

Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 11 décembre 2018

Affiché le 13 décembre 2018, en application des articles L.2121-25 et R.2121-11 du Code général des collectivités territoriales.

Élus :	13	L'an deux mille dix-huit, le onze décembre ; le Conseil d'Administration du CCAS de Mions, légalement convoqué le quatre décembre deux mille dix-huit, s'est réuni en séance publique dans la salle de réunion du CCAS sous la présidence de Monsieur Claude COHEN, Président.
Présents :	9	
Absents :	4	
Pouvoirs :	2	
Votants :	11	
Présents :		Claude COHEN, Josiane GRENIER-FOUADE, Nathalie HORNERO, Jean-Paul VEZANT, Michel PEYRAT, Christiane DUCLOS, Joëlle PEINADO, Monique BONNET, Fernande JULLIEN
Absents :		Gilbert COCQUERELLE Bernadette CARTALLIER
Absentes ayant laissés procurations :		Christine BARROT à Claude COHEN Suzanne LAUBER à Josiane GRENIER-FOUADE
Secrétaire de séance :		Joëlle PEINADO

Désignation du secrétaire de séance

Conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, les membres du Conseil d'Administration doivent désigner parmi leurs membres un secrétaire de séance.

Madame Joëlle PEINADO est désignée secrétaire de séance, en lui adjoignant Monsieur Julien HUSTACHE (*Directeur des Ressources Humaines*).

Adoption du Procès-verbal du dernier Conseil d'Administration.

Monsieur le Président précise que le procès-verbal du précédent Conseil d'Administration a été transmis avec la convocation. Il demande si ce dernier appelle des remarques et observations.

Le Procès-verbal du lundi 24 septembre 2018 est adopté à l'unanimité.

Délibération N° AS0_DL_2018_035 : Décision modificative n°2 du budget 2018 du CCAS

Rapporteur : Mme Nathalie HORNERO

Vu le budget primitif 2018 du CCAS approuvé par délibération en date du 09 avril 2018,

Vu la décision modificative n°1 du budget du CCAS approuvée par le Conseil d'administration du CCAS lors de sa séance du 28 mai 2018,

Madame HORNERO informe le Conseil d'administration qu'il est nécessaire d'apporter au budget 2018 les modifications suivantes :

- Chapitre 011 : + 5 000 €, notamment pour faire face à des frais de formation plus importants que prévus.
- Chapitre 012 : - 20 000 €, en raison de l'arrivée plus tardive que prévue du Directeur.
- Chapitre 65 : + 15 000 € afin d'augmenter la subvention d'équilibre versée par le budget du CCAS au budget de la Résidence Marianne.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à la majorité,

2 abstentions : Jean-Paul VEZANT, Michel PEYRAT

- **APPROUVE** la présente décision modificative 2018-02 du budget primitif 2018 du CCAS comme précédemment exposée.

Délibération N° AS0_DL_2018_036 : Attribution définitive des subventions d'équilibre 2018 à la Résidence Marianne et au Service d'Aide à Domicile

Rapporteur : Mme Nathalie HORNERO

Le CCAS constitue un établissement public local rattaché à la commune. Il dispose d'un budget principal et de deux budgets annexes : la Résidence Marianne et le Service d'Aide à Domicile (SAD). Ces derniers perçoivent des recettes des usagers et des partenaires. Cependant, elles sont inférieures à leurs dépenses, ce qui nécessite une subvention d'équilibre.

L'exécution budgétaire 2018 étant pratiquement terminée, il convient d'approuver le montant définitif des subventions d'équilibre versées à ces budgets :

- Service d'Aide à Domicile : 50 861,75 €.
- Résidence Marianne : 135 916,49 €.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à la majorité,

2 abstentions : Jean-Paul VEZANT, Michel PEYRAT

Délibération N° AS0_DL_2018_037 : Décision modificative n°2 du budget 2018 de la Résidence Marianne

Rapporteur : Mme Nathalie HORNERO

Vu le budget primitif 2018 de la Résidence Marianne approuvé par délibération en date du 09 avril 2018,

Vu la décision modificative 2018-01 approuvée par le Conseil d'administration lors de sa séance du 28 mai 2018,

Madame HORNERO informe le Conseil d'administration qu'il est nécessaire d'apporter au budget 2018 les modifications suivantes :

En dépenses de fonctionnement :

- Chapitre 011 : +10 050 € pour payer les repas livrés achetés à la Ville.
- Chapitre 012 : + 13 400 € pour faire face à des charges de personnel plus importantes que prévues.

