



Centre Communal d'Action Sociale

Conseil d'Administration du 12 décembre 2024

Compte-rendu

Le Douze Décembre Deux Mille Vingt Quatre, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de La Côte Saint-André s'est réuni en Mairie, salle J.B. Davaux.

Monsieur Joël GULLON, Président du C.C.A.S., ouvre la séance à 17h10 en présence de :

Mesdames :

- ✓ Mireille GILIBERT – Michèle BERTHOLDY – Hélène SARDELLI - Yvette SEGLAT - Martine VERNAY

Messieurs :

- ✓ Joël GULLON

Participait également à la séance :

- ✓ Sylvie BRUNON, Directrice du CCAS, Secrétaire de séance

Absente pouvoir :

- ✓ Sylvie CHOBERT (pouvoir à Mireille GILIBERT)

Absents :

- ✓ Georges GOUBET – Karim OUCHEMOUKH

La séance est ouverte à 17h08 et levée à 18h01.

Monsieur le Président fait l'appel.

La feuille d'émargement est signée par les membres du CCAS présents.

Le procès-verbal du précédent Conseil d'Administration est validé à l'unanimité.

Point N°1 : RH : Refonte du règlement du temps de travail applicable aux agents du CCAS à compter du 1^{er} janvier 2025**Rapporteur : Monsieur le Président**

Monsieur le Président rappelle qu'à la suite du passage aux 1 607 heures, le règlement du temps de travail de la collectivité a été modifié par délibérations successives du :

Délibération n°2021-074 du 16 décembre 2021 ;

Délibération n°2022-020 du 21 avril 2022 ;

Délibération n°2023/004 du 13 février 2023.

Monsieur le Président expose la nécessité de réviser ce règlement du temps de travail pour les motifs suivants :

Préciser les modalités de calcul du droit à congés ;

Introduire un régime d'Aménagement et de réduction de travail (ARTT) à destination des personnels de direction.

Le règlement du temps de travail est annexé à la présente délibération.

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 09 décembre 2024.

Les membres de l'Assemblée approuvent à l'unanimité la refonte du règlement du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2025.

Point N°2 : Ratios pour les avancements de grade**Rapporteur : Monsieur le Président**

Il est d'usage de présenter annuellement les ratios applicables au nombre d'agents promouvables au titre des avancements de grade au CST, puis en Conseil d'administration.

Il est toutefois précisé que ce mode opération n'a pas de caractère obligatoire. La collectivité est libre de présenter en CST, puis en Conseil d'Administration une délibération validant les ratios d'avancement *maximum* pouvant être consentis, sans limite de durée.

Il est rappelé que l'autorité territoriale a toute latitude pour décider des avancements de grade, ces derniers n'ayant nul caractère automatique ou obligatoire.

Pour l'année 2024, les avancements de grade possibles sont listés ci-dessous.

CCAS :

Cat.	Cadre d'emploi	Grade initial	Grade proposé	Nombre d'agents concernés	Ratios proposés
C	Adjoint territoriaux d'animation	Adjoint territorial d'animation	Adjoint territorial d'animation principal de 2 ^{ème} classe	1	0 %

Au regard des incertitudes liées au contexte 2025 du projet de loi de finances, les membres de l'Assemblée approuvent à l'unanimité la décision de ne procéder à aucun avancement de grade au titre de l'année 2024.

Point N°3 : Révision du Régime Indemnitare

Rapporteur : Monsieur le Président

Monsieur le Président rappelle que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ce régime indemnitare institué au profit de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale, en vertu du principe de parité découlant de l'article L714-4 du Code général de la Fonction Publique et du décret n°91-875 du 06 septembre 1991, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Le RIFSEEP se compose d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) en part fixe, et d'un Complément Indemnitare Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de service CIA (part variable).

Par délibération du 05 avril 2018, le Conseil d'administration a décidé l'instauration de l'IFSE pour les agents du CCAS de La Côte Saint-André.

Ce dispositif a été ensuite adapté au fil des années, en fonction des textes et des besoins du CCAS, avec des délibérations successives :

- délibération du 08 octobre 2020 ;
- délibération du 22 décembre 2022 ;
- délibération du 21 décembre 2023.

Monsieur le Président expose la nécessité de réviser ce régime indemnitare pour les motifs suivants :

- réviser les groupes de fonction pour les adapter à la réalité de l'organisation de la collectivité
- introduire une notion de plafond IFSE
- redonner de l'attractivité à la collectivité
- prendre en compte les remarques de la Préfecture émises sur la précédente délibération.

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 09 décembre 2024.

Article 1 – Bénéficiaires :

Au vu des dispositions règlementaires en vigueur, les modalités d'application de la précédente délibération s'appliquent aux cadres d'emplois suivants :

Filière	Catégories	Cadres d'emplois
Administrative	A	Attachés
	B	Rédacteurs
	C	Adjoint administratifs
Animation	B	Animateurs
	C	Adjoint d'animation territoriaux
Sociale	A	Conseillers socio-éducatifs Assistants socio-éducatifs Educateurs de jeunes enfants
	C	Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
Technique	A	Ingénieurs territoriaux
	B	Techniciens territoriaux
	C	Agents de maîtrise territoriaux Adjoint techniques territoriaux

Sont concernés :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et temps partiel.
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et temps partiel.

