



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

SÉANCE DU MARDI 13 JUIN 2017

PROCÈS-VERBAL INTEGRAL

L'an deux mille dix-sept le mardi treize juin à dix-huit heures trente minutes, le Conseil d'administration du Centre communal d'action sociale régulièrement convoqué, s'est réuni en session publique ordinaire, sous la présidence de M. Christian Dézalos, Maire.

Présents:

M DEZALOS : Maire

MME MANDEIX : Vice-présidente

MME LEBEAU : Adjointe

M JACQUIN, MME LASSORT, MME PERTHUIS : Conseillers Municipaux

MME COUSINET : Désignées

MME LABADIE : Conseillers Municipaux

MME MENDES : Désignées

Excusés :

MME JOURNE-LHERISSON (donne pouvoir à MME MANDEIX), M OURABAH (donne pouvoir à MME LEBEAU), M BAQUÉ (donne pouvoir à MME COUSINET), MME RYCKWAERT (donne pouvoir à M DEZALOS)

M DUMON (absent excusé), MME JUILLIA (absente excusée), MME MAHAIE (absente excusée), MME MEYRAT (absente excusée)

Secrétaire de séance:

Mme Catherine MANDEIX

.....

Le procès verbal intégral du 31 mai est adopté à l'unanimité.

Monsieur Le Président accueille Madame Céline GARZIERA , la nouvelle directrice de la Crèche et de la petite enfance qui remplace Brigitte BARAILLES suite à son départ à la retraite. Mme GARZIERA se présente puis les membres du Conseil se présentent à leur tour.

Rapport n°1 - Détermination du ratio promus-promouvables (rapporteur : Mme Patricia Mendes)

I - Exposés des motifs

Détermination des ratios « promu-promouvables » pour les avancements de grade.

Monsieur le Président informe l'assemblée que la délibération n° 44- 2007 relative à la détermination des ratios promus – promovables doit être modifiée pour tenir compte de l'évolution des cadres d'emploi et des grades des agents de la fonction publique territoriale.

Les dispositions introduites par la loi du 19 février 2007 (2^{ème} alinéa de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale) sont toujours applicables.

Il appartient donc à l'assemblée délibérante de fixer après avis du Comité Technique, pour tout avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus en déterminant un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement.

La délibération doit fixer le taux, appelé « ratio promus-promouvables » pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade.

Monsieur le Président propose à l'assemblée :

- de fixer les ratios d'avancement de grade pour la collectivité, comme suit pour :

Cadre d'emplois Catégorie C :

Adjoints administratifs territoriaux	100 %
Adjoints techniques territoriaux	100 %
Adjoints territoriaux du patrimoine	100 %
Adjoints d'animation territoriaux	100 %
Agents de maîtrise territoriaux	100 %
Agents sociaux territoriaux	100 %
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	100%
Auxiliaires territoriaux de puériculture	100 %
Auxiliaires de soins territoriaux	100 %
Gardes champêtres territoriaux	100 %
Agents de Police Municipale	100 %
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	100 %

Cadre d'emplois catégorie B :

Rédacteurs territoriaux	100 %
Techniciens territoriaux	100 %
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des Bibliothèques	100 %
Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	100 %
Animateurs territoriaux	100 %
Chefs de service de Police Municipale	100 %
Infirmiers territoriaux	100 %
Assistants territoriaux socio-éducatifs	100 %
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	100 %
Moniteurs éducateurs territoriaux et intervenants familiaux	100 %
Techniciens paramédicaux territoriaux	100%

Cadre d'emplois catégorie A :

Attachés territoriaux	100 %
Administrateurs territoriaux	100 %
Ingénieurs territoriaux	100 %
Ingénieurs en chefs territoriaux	100 %
Directeurs de Police Municipale	100 %
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	100 %
Attachés de conservation du patrimoine	100 %
Conservateurs territoriaux du Patrimoine	100 %
Bibliothécaires territoriaux	100 %
Conservateurs territoriaux de Bibliothèques	100 %
Médecins territoriaux	100 %
Psychologues territoriaux	100 %
Sages femmes territoriaux	100 %
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens territoriaux	100 %
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	100 %
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	100 %
Puéricultrices territoriales	100 %
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux	100 %
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100 %

Les promouvables seront promus s'ils remplissent les conditions statutaires SAUF si des insuffisances professionnelles ou de manière de servir sont appréciées ou constatées par l'autorité hiérarchique à l'occasion de l'évaluation annuelle.

