 2 : 20 400 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux psychologues territoriaux
Groupe 1 : 25 500 €
Groupe 2 : 20 400 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux infirmiers en soins généraux territoriaux
Groupe 1 : 19 480 €
Groupe 2 : 15 300 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux infirmiers territoriaux
Groupe 1 : 9 000 €
Groupe 2 : 8 010 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux techniciens paramédicaux territoriaux
Groupe 1 : 9 000 €
Groupe 2 : 8 010 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux aides-soignants territoriaux
Groupe 1 : 11 340 €
Groupe 2 : 10 800 €
Plafonds réglementaires de l'IFSE applicables aux auxiliaires de soins territoriaux
Groupe 1 : 11 340 €
Groupe 2 : 10 800 €

II. DISPOSITIONS GENERALES COMMUNES A TOUTES LES FILIERES

Les présentes dispositions s'appliquent aux indemnités énoncées ci-dessus.

Les bénéficiaires de l'IFSE

L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) est applicable :

- Aux fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet. Pour les agents à temps partiel ou non complet, l'IFSE sera proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire
- Aux agents contractuels à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet recrutés sur des postes permanents ou non permanents

Sont exclus du bénéfice de l'IFSE l'ensemble des agents bénéficiaires d'un contrat de droit privé, notamment les contrats dits aidés, les contrats d'apprentissage ou encore les services civiques.

Sont également exclus du dispositif les agents vacataires.

Attributions individuelles

Conformément au décret n°91-875 article 2, l'autorité territoriale fixera et pourra moduler les attributions individuelles de ces primes dans la limite du plafond fixé par la présente délibération dans le respect d'un montant minimum (*montant fixe et non indexé*) déterminé en fonction du grade détenu par l'agent et de son rattachement à un groupe de fonctions spécifique (*Annexe 1*) prenant en compte les éléments suivants :

- **Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets)
- **La technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent).
- **Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique.

Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration)

- **La valorisation de l'expérience professionnelle**

Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement.

Inadéquation entre le grade détenu et les fonctions exercées.

Certains agents de la collectivité exercent des missions non prise en comptes au sein des différents groupes de fonctions de leur cadre d'emplois.

- Dans l'éventualité où un agent exercerait des fonctions relevant d'un cadre d'emploi supérieur à celui détenu, le montant de l'IFSE sera calculé de la manière suivante :

Montant de l'IFSE correspondant au grade du poste sur lequel est affecté l'agent

- Dans l'éventualité où un agent exercerait des fonctions relevant d'un cadre d'emploi inférieur à celui détenu, le montant de l'IFSE sera calculé de la manière suivante :

Montant de l'IFSE correspondant au premier groupe du grade détenu par l'agent diminué de 20%

Les montants versés devront respecter les différents plafonds déterminés par la présente délibération.

Gestion de l'intérim

On entend par intérim l'intervalle de temps pendant lequel une fonction d'encadrement vacante est exercée par une autre personne que le titulaire du poste. Cette fonction est assurée prioritairement par le N+1.

Si cet intérim est exercé par le N-1 ou N-2, ce dernier percevra alors le montant de l'IFSE correspondant aux nouvelles missions exercées (*Annexe 1*). Cette augmentation ne sera effective qu'après une absence consécutive d'au moins 1 mois, hors congés annuels et compte-épargne temps.

Majorations particulières de l'IFSE

Le montant versé au titre de l'IFSE sera majoré dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération pour les agents exerçant certaines missions particulières :

- Assistant de prévention : **+15€/mois**
- Formateur interne : **+10€ par heure de formation** (*Versement effectué trimestriellement*)
- Tuteur auprès d'agents recrutés dans le cadre de contrats aidés (hors apprentissage) : **+20€/mois**
- Mission itinérante sur le territoire de l'agglomération avec usage du véhicule personnel : Majoration de l'IFSE calculé sur la base de l'arrêté du 26 août 2008 modifiant l'arrêté du 3 juillet fixant les taux des indemnités kilométriques. Ces taux feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire. (*Versement effectué trimestriellement*)
- Astreintes de décision : Afin de permettre aux agents effectuant des astreintes de décision et n'appartenant pas à la filière technique de bénéficier d'une compensation financière, le montant de l'IFSE versé aux agents concernés (*Y compris pour les agents de la filière technique en remplacement de l'indemnité d'astreinte*) sera majoré sur la base des montants réglementaires correspondant aux astreintes de décision. La majoration sera versée mensuellement sur la base du planning des astreintes de l'année N avec une régularisation au mois de décembre de la même année
- Régisseur d'avances et de recettes : Majoration calculée en fonction du montant de l'indemnité de responsabilité annuelle déterminée selon le montant maximum de l'avance pouvant être consentie (Régisseur d'avances) ou le montant moyen des recettes encaissées mensuellement (Régisseur de recettes) en référence aux arrêtés du 28 mai 1993 et du 3 septembre 2001. Ces éléments feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Cumul possible de l'IFSE avec d'autres indemnités