En recettes de fonctionnement :

- Chapitre 74 : + 23 450 € issus de l'augmentation de la subvention d'équilibre versée par le budget principal du CCAS.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à la majorité,

2 abstentions : Jean-Paul VEZANT, Michel PEYRAT

- **APPROUVE** la présente décision modificative 2018-02 du budget primitif 2018 de la Résidence Marianne comme précédemment exposée.

Délibération N° AS0_DL_2018_038 : Changement de nomenclature comptable pour le budget annexe de la Résidence Marianne

Rapporteur : Mme Nathalie HORNERO

Le budget de la Résidence Marianne relève actuellement de la nomenclature comptable M14, comme le budget principal du CCAS.

Le recours à cette nomenclature était possible jusqu'en 2017 car il respectait les dispositions du préambule de l'instruction codificatrice de la nomenclature M22 du 31 mars 2009, donnant la possibilité pour les établissements sociaux et médico-sociaux rattachés à un CCAS d'appliquer la même instruction budgétaire et comptable que celui-ci, sous réserve du respect de diverses conditions.

Or cette disposition est désormais contraire aux articles R.314-1 et R.314-5 du Code de l'action sociale et des familles qui prévoient que l'ensemble des établissements sociaux et médico-sociaux listés dans l'article L.312-1 du même Code est soumis à la nomenclature M22.

Une tolérance avait été accordée sur 2018, afin de laisser le temps aux organismes concernés de se mettre en conformité. Mais dès le 1^{er} janvier 2019, le budget annexe de la Résidence Marianne devra relever de la nomenclature comptable M22.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **PREND ACTE** que le budget annexe de la Résidence Marianne relèvera de la nomenclature M22 à compter du 1^{er} janvier 2019.

Délibération N° AS0_DL_2018_039 : Actualisation du règlement de fonctionnement du Service de portage de repas à domicile du CCAS

Rapporteur : Mme Josiane GRENIER-FOUADE

Dans le cadre d'une nouvelle répartition des rôles entre la Cuisine Centrale et le Centre Communale d'Action Sociale de Mions, un travail de réactualisation du règlement intérieur du portage à domicile a été réalisé.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **APPROUVE** le projet de règlement de fonctionnement du Service de portage de repas à domicile du CCAS ci-joint.

- **CHARGE** Monsieur le Président du CCAS de la notification et de la mise en application de ces dispositions.

Délibération N° AS0_DL_2018_040 : Tableau des emplois permanents du CCAS

Rapporteur : M. Claude COHEN

Vu le Code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux,

Vu le décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,

Vu le décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux,

Vu le décret n°88-547 du 06 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux,

Vu le décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux,

Vu le décret n°92-843 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux,

Vu le décret n°92-849 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux,

Vu l'avis favorable du Comité Technique (CT) en date du 26 novembre 2018,

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Considérant la nécessité de fixer l'effectif des emplois permanents essentiels au fonctionnement des services,

Considérant la nécessité de mettre à jour le tableau des effectifs,

Il appartient donc au Conseil d'administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Pour des raisons de transparence en matière de gestion des effectifs mais aussi de sécurisation juridique des actes, il a été procédé à un travail de fond pour la mise à jour du tableau des effectifs des emplois permanents afin d'être en adéquation avec l'organisation réelle des services du CCAS, notamment en précisant comme l'impose le statut : la nature des emplois créés, leur affectation et leur temps de travail.

Cette démarche permettra de gagner en lisibilité et en transparence dans le suivi des emplois permanents de la commune.

Pour ce faire, il est proposé de procéder, après avis du CT, à la suppression de l'ensemble des emplois permanents créés par délibération jusqu'à ce jour et dans le même temps de créer les emplois prévus par la présente délibération, conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il est précisé que l'avis du Comité Technique a été sollicité avant l'adoption de cette délibération et qu'il a rendu un avis favorable à l'unanimité à la proposition faite le lundi 26 novembre 2018.