II - Considérants et références juridiques

Vu l'avis du comité technique du 1^{er} juin 2017,
Vu l'avis de la commission administration générale, personnel et urbanisme,

Le conseil d'administration, oui l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

13 POUR

00 CONTRE :

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

FIXER les ratios d'avancement de grade tels qu'il est défini ci-dessus.

Rapport N°2 - Autorisation du Maire à signer la charte d'engagements réciproques (rapporteur : M Christian DEZALOS)

I - Exposés des motifs

Lors de sa séance du 13 décembre 2016, le conseil d'administration a délibéré sur le nouveau régime indemnitaire des agents du CCAS de Boé. Cette délibération introduisait une notion d'absentéisme et prévoyait des retenues sur le régime indemnitaire en fonction du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire.

En réaction à ce texte, les agents de la commune et du CCAS se sont mobilisés en février dernier contre cette décision par le biais d'une pétition remise au Maire et d'un préavis de grève. A la suite de cet événement, le Maire a invité les délégués du personnel à une première réunion de travail où serait mis à plat l'ensemble du dispositif social proposé aux agents par la collectivité et la question du temps de travail. 7 réunions de travail entre février et mai ont permis d'aboutir à la rédaction d'une « charte d'engagements réciproques » signée par 6 des 9 délégués qui ont participé aux discussions :

CHARTRE D'ENGAGEMENTS RECIPROQUES

ENTRE D'UNE PART,

Christian DEZALOS, Maire de Boé et Président du CCAS

ET D'AUTRE PART,

Les représentants du personnel de la Mairie et du CCAS de Boé

Préambule :

A l'issue des différentes réunions de travail qui ont permis de faire le point et d'échanger sur l'ensemble des dispositifs sociaux et de rémunération mis en œuvre par la Ville de Boé,

Après consultation de l'ensemble des agents de la collectivité,

Les parties ont décidé de prendre des engagements permettant d'assurer un climat social satisfaisant propre à répondre aux attentes de chacun. Les parties indiquent que les relations partenariales se construisent par l'écoute, le dialogue et par le respect des engagements, des rôles et des responsabilités de chacun.

Les parties conviennent de se retrouver deux fois par an.

Les engagements :

- **Durée de travail annuelle fixée à 1 607 h pour un agent à temps complet (au prorata temporis pour les autres cas) : A compter du 1^{er} janvier 2018**

- *L'ensemble des agents de la Mairie et du CCAS a été consulté. La solution retenue est la solution n°1 qui consiste à travailler 35h57 par semaine (dont 12 minutes au titre de la journée de solidarité),*
- *Les agents bénéficieront de 5 jours d'ARTT par an et de 2 jours de fractionnement si les conditions sont réunies*
- *Le nombre de jours de congés est potentiellement porté à 32 jours maximum :*
 - *25 jours de congés annuels,*
 - *5 jours d'ARTT,*
 - *2 jours de fractionnement si les conditions ci-dessous sont réunies*

Les jours de fractionnement : Congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre :

- *1 jour supplémentaire pour 5, 6 ou 7 jours*
- *2 jours supplémentaires pour au moins 8 jours*
- *Pour un agent n'ayant pas travaillé pendant une année complète : le congé est calculé au prorata du temps travaillé.*

Le jour d'autorisation d'absence pour une ancienneté professionnelle d'au moins 20 ans et les 3 jours d'autorisation d'absence liés à l'octroi d'une médaille d'honneur du travail seront supprimés

- **Organisation du temps de travail : A compter du 1^{er} janvier 2018**

- *La semaine de travail s'entend sur 5 jours. Toutefois, dans la mesure du possible et au regard des nécessités de service et sous réserve des points b/ et c/ ci-après, la semaine de travail pourra être organisée sur 4.5 jours,*

- Pendant les périodes de vacances scolaires, la semaine de travail sera organisée sur 5 jours dans le respect des 35.57 h hebdomadaires. Un planning de travail adapté sera remis à chaque agent.
- En cas d'absentéisme d'au moins 30 % dans un service, la semaine de travail sera également organisée sur 5 jours.