Sont exclus du régime indemnitaire :

- les agents relevant de droit privé ;
- les agents vacataires.

Article 2 – Les critères d'attribution de l'IFSE :

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. Il est proposé de répartir les emplois selon les critères professionnels suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception notamment au regard des indicateurs suivants :
 - encadrement hiérarchique
 - responsabilité de projet, de coordination, d'initiative
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - complexité du poste
 - niveau de qualification requis et expérience nécessaire
 - degré d'autonomie accordé au poste

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - risques professionnels liés au poste
 - relations professionnelles
 - responsabilité des personnes et des biens.

Article 3 – Les critères d'attribution du CIA

L'article 4 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 relatif au RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) en complément de la part IFSE afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de service de l'agent appréciés à l'occasion de l'entretien professionnel annuel.

Sont appréciés notamment au titre du CIA :

- l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions
- l'implication dans les projets de service et le soutien à l'activité du service
- la contribution à l'atteinte des objectifs collectifs et l'atteinte des objectifs individuels
- l'adaptabilité et l'ouverture au changement
- la capacité à travailler en équipe
- la capacité d'encadrement ou d'expertise
- les qualités relationnelles
- le sens du service public.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximal du CIA est attribué au vu des critères précisés. Le montant du CIA fera l'objet d'un examen tous les ans après l'entretien professionnel annuel. Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 4 – Détermination des groupes de fonction et des montants plafonds annuels

Chaque cadre d'emploi concerné est réparti en groupe de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds. C'est ainsi qu'il est proposé de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois et les nouveaux plafonds annuels correspondants comme suit :

Groupes	Emplois concernés	Montants annuels plafonds IFSE (brut)	Montant annuels plafonds CIA (brut)
Attachés			
Groupe A1	Direction générale de services	18 000	250
Groupe A2	Direction de pôle	10 000	250
Groupe A3	Responsable de service, chargé de mission / expertise	7 500	250
Ingénieurs			
Groupe A1	Direction générale de services	18 000	250
Groupe A2	Direction de pôle	10 000	250
Groupe A3	Responsable de service, chargé de mission / expertise	7 500	250

Conseillers socio-éducatifs ; Assistants socio-éducatifs ; Educateurs de jeunes enfants			
Groupe A1	Direction de pôle	10 000	250
Groupe A2	Responsable de service, chargé de mission / expertise	7 500	250
Rédacteurs			
Groupe B1	Direction de pôle	10 000	250
Groupe B2	Responsable de service / expert soumis à sujétions particulières	7 500	250
Groupe B3	Responsable de service, chargé de mission / expertise	5 500	250
Groupe B4	Agents à forte technicité	4 500	250
Techniciens			
Groupe B1	Direction de pôle	10 000	250
Groupe B2	Responsable de service / expert soumis à sujétions particulières	7 500	250
Groupe B3	Responsable de service, chargé de mission	5 500	250
Groupe B4	Agents à forte technicité	4 500	250
Animateurs			
Groupe B1	Responsable de service, chargé de mission / expertise	5 500	250
Adjoints administratifs			
Groupe C1	Encadrement de proximité, chargé de mission / expertise	5 000	250
Groupe C2	Agents à forte technicité	4 000	250
Groupe C3	Agents d'exécution	3 000	250
Agents de maîtrise			
Groupe C1	Encadrement de proximité, chargé de mission / expertise	5 000	250
Groupe C2	Agents à forte technicité	4 000	250
Groupe C3	Agents d'exécution	3 000	250
Adjoints techniques			
Groupe C1	Encadrement de proximité, chargé de mission / expertise	5 000	250
Groupe C2	Agents à forte technicité	4 000	250
Groupe C3	Agents d'exécution	3 000	250
Adjoints d'animation			
Groupe C1	Encadrement de proximité, chargé de mission / expertise	5 000	250
Groupe C2	Animateurs	4 000	250
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles			
Groupe C1	ATSEM	4 000	250

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

L'attribution de l'IFSE et du CIA feront l'objet d'un arrêté individuel pris par M. le Président, lequel fixera les montants individuels. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds de la délibération.

Article 5 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE

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

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

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

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur mise en œuvre
- la connaissance de l'environnement de travail et des procédures
- les formations suivies
- la capacité à exploiter son expérience, quelle que soit l'ancienneté (transmission de connaissance, polyvalence, capacité à être force de proposition)
- le parcours professionnel avant la prise de fonction (diversité, mobilité...).

Article 6 – Périodicité de versement de l'IFSE et du CIA

L'IFSE est versée mensuellement.

Le CIA sera versé annuellement.

Le versement du CIA sera effectif sur proposition des évaluateurs. Le CIA sera versé au cours du premier semestre de l'année N+1, en fonction de l'appréciation de l'année N réalisée sur la base des critères cités à l'article 3.