Conformément à la réglementation, l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Les astreintes
- L'indemnité pour travail dominical régulier
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié

Garanties individuelles lors de la mise en place du RIFSEEP au sein du CIAS

Les agents des EHPAD de la ville de La Roche-sur-Yon, des EHPAD et Résidences autonomie de l'Agglomération transférés vers le CIAS, à compter du 1^{er} janvier 2024, qui bénéficieraient à cette date d'une IFSE supérieure à celle déterminée par la présente délibération en conserveront le bénéfice dans la limite des plafonds réglementaires.

Clause de revalorisation

Les plafonds des primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Les cas de suspension de l'IFSE

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, les congés pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle, le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil d'un enfant.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou temps partiel thérapeutique, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de grève ou de suspension, le montant de l'IFSE est diminué au prorata du temps non travaillé.

Le réexamen du montant de l'IFSE

En application de l'article 3 du décret n°2014-513, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vue de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade

En cas de réexamen, l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE versé à un agent.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, DECIDE :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

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

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

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, (si votre choix est d'appliquer le décret de la fonction publique d'Etat en matière de régime indemnitaire et indisponibilité physique)

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 (si versement selon l'entretien professionnel),

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 15 juin 2023,

1. **D'INSTAURER**, à compter du 1er janvier 2024, une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise versée selon les modalités définies ci-dessus.
2. **DE PREVOIR** et d'inscrire au budget les crédits nécessaires.
3. **D'AUTORISER** Monsieur Luc BOUARD, Président OU Madame Sophie MONTALETANG, Vice-présidente, à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus

Adopté à l'unanimité

2 PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS DU CIAS

Conformément à la réglementation, depuis plusieurs années déjà, les collectivités locales et leurs établissements ont la possibilité de participer financièrement aux contrats souscrits par leurs agents en matière de santé et/ou de prévoyance, de manière à faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt prolongé de travail lié à une maladie ou à un accident.

- Ce dispositif de protection sociale complémentaire permet actuellement aux employeurs publics de participer : Soit au coût des contrats individuels souscrits directement par les agents dès lors que ceux-ci sont labellisés, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités,

- Soit au coût des contrats souscrits par les employeurs eux-mêmes auprès de prestataires mutualistes, dans le cadre de conventions dite de participation signées après une mise en concurrence afin de sélectionner une offre répondant aux besoins proposés de leurs agents. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour les collectivités intéressées.

Considérant ce cadre réglementaire, je vous propose que le CIAS de La Roche-sur-Yon Agglomération, participe à la prise en charge financière de la protection sociale complémentaire de ses agents sur les risques santé et prévoyance, selon les modalités suivantes :

RISQUE SANTE

Revenus annuels net imposables	Montant de la participation mensuelle accordée aux bénéficiaires d'un contrat labellisé
Inférieur à 20 000 €	30 € / brut
Entre 20 et 30 000 €	20 € / brut
Supérieurs à 30 000 €	12 € / brut

RISQUE PREVOYANCE

L'ensemble des agents des EHPAD du CIAS de La Roche-sur-Yon Agglomération continueront à bénéficier, à partir du 1er janvier 2024, du contrat de prévoyance proposé par le groupe Territoria Mutuelle dans le cadre d'une convention de participation initiée par le Centre de gestion de la Vendée (CDG85), un dispositif auquel pourront également adhérer les agents de l'EHPAD de Mouilleron-le-Captif, lesquels disposaient jusqu'à présent d'un contrat spécifique.

Il est proposé que le CIAS prenne à sa charge, à compter du 1er janvier 2024, 100% de la cotisation payée par chaque agent de l'établissement ayant souscrit au contrat de prévoyance proposé par le groupe Territoria Mutuelle.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, DECIDE :

Vu le code général des collectivités territoriales,
 Vu le code général de la fonction publique,
 Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
 Vu l'avis rendu par le Comité Social Territorial le 29 septembre 2023,

1. **DE PARTICIPER**, à compter du 1er janvier 2024, au financement du risque prévoyance sur la base d'une prise en charge équivalente à 100% du coût de l'adhésion au contrat proposé par le groupe Territoria Mutuelle pour l'ensemble des agents du CIAS.
2. **DE PARTICIPER**, à compter du 1er janvier 2024, au financement du risque santé selon les modalités précisées dans la présente délibération
3. **D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires à la mise en œuvre de ce dispositif.
4. **D'AUTORISER** Monsieur Luc BOUARD, Président ou Madame Sophie MONTALETANG, Vice-présidente, à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération

Adopté à l'unanimité

3 PERSONNEL DU CIAS – TAUX DE PROMOTION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024

Rapporteur : Madame Sophie Montalétang

Le Conseil d'administration doit fixer, après avis du Comité social territorial (CST), le taux de promotion pouvant être appliqué à l'effectif des agents remplissant les conditions statutaires pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade.