En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, la commune pourra recruter, dans les conditions définies à l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, un agent contractuel de droit public pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Emplois permanents du CCAS de Mions au 11 décembre 2018

Filière administrative :

Nombre	Service	Emploi	Cadre d'emplois	Catégorie	Quotité
1	Direction	Directeur du CCAS	Attachés	A	TC
1	Administratif	Responsable des finances	Attachés	A	TNC 5/35 ^{ème}
1	Administratif	Comptable	Rédacteurs Adjointes administratifs	B C	TC
1	Accueil CCAS / Service d'Aide à Domicile	Responsable du service d'aide à domicile et agent d'accueil du CCAS	Rédacteurs Adjointes administratifs	B C	TC
1	Accueil CCAS / Logement	Responsable du logement et agent d'accueil du CCAS	Rédacteurs Adjointes administratifs	B C	TC
1	CCAS	Assistant socio-éducatif	Adjointes administratifs	C	TC
Total : 6					

Filière médico-sociale :

Nombre	Service	Emploi	Cadre d'emplois	Catégorie	Quotité
1	CCAS	Assistant socio-éducatif	Assistants socio- éducatifs	B	TC
1	Foyer Logement personnes âgées	Agent de restauration et d'entretien	Agents sociaux	C	TC
5	Service d'aide à domicile	Auxiliaire de vie	Agents sociaux	C	TC
1	Service d'aide à domicile	Aide à domicile	Agents sociaux	C	TNC 26/35 ^{ème}
1	Service d'aide à domicile	Aide à domicile	Agents sociaux	C	TNC 23/35 ^{ème}
1	Service d'aide à domicile	Aide à domicile	Agents sociaux	C	TNC 20/35 ^{ème}
Total : 10					

Filière technique :

Nombre	Service	Emploi	Cadre d'emplois	Catégorie	Quotité
1	Foyer Logement personnes âgées	Responsable de structure	Agents de maîtrise	C	TC
1	Foyer Logement personnes âgées	Agent de maintenance	Agents de maîtrise Adjoints techniques	C C	TC
3	Foyer Logement personnes âgées	Veilleurs de nuit et week-end	Adjoints techniques	C	TC
2	Foyer Logement personnes âgées	Agent de restauration et d'entretien	Adjoints techniques	C	TC
1	Service d'aide à domicile	Agent social	Adjoints techniques	C	TC
Total : 8					

TC : Temps complet

TNC : Temps non complet

Total global : 24 emplois

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **CRÉE** les postes figurant dans le tableau des emplois annexé à la présente délibération, dans les conditions exposées ci-dessus.
- **SUPPRIME** les postes créés antérieurement à la présente délibération.
- **PRÉCISE** que les crédits nécessaires sont inscrits au chapitre 012 du budget principal.
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer tout acte utile en la matière.

Délibération N° AS0_DL_2018_041 : Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : M. Claude COHEN

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitare et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitare est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitare est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitare est pris en référence pour les animateurs territoriaux ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitare est pris en référence pour les éducateurs des activités physiques et sportives ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2017 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriaux ;

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux ;

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État transposables aux adjoints territoriaux d'animation ;

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux ;

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux ;

Vu l'arrêté en date du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage de l'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux du patrimoine ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date 26 novembre 2018,

A compter 1^{er} janvier 2019 il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme du CCAS de Mions et reconnaître les spécificités de certains postes.
- Valoriser l'engagement professionnel des agents.
- Donner une lisibilité et davantage de transparence.
- Renforcer l'attractivité de la collectivité.
- Fidéliser les agents.
- Favoriser une équité de rémunération entre filières.
- Lutter contre l'absentéisme.

I. Bénéficiaires

Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.
Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont

- Les attachés.
- Les rédacteurs.
- Les éducateurs des APS.
- Les animateurs.
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques.
- Les adjoints administratifs.
- Les ATSEM.
- Les adjoints d'animation.
- Les adjoints du patrimoine.
- Les adjoints techniques.
- Les agents de maîtrise.

Les autres cadres d'emplois de la collectivité ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP, à savoir :

- Les ingénieurs territoriaux.
- Les techniciens.
- Les éducateurs de jeunes enfants.
- Les auxiliaires de puériculture.
- Les puéricultrices.

Dans l'attente de l'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois par une nouvelle délibération, ils continueront à percevoir leur régime indemnitaire antérieur. Enfin, les agents de la filière Police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire actuel.

Les cadres d'emplois suivants ne bénéficient pas du RIFSEEP. La situation des corps de référence à l'État fera l'objet d'un réexamen au plus tard le 31/12/2019 :

- Puéricultrices cadres territoriaux de santé.
- Puéricultrices territoriales.
- Auxiliaires de puériculture territoriaux.