- **Absentéisme : A compter du 1^{er} janvier 2017**

- Il sera pris en compte dans l'attribution du régime indemnitaire (RI) des agents selon les modalités suivantes :
 - Seul 50 % du RI de l'agent sera pris en compte,
 - Les absences seront comptabilisées sur une période de 365 jours glissants,
 - Les 5 premiers jours d'absence n'auront pas d'incidence sur le RI de l'agent,
 - A partir du 6eme jour, un abattement de 5 % par jour d'absence sera prélevé sur 50 % du RI le mois de l'absence de l'agent.
 - Les mois sans absence, aucun prélèvement ne sera effectué sur le RI de l'agent.
- Les congés longue maladie (CLM) et longue durée (LD) n'ouvrent pas droit au versement du régime indemnitaire conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 applicable aux agents de la fonction publique d'Etat et au principe de parité entre les 3 fonctions publiques.

- **Prime de fin d'année :**

- Elle est maintenue selon les conditions et les modalités en vigueur avant la parution de la loi du 26 janvier 1984.
- Les conditions de sa revalorisation et de son versement sont précisées dans la délibération n° 81-97 du 24 septembre 1997.

Boé le 24 mai 2017,

Pour les représentants du personnel,

le Maire de Boé,
Christian DEZALOS

Cette charte est l'aboutissement de nombreux échanges, riches et cordiaux, d'une consultation du personnel sur la mise en œuvre des 1607 h de travail à compter du 1^{er} janvier 2018. En conséquence, chers collègues, afin de ratifier cet accord, il vous est demandé de bien vouloir autoriser le Président à signer la « charte d'engagements réciproques » présentée ci-avant.

II - Considérants et références juridiques

Vu l'avis majoritaire des agents de la Ville et du CCAS sur l'organisation des 1607h,
Vu la charte d'engagements réciproques,
Vu l'avis du bureau municipal,

Le conseil d'administration, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

12 POUR

00 CONTRE :

01 ABSTENTION(S) : M JACQUIN Henri

Ne participe(nt) pas au vote :

AUTORISER monsieur le président à signer la « Charte d'engagements réciproques » présentée ci-avant pour ce qui concerne les agents du CCAS.

Rapport n°3- Régime indemnitaire (rapporteur : Mme Françoise LEBEAU)

I - Exposés des motifs

1 - La situation actuelle

La présente délibération annule et remplace les délibérations 2016-11-001 et 2017-12-004.

Elle fait suite aux discussions menées par le Maire et les représentants du personnel entre le mois de Mars et le mois de Mai 2017 et qui ont permis de signer une « charte d'engagements réciproques ».

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement, distinct des autres éléments de rémunération. Il est facultatif et est attribué sur la base d'une décision de l'organe délibérant. Au terme de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, c'est l'assemblée délibérante de la collectivité qui fixe, dans les limites du principe de parité et dans le respect des équivalences de grade avec ceux de l'État, les régimes indemnitaires qui seront applicables dans la collectivité.

Le régime indemnitaire de Boé est constitué des primes suivantes :

- La Prime de Responsabilité des emplois administratifs de Direction
- L'indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (IFSE)
- La prime de fin d'année

2 – Le nouveau régime indemnitaire R.I.F.S.E.E.P. :

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I . F . S . E .) liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire (C.I.A.) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (facultatif).