Sur le même modèle que ce qui peut déjà se pratiquer au sein du CCAS de la ville de La Roche-sur-Yon, il est proposé de fixer ce taux, à compter du 1^{er} janvier 2024, à 100%.

Un tel positionnement doit permettre d'examiner la situation de l'ensemble des agents et de reconnaître ainsi leur implication et leur valeur professionnelle au service du CIAS et de tous les usagers.

La liberté de nomination des agents remplissant les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade, appartient à l'autorité territoriale

Conformément à la réglementation, des lignes directrices de gestion visant à définir les critères retenus par le CIAS en matière d'avancement de grade et de promotion interne seront définies par arrêté par l'autorité territoriale après avis du Comité social territorial.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, DECIDE :

Vu le Code général des collectivités territoriales

Vu le Code général de la fonction publique, notamment son article L 522-27

Vu l'avis rendu par le Comité social territorial (CST) en date du 29 septembre 2023,

1. **DE FIXER** à 100 % le taux de promotion applicable pour chaque catégorie et pour chaque cadre d'emplois au sein de la collectivité, à l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires requises pour pouvoir bénéficier d'un avancement au grade supérieur, tel que mentionné dans l'annexe jointe à la présente délibération.
2. **DE DECIDER** de reconduire ces dispositions tous les ans à partir du 1^{er} janvier 2024, sauf décision expresse de l'assemblée délibérante prise après avis du Comité social territorial.
3. **D'INSCRIRE** au budget les crédits correspondants.
4. **DE CHARGER** l'autorité territoriale de veiller à la mise en œuvre de la présente délibération

Adopté à l'unanimité

Arrivée de Madame Cathie Pierre-Eugène

4 REGLEMENT INTERIEUR RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES EHPAD ET RESIDENCES AUTONOMIES DU CIAS DE LA ROCHE-SUR-YON AGGLOMERATION

Dans le cadre d'un transfert des personnels, effectif au 1^{er} janvier 2024, les agents des EHPAD de la Roche-sur-Yon, de Venansault, La Ferrière, Mouilleron-le-Captif, Rives de l'Yon, Dompierre-sur-Yon, et de la résidence autonomie de Nesmy intégreront très prochainement le CIAS de La Roche-sur-Yon.

A ce titre, le fonctionnement de ces différents établissements nécessite notamment que puisse être adopté, préalablement au transfert, un règlement intérieur relatif au temps de travail, applicable sur chaque structure, un document qui a pour ambition, outre le respect du cadre législatif et réglementaire propre à la fonction publique territoriale :

- De maintenir la qualité du service public en adaptant l'organisation du temps de travail aux attentes des agents, des résidents et de leurs familles, dans un souci collectif d'efficacité de l'action publique territoriale
- De garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment en permettant aux agents de bénéficier des temps de repos nécessaires, leur garantissant ainsi une meilleure qualité de vie au travail.

On retrouve dans ce document les principales dispositions statutaires, déjà applicables dans plusieurs établissements du CIAS :

- Une durée annuelle du temps de travail de 1 607 heures / an
- Un nombre de jours de congés équivalent à cinq fois les obligations hebdomadaires de service

De même, jusqu'à deux jours de congés supplémentaires, dits « *jours de fractionnement* », seront accordés aux agents, en fonction de la manière dont ils poseront leurs congés tout au long de l'année.

Enfin, l'adoption de ce règlement doit également être l'occasion d'assurer une meilleure reconnaissance de la pénibilité de certains métiers. C'est pourquoi, les agents qui travaillent de nuit, qui débute leur journée avant 6h30 ou après 22h00 ou encore qui travaillent régulièrement les dimanches et jours fériés pourront ainsi bénéficier de jours d'ARTT supplémentaires au titre des sujétions particulières.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, DECIDE :