Ces cadres d'emplois seront automatiquement intégrés au RIFSEEP dès que les décrets d'application seront pris. Il ne sera pas nécessaire de prendre une nouvelle délibération, les modalités étant applicables à ces cadres d'emplois sans spécificité.

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : *« Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ».*

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

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les cadres d'emplois concernés au sein du CCAS de Mions et énumérés ci-dessus sont répartis dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupe de fonctions		Montant minimum de l'IFSE	Montant maximum de l'IFSE	Montant maximum du CIA
A1	Direction Générale des Services	1000	2500	250
A2	Encadrement	600	1300	250
A3	Expertise	400	700	250
B1	Encadrement	200	550	250
B2	Expertise	175	450	250
C1	Encadrement	150	400	250
C2	Expertise de niveau 1 (avec diplôme spécifique)	120	350	250
C3	Expertise de niveau 2 (sans diplôme spécifique)	120	200	250
C4	Exécution sans expertise	90	150	250

III. Modulations individuelles

- ***Part fonctionnelle (IFSE)***

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.
- En cas de changement de fonctions ou d'emploi.
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions. Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10% en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :
 - L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures.
 - L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation.
 - Les formations suivies (et liées au poste).
 - La gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

- **Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel annuel selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité. Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation. La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

Pour bénéficier du CIA un agent devra être présent depuis plus de 6 mois et être présent au moment de la campagne des Entretiens Professionnels Annuels.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire

- **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).
- La prime de rendement.
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR).
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT).
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP).
- La prime de service et de rendement (P.S.R.).
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.).
- La prime de fonction informatique.
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Il convient donc d'abroger les délibérations instaurant ces primes au sein du CCAS de Mions pour les cadres d'emplois concernés par le passage au RIFSEEP.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.).
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.).
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...).
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois...).
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.
- La NBI.
- La prime de responsabilité versée au DGS.

Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :
Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire* ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement, au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l'IFSE et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l'objet d'une réévaluation à la hausse en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

V. Modalités de maintien ou de suppression

La collectivité décide de lier la modulation des primes à l'absentéisme :

- l'IFSE sera minorée en fonction de l'absentéisme des agents bénéficiaires.

Le montant de cette prime sera diminué en cas de congé de maladie ordinaire ou de disponibilité d'office de 1/30^{ème} du montant mensuel de l'IFSE au-delà du 7^{ème} jour d'absence sur l'année civile. Chaque jour d'arrêt maladie après le 7^{ème} jour engendrera le retrait d'un trentième du régime indemnitaire mensuel. Étant entendu qu'il n'y a pas d'effet cumulatif, l'agent retrouve l'intégralité de son régime indemnitaire mensuel s'il n'est pas de nouveau absent.

Toutefois, les congés maternité, d'adoption ou paternité, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles n'entraîneront pas de réduction du régime indemnitaire.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement de l'IFSE sera suspendu.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **MET** en place le RIFSEEP comprenant l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) à compter du 1^{er} janvier 2019 selon les modalités ci-dessus.

- **ABROGE** toutes les délibérations instaurant les différentes primes non cumulables avec le RIFSEEP pour les cadres d'emplois concernés par ce nouveau régime indemnitaire.

- **INSCRIT** les crédits correspondants au budget 2019 et suivants.

Délibération N° AS0_DL_2018_042 : Prise en compte de l'absentéisme dans le versement du Régime Indemnitaire (hors RIFSEEP)

Rapporteur : M. Claude COHEN

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Considérant que le CCAS de Mions met en place le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel au 1^{er} janvier 2019 ;

Considérant que les décrets d'application pour la mise en place du RIFSEEP n'ont pas été tous pris, notamment pour les cadres d'emplois suivants :

- Éducateurs territoriaux de jeunes enfants.
- Ingénieurs territoriaux.
- Techniciens territoriaux.

Considérant que les cadres d'emplois suivants ne bénéficient pas du RIFSEEP :

- Puéricultrices cadres territoriaux de santé.
- Puéricultrices territoriales.
- Auxiliaires de puériculture territoriaux.
- Auxiliaires de soins territoriaux.