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle 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 ;

Ce régime indemnitaire a vocation à se substituer à toutes les primes et indemnités versées aux agents de la collectivité mais pourra être cumulé avec les:

- Indemnités compensant un travail de nuit
- Indemnités pour travail du dimanche
- Indemnités pour travail des jours fériés
- Indemnités d'astreinte
- Indemnités d'intervention
- Indemnités de permanence
- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- Nouvelle Bonification Indiciaire
- Indemnités Spéciales Mensuelles de Fonction des agents de police municipale
- Indemnités de régies

- Indemnités forfaitaires pour déplacements
- Indemnités forfaitaires pour élections

L'instauration de l'I.F.S.E. par la collectivité a supposé la suppression corrélative de la Prime de Fonctions et de Résultats, de l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires, de l'Indemnité d'Exercice des Missions de Préfecture, de l'Indemnité d'Administration et de Technicité, des Primes de Rendement, de l'Indemnité Spécifique de Service, de la Prime Technique de l'Entretien des Travaux et de l'Exploitation.

I Mise en place de l'I.F.S.E.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

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

▪ **A Les bénéficiaires**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise s'adresse aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'État.

▪ **B La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :**

Chaque part du R.I.F.S.E.E.P. correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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.

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Groupe 1	<i>Direction Générale des Services</i>	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>
Groupe 2	<i>Direction Générale Adjointe des Services</i>	<i>Responsable de « pôle » avec encadrement de proximité</i>	<i>Agent autre que responsable d'équipe ou sans responsabilités renforcées</i>
Groupe 3	<i>Direction et responsable de Service</i>	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	
Groupe 4	<i>Chargé de missions</i>		

Catégorie A:

• **Filière administrative**

Arrêté du 3 juin 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 indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Direction Générale des Services</i>	2 412,00 €	36 210,00 €
Groupe 2	<i>Direction Générale Adjointe des Services</i>	2 148,00 €	32 130,00 €
Groupe 3	<i>Direction d'un Service</i>	1 704,00 €	25 500,00 €
Groupe 4	<i>Chargé de missions</i>	1 356,00 €	20 400,00 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants:

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière technique**

INGÉNIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Direction Générale des Services</i>	2 412,00 €	36 210,00 €
Groupe 2	<i>Direction Générale Adjointe des Services</i>	2 148,00 €	32 130,00 €
Groupe 3	<i>Direction d'un Service</i>	1 704,00 €	25 500,00 €
Groupe 4	<i>Chargé de missions</i>	1 356,00 €	20 400,00 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants:

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière médico-sociale**

INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX

EXCLUS DU RIFSEEP AVEC REEXAMEN EN 2019
A DÉFAUT, APPLICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE EN VIGUEUR
(INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS SPÉCIALES ET PRIME DE SERVICE)

Catégories B :

• **Filière administrative**

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 indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	1 164,00 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Responsable de « pôle » avec encadrement de proximité</i>	1 068,00 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	972,00 €	14 650 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants:
 -Niveau d'encadrement
 -Niveau de technicité et d'expertise
 -Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière animation**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	1 164,00 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Responsable de pôle avec encadrement de proximité</i>	1 068,00 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	972,00 €	14 650 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants:
 -Niveau d'encadrement
 -Niveau de technicité et d'expertise

-Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière technique**

Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 au corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	1 164,00 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Responsable de pôle avec encadrement de proximité</i>	1 068,00 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	972,00 €	14 650 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants:

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière sociale**

En attente de parution des arrêtés d'application. A défaut, application du régime indemnitaire en vigueur (PRIME DE SERVICE).

EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	1 164,00 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Responsable de « pôle » avec encadrement de proximité</i>	1 068,00 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	972,00 €	14 650 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants:

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

Catégories C :

• **Filière administrative**

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 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.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe – Agents d'accueil</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

• **Filière sociale**

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 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 sociaux.

AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

• **Filière médico-sociale**

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE
EXCLUS DU RIFSEEP AVEC REEXAMEN EN 2019 A DÉFAUT, APPLICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE EN VIGUEUR (INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ)

• **Filière animation**

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

• **Filière technique**

Arrêtés du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

AGENTS DE MAÎTRISE		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

▪ **C Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

• **Maintien du montant indemnitaire mensuel antérieur à l'I.F.S. E :**

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du

ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. au titre de l'I.F.S.E.