Vu le Code général des collectivités territoriales,
Vu le Code général de la fonction publique,
Vu la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale,
Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,
Vu la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115,
Vu la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade,
Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
Vu le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux,
Vu le décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,
Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84 – 53 du 26 janvier 1984 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
Vu le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif aux modalités d'organisation du temps partiel,
Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade,
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 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant,
Vu le décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique,
Vu le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique,
Considérant la nécessité de maintenir un service public de qualité en adaptant l'organisation du temps de travail aux attentes des agents, des résidents des EHPAD, de la résidence autonomie et de leurs familles,
Considérant la nécessité d'harmoniser et de formaliser les pratiques et procédures en matière d'organisation et de gestion du temps de travail afin de permettre l'équité de traitement entre les agents au sein de l'ensemble des EHPAD et de la résidence autonomie du CIAS,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 29 septembre 2023,

1. **D'APPROUVER** les termes du règlement relatif au temps de travail annexé à la présente délibération.
2. **D'AUTORISER** Monsieur Luc BOUARD, Président, ou Madame Sophie MONTALETANG, Vice-présidente, à effectuer toutes les opérations nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

Adopté à la majorité -1 abstention Madame CHANTECAILLE

5 ADOPTION DU REGLEMENT INTERIEUR DU PERSONNEL DES RESIDENCES POUR PERSONNES AGEES DU CIAS DE LA ROCHE-SUR-YON AGGLOMERATION

Rapporteur : Madame Sophie Montalétang

L'adoption d'un règlement intérieur du personnel contribue à l'objectif d'assurer un bon fonctionnement des EHPAD et résidences autonomie dont la gestion sera transférée au CIAS à compter du 1er janvier 2024.

L'adoption d'un règlement intérieur commun à l'ensemble des établissements permet d'harmoniser, d'organiser et de préciser les droits et obligations des agents et les conditions d'exécution du travail au sein des différentes structures.

Un tel document permet de recenser les règles applicables au sein des EHPAD et résidences autonomie et ainsi de faciliter leur connaissance et leur appropriation par l'ensemble des agents de ces établissements.

Il constitue donc également un outil de management qui renforce l'intégration de nouveaux agents et clarifie le positionnement de chacun, sur son poste de travail et vis-à-vis de ses collègues.

À l'entrée en vigueur de ce règlement, un exemplaire sera affiché dans chaque établissement et remis à chaque agent puis à tout nouvel agent.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, DECIDE :

- Vu le code du travail : Livre I - articles L.1152-2 à L.1153-6. (Harcèlement),
- Vu le code du travail : Livre II - Titre III (Hygiène, sécurité et conditions de 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, modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Vu la loi n° 12-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, modifiant l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983,
- Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'Hygiène et 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 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,
- Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires,
- Vu le décret n° 98-1084 du 2 décembre 1998 relatif aux mesures d'organisation, aux conditions de mise en œuvre et aux prescriptions techniques auxquelles est subordonnée l'utilisation des équipements de travail et modifiant le code du travail et son arrêté d'application,
- Vu l'arrêté du 23 juillet 1947 modifié fixant les conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants,
- Vu le règlement intérieur relatif au temps de travail au sein des EHPAD et résidences autonomie du CIAS de La Roche-sur-Yon Agglomération,

- Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 29 septembre 2023,

1. **D'ADOPTER** le règlement intérieur du personnel des établissements pour personnes âgées annexé à la présente délibération
2. **D'AUTORISER** le Président ou la Vice-présidente à effectuer toutes les opérations nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

Adopté à l'unanimité

6 DOCUMENT UNIQUE DE DELEGATION

Rapporteur : Madame Sophie Montalétang

Dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux, au rang desquels figurent les établissements d'hébergement pour personnes âgées, lorsque le gestionnaire confie à un professionnel la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux, il précise par écrit, dans un document unique, les compétences et les missions confiées par délégation à ce professionnel (article D.312-176-5 et suivants du Code de l'Action Sociale et des Familles -CASF-).

Ce document définit la nature et l'étendue de la délégation, notamment en matière de :

- conduite de la définition et de la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service ;

- gestion et animation des ressources humaines ;
- gestion budgétaire, financière et comptable ;
- coordination avec les institutions et intervenants extérieurs.

Cette obligation d'établir un document unique de délégation est également opposable aux établissements ou services sociaux ou médico-sociaux gérés par un CIAS. (Article D312-176-10 du CASF)

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, DECIDE :

1. **D'AUTORISER** le Président ou la Vice-présidente à signer les documents uniques de délégation à destination des directeurs d'établissement pour personnes âgées
2. **DE RENDRE** destinataires d'une copie de ce document la ou les autorités publiques qui ont délivré l'autorisation des établissements concernés, ainsi que les conseils de la vie sociale visés à l'article L. 311-6
3. **D'AUTORISER** Monsieur Luc BOUARD, Président ou Madame Sophie MONTALETANG, Vice-présidente à effectuer toutes les opérations nécessaires à la mise en oeuvre de cette décision.

Adopté à l'unanimité