Considérant que la filière « *Police municipale* » ne passera pas au RIFSEEP ;

Considérant que le CCAS de Mions met en place le RIFSEEP au 1^{er} janvier 2019 en intégrant la prise en compte de l'absentéisme dans le versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise dès le 8^{ème} jour d'arrêt maladie par année civile à hauteur de 1/30^{ème} dès le 8^{ème} jour ;

Considérant que le régime indemnitaire est une prime mensuelle versée afin de reconnaître les missions des agents sur leurs postes de travail quel que soit le régime indemnitaire servant de fondement juridique ;

Considérant que par un souci d'équité, il est important que tous les agents du CCAS de Mions se voient appliquer les mêmes règles ;

Il est proposé d'étendre les modalités de prise en compte de l'absentéisme sur le versement du RIFSEEP à tous les agents touchant un régime indemnitaire. Le montant du régime indemnitaire mensuel sera diminué en cas de congé de maladie ordinaire ou de disponibilité d'office de 1/30^{ème} du montant mensuel de l'IFSE au-delà du 7^{ème} jour d'absence sur l'année civile. Chaque jour d'arrêt maladie après le 7^{ème} jour engendrera le retrait de 1/30^{ème} du régime indemnitaire mensuel. Étant entendu qu'il n'y a pas d'effet cumulatif, l'agent retrouve l'intégralité de son régime indemnitaire mensuel s'il n'est pas de nouveau absent.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **PREND** en compte l'absentéisme dans le versement du régime indemnitaire des agents non soumis au RIFSEEP.

- **DÉTERMINE** que le régime indemnitaire sera retiré à hauteur de 1/30^{ème} par jour d'arrêt maladie à compter du 8^{ème} jour d'arrêt dans l'année civile.

- **DÉTERMINE** que seule la maladie ordinaire sera prise en compte, les accidents de travail, la maladie professionnelle et la maternité ne sont pas concernés par cette règle.

Délibération N° AS0_DL_2018_043 : Modalités de recrutement d'un médecin vacataire pour assurer la surveillance médicale des résidents du logement Marianne

Rapporteur : M. Claude COHEN

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des vacataires sous certaines conditions. Pour pouvoir recruter un vacataire, les trois conditions suivantes doivent être réunies :

- Recrutement pour exécuter un acte déterminé.
- Recrutement discontinu dans le temps et répondant à un besoin ponctuel de l'établissement public.
- Rémunération attachée à l'acte.

En l'espèce, la réglementation nécessite le recours ponctuel à un médecin pour assurer la surveillance médicale des résidents du logement « Marianne » et pour déterminer notamment le niveau de perte d'autonomie des personnes âgées appelé « GIR ». Ces consultations doivent s'effectuer sous forme de vacations puisque ce médecin est engagé pour des actes déterminés sans caractère de régularité. Il est en outre indemnisé par le CCAS pour les services qu'il lui rend dans l'exercice de sa profession libérale principale.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **AUTORISE** Monsieur le Président à recruter un médecin vacataire.
- **FIXE** la rémunération de chaque vacation sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de 100 €.
- **PRÉCISE** que les crédits nécessaires sont inscrits au chapitre 012 du budget principal.
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer tout acte utile en la matière.

Délibération N° AS0_DL_2018_044 : Prolongation de la participation à la protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance)

Rapporteur : M. Claude COHEN

Vu la délibération de 2015 relative à la mise en place d'une participation à la prévoyance sociale complémentaire (santé ou prévoyance),

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Considérant qu'il est indiqué dans la délibération n°2015_086 que la participation aux contrats santé et prévoyance des agents ayant souscrit à des contrats labellisés seraient de 20 euros nets soit 22,67 euros par mois pour la santé pour 2017 et 2018 et de 6 euros nets soit 6,9 euros bruts par mois pour la prévoyance,

Considérant que cette délibération prend fin au 31 décembre 2018,

Considérant qu'il est important d'accompagner les agents dans la prise en charge de leurs dépenses de santé.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **PROLONGE** la participation financière aux contrats prévoyance et santé des agents de la collectivité dans le cadre de la labellisation.
- **PRÉVOIT** que cette participation sera maintenue chaque année sans avoir besoin de revoter une délibération.
- **INSCRIT** les montants nécessaires aux budgets 2019 et suivants.

Délibération N° AS0_DL_2018_045 : Gratification des stagiaires de l'enseignement scolaire et supérieur

Rapporteur : M. Claude COHEN

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Les élèves de l'enseignement scolaire ou les étudiants de l'enseignement supérieur peuvent être accueillis au sein de la collectivité pour effectuer un stage dans le cadre de leur cursus de formation.

La période de stage peut faire l'objet d'une contrepartie financière prenant la forme d'une gratification. L'organe délibérant est compétent pour fixer le principe et les modalités de cette contrepartie financière.