- Conditions de variation du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant de l'I.F.S.E. peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Une évaluation professionnelle négative peut aussi impacter à la baisse le régime indemnitaire dans la limite de 25% maximum du montant annuel de l'I.F.S.E.

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 :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- à la suite des évaluations professionnelles et sur proposition de l'évaluateur pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas d'évaluation professionnelle négative, 25% maximum du régime indemnitaire peuvent être impactés.

Au vu de l'évaluation annuelle et sur proposition du Directeur Général des Services, le Maire propose une hausse, un maintien ou une baisse du régime indemnitaire de l'agent.

▪ D Les modalités de maintien ou de suppression pendant les maladies et congés :

- Agents placés en maladie ordinaire :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes subissent une baisse de leur montant dans la limite de 50% maximum du montant perçu mensuellement par les agents titulaires ou stagiaires selon les modalités suivantes :

Au-delà de cinq jours ouvrés de maladie ordinaire sur une année glissante (sur les 365 derniers jours), un abattement de 5% par jour ouvré d'absence supplémentaire pour maladie ordinaire sera opéré sur 50% du montant mensuel du régime indemnitaire de l'agent.

Les primes concernées par cet abattement sont l'I.F.S.E. et la prime spéciale de police municipale.

Nombre de jours ouvrés de maladie ordinaire sur les 365 derniers jours	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Abattement opéré sur la moitié du montant du régime indemnitaire du mois civil concerné par	5 %	10 %	15 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %	65 %	70 %	75 %	80 %	85 %	90 %	95 %	100 %

A chaque nouvel arrêt pour maladie ordinaire, tant que l'agent dépassera 25 jours ouvrés d'arrêt pour maladie sur l'année glissante, le montant de ses primes sera diminué de moitié le mois du congés maladie. Les mois de travail sans absence, l'agent percevra l'intégralité de son régime indemnitaire.

En résumé :

- Seule la moitié du régime indemnitaire est impactée par les absences pour maladie ordinaire.
- L'abattement journalier de 5% sur le régime indemnitaire à partir du 6ème jour ouvré d'absence a pour conséquence la baisse de 50% du régime indemnitaire à compter du 25ème jour d'absence pour maladie ordinaire sur l'année glissante les mois concernés par les absences.

Exemple :

Un agent bénéficie d'un régime indemnitaire de 60 € mensuels (montant minimum pour les agents de catégorie C) :

- 15 € maximum pourront être affectés par le résultat de l'évaluation (25%),
- 30 € maximum pourront être affectés par les absences pour maladie ordinaire (50%),
- la part fixe du régime indemnitaire sera de 15 € mensuels (25%).

Un agent bénéficie d'un régime indemnitaire de 200 € mensuels :

- 50 € maximum pourront être affectés par le résultat de l'évaluation (25%),
- 100 € maximum pourront être affectés par les absences pour maladie ordinaire (50%),
- la part fixe du régime indemnitaire sera de 50 € mensuels (25%).

- **Agents placés en longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie :**

Conformément au Décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable aux agents de la Fonction Publique d'État et au principe de parité selon lequel le régime applicable aux fonctionnaires territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui appliqué aux fonctionnaires d'État, en cas de congé de longue maladie, grave maladie, maladie de longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

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

- **Autres congés :**

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

- **E Périodicité de versement de l'I.F.S.E.**

La prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué par arrêté.

- **F Clause de revalorisation l'I.F.S.E.**

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Il Mise en place du complément indemnitaire (C.I.)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le versement de ce complément est facultatif et ne sera pas instauré. La valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent seront déjà prises en compte et réévaluées dans le montant de l'I.F.S.E.

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2017.

A ce jour, tous les arrêtés ministériels des corps de référence de certains cadres d'emplois territoriaux ne sont pas parus alors même que ces derniers sont nécessaires pour l'application du dispositif dans la collectivité. Ainsi, la présente délibération ne sera appliquée, pour chaque cadre d'emplois, qu'à compter de la publication des arrêtés ministériels correspondants.