Si l'agent éligible au CIA quitte la collectivité avant la fin du semestre N+1, le CIA sera versé à son départ.

Départ d'un agent en année N :

En cas de départ d'un agent avant la fin du premier semestre N+1, le CIA de l'agent N est versé au moment de son départ.

Article 7 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur l’IFSE et le CIA

Par référence aux dispositions du décret 2010-997 du 26 août 2010 applicables aux agents de l’État, l’IFSE sera modulée en cas d’absence selon les modalités fixées ci-dessous :

Type d’absence	Disposition applicable
Congé de maladie ordinaire à plein traitement	IFSE à plein traitement
Congé de maladie ordinaire à demi-traitement	IFSE à demi-traitement
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et congé pour maladie professionnelle (PT)	IFSE à plein traitement
Maternité, paternité, adoption	IFSE à plein traitement
Congé longue maladie (CLM) ou Longue Durée (CLD) à plein traitement	Suppression de l’IFSE *
Congé longue maladie (CLM) ou Longue Durée (CLD) à demi-traitement	Suppression de l’IFSE *
Temps partiel thérapeutique	IFSE maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Autorisation spéciale d’absence	IFSE à plein traitement

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

Le versement du CIA sera apprécié par l’autorité territoriale au-delà de 90 jours d’arrêt maladie ordinaire sur l’année de référence. En cas d’absence sur l’intégralité de la période de référence et quel qu’en soit le motif, le CIA ne sera pas versé.

Article 8 – Règles de cumul

L’IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir, à l’exception de celles énumérées par arrêté ministériel du 27 août 2015.

Article 9 – Date d’effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les membres du Conseil d’Administration approuvent à l’unanimité la revalorisation de l’Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d’Expertises (IFSE), à compter du 1^{er} janvier 2025.

Point N°4 : Modification du tableau des emplois

Rapporteur : Monsieur le Président

Aux termes de l'article L.313-1 du Code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'assemblée délibérante qui détermine ainsi l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

Par ailleurs, les articles L.2313-1 et R.2313-3 du Code général des collectivités territoriales imposent la tenue d'un «état du personnel» dont le contenu est encadré par l'instruction budgétaire et comptable M57 et l'obligation de le joindre en annexe au budget primitif et au compte administratif.

Enfin, l'assemblée délibérante du CCAS adopte tout au long de l'année des délibérations de création, modification ou suppression d'emplois qui modifient le tableau des effectifs des emplois permanents. Dans ces conditions et pour des raisons de transparence et de saine prévision budgétaire, il apparaît indispensable de disposer d'un tableau reprenant l'ensemble des emplois permanents du CCAS préalablement à l'adoption du budget primitif.

Considérant le besoin de la collectivité de disposer d'un tableau des effectifs des emplois permanents à jour, il convient de délibérer sur la mise à jour du tableau au 12/12/2024.

Les précédentes délibérations fixant le tableau des effectifs des emplois permanents seront abrogées à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération. Le tableau des emplois à jour est présenté en annexe.

Les membres du Conseil d'Administration approuvent à l'unanimité le tableau des effectifs des emplois permanents à compter du 13/12/2024.

Point N°5 : Attribution exceptionnelle de chèques cadeaux BI Happy au personnel

Rapporteur : Monsieur le Président

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu la définition de l'action sociale donnée par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 9,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique et notamment son article 88-1,
Vu la loi 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,
Vu l'avis du Comité Technique,

Considérant l'obligation de l'employeur à mettre en place des prestations sociales destinées à améliorer les conditions de vie de leurs agents et de leurs familles.

Considérant que la commune participe financièrement au maintien de salaire, à la mutuelle et adhère au Comité National d'Action Sociale (CNAS).

Compte-tenu de l'implication des agents sur l'année 2024, à l'occasion des fêtes de fin d'année, Monsieur le Président propose l'attribution de chèque BI Happy, selon le temps de travail :

- ✓ 120€ : 100%,
- ✓ 80€ : de 75 à 99%,
- ✓ 60€ : de 50 à 74%,
- ✓ 30€ : de 1 à 49%,

À ce titre, les chèques cadeaux attribués aux agents sont exclus de l'assiette des cotisations de la Sécurité Sociale car le montant (120.00€) n'excède pas le seuil des 5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

Les agents devront être présents au 1^{er} décembre 2024 et justifier de 6 mois de présence effective (temps de présence de l'agent dans la collectivité).

Les bénéficiaires seront :

- les agents stagiaires et titulaires,
- les agents contractuels de droit public et de droit privé.

Les agents présents depuis moins de 6 mois, bénéficieront d'un chèque d'un montant de 20€.

Le montant de l'opération est estimé à 150€. Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

Les membres du Conseil d'Administration approuvent l'attribution de chèques cadeaux BI Happy en décembre, aux agents titulaires et contractuels présents au 1^{er} décembre 2024 et justifiant de 6 mois de présence effective sur 2024. Les agents présents depuis moins de 6 mois, bénéficieront d'un chèque d'un montant de 20€.