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires et le décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014 apportent plusieurs changements au cadre juridique des stages.

Sont concernés les stages effectués à titre obligatoire ou optionnel, par des élèves ou étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement dispensant une formation diplômante ou certifiante. Ces stages doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, et ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de la collectivité.

Il est nécessaire d'établir une convention de stage tripartite entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et la collectivité dont les mentions obligatoires sont déterminées par décret (D.124-4 du Code de l'éducation).

Cette convention précisera notamment l'objet du stage, sa durée, ses dates de début et de fin, les conditions d'accueil du stagiaire (horaires, locaux, remboursements de frais, restauration...), les modalités d'évaluation du stage, les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter et notamment dans le cadre des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L.124-13 du Code de l'éducation.

Le stagiaire bénéficiera d'une gratification dès lors que la durée de stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non. La durée du stage s'apprécie en tenant compte du nombre de jours de présence effective au cours de la période de stage. Le nouvel article D.124-6 du Code de l'éducation précise pour cela que chaque période au moins égale à sept heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins égale à vingt-deux jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois. Ainsi, pour pouvoir bénéficier d'une gratification obligatoire, le stagiaire doit être présent dans la collectivité plus de 44 jours ou plus de 308 heures, consécutifs ou non.

Le montant de la gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité social (soit 3,75 euros au 19/11/2018).

La gratification est due au stagiaire à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage. Une feuille d'heures devra être remplie par son maître de stage et validée par la Direction Générale des Services pour procéder au paiement des heures effectuées.

Les stagiaires bénéficient de la prise en charge des frais de transport à hauteur de 50 % comme les agents de la collectivité. Le montant des frais remboursés au stagiaire ne sont pas compris en compte dans le montant de la gratification minimale (articles L.124-13, D.124-8 et L.124-16 du Code de l'éducation).

Compte-tenu de l'investissement demandé aux tuteurs de stage une revalorisation temporaire de leur régime indemnitaire sera effectuée lorsqu'ils seront amenés à encadrer un stagiaire de plus de 4 semaines. Cette revalorisation sera de 30 euros par tranche de 4 semaines.

Toute demande de stage gratifié devra être validée par la Direction des Ressources Humaines.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **FIXE** le cadre d'accueil des stagiaires dans les conditions suivantes :

- Les stagiaires reçoivent une gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non.
- La gratification allouée correspond à 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale.

- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer toutes les conventions de stage entrant dans ce cadre.

- **PRÉCISE** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de l'exercice 2018 et suivants.

- **REVALORISE** le régime indemnitaire des tuteurs de stage par période de 4 semaines de stage.

Délibération N° AS0_DL_2018_046 : Adhésion au service de médecine statutaire et de contrôle du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon

Rapporteur : M. Claude COHEN

Vu l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui permet aux centres de gestion d'assurer toute tâche administrative à la demande des collectivités et établissements et de recruter des agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou d'assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles,

Vu les délibérations du 4 avril 2016 et du 10 octobre 2016 du CDG69, dans lesquelles il a été décidé de répondre à la demande de communes et établissements publics du département demandant que leur soient affectés des agents dans le cadre de missions de médecine statutaire et de contrôle, prévues dans le cadre des dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale et en particulier des décrets n°86-442 du 14 mars 1986 et 87-602 du 30 juillet 1987,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Considérant que le CCAS de Mions souhaite bénéficier des services d'un médecin agréé pour assurer des visites médicales d'embauche et/ou des visites médicales de contrôle de la justification des arrêts de travail (contre-visites) et/ou des expertises médicales préalables à l'octroi ou à la prolongation d'un temps partiel thérapeutique et/ou des expertises préalables à la saisine de la commission de réforme pour avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle, la consolidation de cet accident ou maladie ou l'aptitude de l'agent concerné, ainsi que de conseils aux employeurs dans ce cadre,

Considérant qu'il est difficile d'obtenir des expertises par des médecins agréés qui ont une parfaite connaissance des spécificités du statut de la fonction publique et le coût que certains médecins peuvent facturer au CCAS de Mions alors que le CDG69 propose un service adapté avec des médecins agréés,

Le CCAS de Mions versera au CDG69 une participation financière annuelle correspondant à 0,027% de la masse salariale, s'entendant comme la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie c'est-à-dire hors charges patronales et régime indemnitaire des fonctionnaires.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **ADHÈRE** au service de Médecine statutaire et de contrôle mise en place par le CDG69 à compter du 1^{er} janvier 2019.
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention d'adhésion au service de Médecine statutaire et de contrôle.
- **INSCRIT** les crédits correspondants au budget 2019 et suivants.