Toutefois, dans l'attente de leur publication 50 % du régime indemnitaire actuel sera impacté par le dispositif de prise en compte de l'absentéisme pour maladie ordinaire.

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

II - Considérants et références juridiques

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 14 novembre 2016,

Vu l'avis du Comité Technique,

Vu l'avis de la commission administration générale, personnel et urbanisme,

Le conseil d'administration, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

12 POUR

00 CONTRE :

01 ABSTENTION(S) : M JACQUIN Henri

Ne participe(nt) pas au vote :

ADOPTER les modalités d'application du régime indemnitaire telles que définies ci-avant à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les agents du CCAS.

I - Exposés des motifs

A l'issue des différentes réunions de travail, entre le Maire, l'adjoint chargé du personnel et les délégués du personnel, qui ont permis de faire le point et d'échanger sur l'ensemble des dispositifs sociaux et de rémunération mis en œuvre par la Ville de Boé,

Après consultation de l'ensemble des agents de la collectivité,

Les parties ont décidé de prendre des engagements permettant d'assurer un climat social satisfaisant propre à répondre aux attentes de chacun. Les parties indiquent que les relations partenariales se construisent par l'écoute, le dialogue et par le respect des engagements, des rôles et des responsabilités de chacun.

Les parties ont convenu de se retrouver deux fois par an pour faire le point sur la situation du personnel.

Les engagements :

1 - Durée de travail annuelle fixée à 1 607 h pour un agent à temps complet (au prorata temporis pour les autres cas) : A compter du 1^{er} janvier 2018

a. L'ensemble des agents de la Mairie et du CCAS a été consulté. La solution retenue est la solution n°1 qui consiste à travailler 35h57 par semaine (dont 12 minutes au titre de la journée de solidarité),

b. Les agents bénéficieront de 5 jours d'ARTT par an et de 2 jours de fractionnement si les conditions sont réunies

c. Le nombre de jours de congés est potentiellement porté à 32 jours maximum :

- 25 jours de congés annuels,
- 5 jours d'ARTT,
- 2 jours de fractionnement si les conditions ci-dessous sont réunies

Les jours de fractionnement : Congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre :

- 1 jour supplémentaire pour 5, 6 ou 7 jours
- 2 jours supplémentaires pour au moins 8 jours
- Pour un agent n'ayant pas travaillé pendant une année complète : le congé est calculé au prorata du temps travaillé.

Le jour d'autorisation d'absence pour une ancienneté professionnelle d'au moins 20 ans et les 3 jours d'autorisation d'absence liés à l'octroi d'une médaille d'honneur du travail sont supprimés

• Organisation du temps de travail : A compter du 1^{er} janvier 2018

a. La semaine de travail s'entend sur 5 jours. Toutefois, dans la mesure du possible et au regard des nécessités de service et sous réserve des points b/ et c/ ci-après, la semaine de travail pourra être organisée sur 4.5 jours,

b. Pendant les périodes de vacances scolaires, la semaine de travail sera organisée sur 5 jours dans le respect des 35.57 h hebdomadaires. Un planning de travail adapté sera remis à chaque agent.

c. En cas d'absentéisme d'au moins 30 % dans un service, la semaine de travail sera également organisée sur 5 jours.

NB : ces dispositions ne sont pas applicables dans l'état à la crèche familiale et à la MARPA compte tenu de leur mode de fonctionnement très spécifique. Une adaptation sera faite au cas par cas.

II - Considérants et références juridiques

Considérant le résultat de la consultation réalisée auprès des agents de la Ville et du CCAS,
Vu la charte d'engagements réciproques signée par la majorité des délégués du personnel,
Le conseil d'administration, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

13 POUR

00 CONTRE :

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

ADOPTER les dispositions ci-dessus présentées relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail au sein des services du CCAS de Boé à compter du 1^{er} janvier 2018.