Délibération N° AS0_DL_2018_047 : Adhésion à la mission assistance sociale du personnel du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon

Rapporteur : M. Claude COHEN

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Par délibération n° 2015-33 du 06 juillet 2015, le CDG69 a décidé la création, à compter du 1^{er} janvier 2016, d'une mission d'assistance sociale du personnel à destination de l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux du département du Rhône et de la Métropole de Lyon et de leurs agents,

Les modalités de tarification de cette mission ont été fixées comme suit :

- Prix d'une journée d'intervention dans le cadre de permanences :
348,50 € pour les collectivités affiliées et 420,25 € pour les non-affiliées au CDG.
- Prix d'une demi-journée d'intervention dans le cadre de permanences :
184,50 € pour les collectivités affiliées et 222,45 € pour les non-affiliées au CDG.
- Prix d'un dossier traité dans le cadre d'intervention ponctuelle (réservée aux collectivités comptant moins de 50 agents), sans permanence (durée d'intervention : jusqu'à 6 mois) :
116 €.

Le CCAS souhaite que ses agents puissent bénéficier, s'ils le souhaitent, du soutien d'une assistante sociale, afin qu'ils soient accompagnés.

Une convention d'adhésion à la mission d'assistance sociale du personnel cadrant les modalités d'organisation des interventions de l'assistante sociale sera donc signée entre la collectivité et le CDG69.

Le CCAS souhaite démarrer à une journée d'intervention par mois ou à deux demies-journées. Ce nombre de permanence pourra être revu à la baisse en fonction de la demande.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **ADHÈRE** à la mission « Assistance sociale du personnel » mise en place par le CDG69 à compter du 1^{er} janvier 2019.

- **DÉTERMINE** que l'adhésion à la mission « Assistance sociale du personnel » se fera dans le cadre de permanences dont la fréquence et l'organisation seront inscrites par la convention d'adhésion, dans la limite maximale d'une journée ou de deux demies-journées par mois au maximum.

- **PRÉVOIT** que la fréquence de la mission pourra être revue à la baisse en fonction de l'activité sans avoir besoin de repasser en Conseil d'Administration.

- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer la convention d'adhésion à la mission « Assistance sociale du personnel ».

- **INSCRIT** les crédits correspondants au budget 2019 et suivants.

Délibération N° AS0_DL_2018_048 : Actualisation du tarif du Service d'Aide à Domicile pour l'année 2019

Rapporteur : M. Claude COHEN

Vu le décret n° 2004-1136 du 21 octobre 2004 relatif au Code de l'action sociale et des familles,

Considérant qu'il convient d'appliquer la circulaire de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (*Cnav*) indiquant que le montant de la participation horaire de l'aide humaine à domicile, pour toutes les heures réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019 a été revalorisé ;

Le montant horaire de la prestation d'Aide à Domicile est fixé à 20,80 € (*contre 20,50 €*) à compter du 1^{er} janvier 2019.

Ce tarif porte sur les interventions auprès :

- des bénéficiaires du Service d'Aide à Domicile non éligibles à l'Allocation Départementale Personnalisée à l'Autonomie (*ADPA*) et pour lesquelles, il n'est pas possible de demander une prise en charge à la CARSAT et dont les revenus annuels sont supérieurs à la dernière tranche de ressources du barème.
- des bénéficiaires du Service d'Aide à Domicile (*SAD*) bénéficiant de l'ADPA.
- des bénéficiaires du Service d'Aide à Domicile bénéficiant d'une prise en charge par la CARSAT, des bénéficiaires du Service d'Aide à Domicile relevant de l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (*ACTP*), de l'Allocation Adulte Handicapée (*AAH*) excepté pour les personnes isolées non retraitées (*pouvant bénéficier d'une prise en charge par la CPAM qui applique un barème identique à celui de la CARSAT*), d'une prise en charge ponctuelle de société d'assurance ou d'assistance.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **FIXE** le montant horaire de la prestation d'Aide à Domicile à 20,80 € à compter du 1^{er} janvier 2019.
- **AFFECTE** les recettes au budget annexe du SAD.

Fin de la séance à 19h37.