Rapport n°5 - Mise à jour du tableau des effectifs (rapporteur : Mme Catherine MANDEIX)

I - Exposés des motifs

Afin de prendre en compte l'évolution des effectifs du multi-accueil notamment sur le temps du déjeuner, il convient de supprimer et créer un poste d'auxiliaire de puériculture à temps non complet à compter du 1^{er} septembre 2017 selon les modalités suivantes :

Poste supprimé	Poste créé
Auxiliaire de puériculture à 24 h	Auxiliaire de puériculture à 28h

Les crédits sont prévus au budget 2017 du CCAS.

II - Considérants et références juridiques

Vu la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,
Vu l'avis de la commission administration générale, urbanisme et personnel,
Vu l'avis du comité technique,

Le conseil d'administration, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

13 POUR

00 CONTRE :

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

CREER et SUPPRIMER les postes suivants à compter du 1^{er} septembre 2017 :

Poste supprimé	Poste créé
Auxiliaire de puériculture à 24 h	Auxiliaire de puériculture à 28h

Rapport n°6 - Plan de formation mutualisée (rapporteur : Mme Nicole PERTHUIS)

I - Exposés des motifs

Le Président rappelle que la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale impose aux collectivités locales d'établir pour leurs agents un plan de formation annuel ou pluriannuel.

Les évolutions institutionnelles, réglementaires et financières que connaissent les collectivités territoriales et leurs EPCI, conjuguées à l'évolution des métiers territoriaux, rendent nécessaire la mise en œuvre d'un accompagnement des agents de la collectivité par la formation.

Ainsi en 2016, les agents de la Mairie, du CCAS et de la MARPA ont suivi 369 jours de formation qualifiante soit 3.5 jours par agent en moyenne. A cela se sont ajoutés 29 jours de préparation à des concours ou examens professionnels.

Dans ce cadre, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDG) et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ont conduit un projet d'accompagnement à la rédaction d'un plan de formation mutualisé (PFM) sur le territoire agenais du Département du Lot et Garonne.

Le contenu du PFM :

- Illettrisme,
- Hygiène, sécurité, santé au travail,
- Management et développement personnel,
- Organisation des temps scolaires et périscolaires,
- Evolution professionnelle : mobilité ou reclassement,

Ce plan mutualisé viendra compléter l'offre de formation proposée par la Ville et le CCAS, et permettra d'organiser localement des sessions de formation pour nos agents en mutualisant les moyens des collectivités. Ce plan est évolutif et tiendra compte des besoins de formations exprimés par les communes adhérentes.

II - Considérants et références juridiques

Vu l'avis du comité technique,
vu l'avis de la commission administration générale, urbanisme et personnel.

Le conseil d'administration, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

13 POUR

00 CONTRE :

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

ADOPTER le plan de formation mutualisé 2017-2019 tel que présenté ci-dessus pour les agents du CCAS.

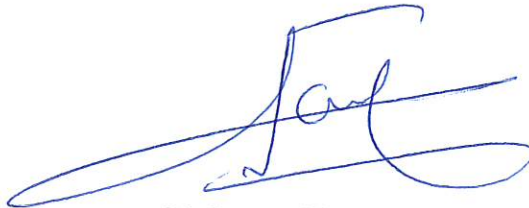
Questions diverses :

- Monsieur Le Président fait le point sur le dossier de Madame WOLFROM évoqué lors du conseil du 31 mai :
Mme WOLFROM est reconnaissante à la mairie de Boé pour son aide. Le CCAS a constitué un dossier auprès de sa caisse de retraite, la CARSAT, pour une demande d'aide financière de 700 € et M. Henri Jacquin a fait une demande auprès de l'ONAC pour un montant de 900 €. Dans la mesure où la Mairie a réglé les frais des 2 expertises, le CCAS a attribué une aide financière de 640 € (montant maximum accordé pour l'année) versée directement à la société de déménagement.
- Madame Catherine MANDEIX informe le conseil que la sortie d'été pour les enfants des familles suivies par le CCAS se fera dans la semaine du 21 au 22 août (date pas encore déterminée) à HAPPY FOREST, parc accro branches, à Pont Ducasse.

La séance est levée à 20 h15

Boé, le jeudi , 22 juin 2017

Le directeur des services



M. Bruno Martin

