

**Présents-es :**

Monsieur LONGO, Madame KASSIOTIS, Madame ROUSSIN, Madame GIANNONE, Madame SAOLETTI, Monsieur VOGEL, Madame RIBERA, Monsieur DOUILLET, Madame CLERC, Monsieur ROUGEMONT

**Excusés-es et Représentés-es :**

Madame IANNELLO donne pouvoir à Madame KASSIOTIS  
Madame LARIZZA donne pouvoir à Monsieur VOGEL

**Absents-es :**

Monsieur BAUDET, Monsieur TROVERO, Madame ROMERA, Madame MOINE, Madame MONTAUDON

La séance, présidée par Monsieur Franck LONGO, débute à 18h 00.

Après avoir constaté que le Conseil d'Administration a été régulièrement convoqué le 18 juin 2024, Madame LEPAGE, Directrice du CCAS, fait l'appel des membres présents et représentés et constate que le quorum est atteint.

**1. Approbation du Procès verbal du Conseil d'Administration du 30 avril 2024**

Le procès verbal du 30 avril est approuvé à l'unanimité des membres présents.

**2. Approbation du Procès verbal du Conseil d'Administration du 28 mai 2024**

Le procès verbal du 28 mai est approuvé à l'unanimité des membres présents.

**3. Information sur les décisions prises par le Président du CCAS par délégation en applications des dispositifs de l'article R.123-21 du Code de l'Action Sociale et des Familles.**

Mme KASSIOTIS fait une lecture des chiffres.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

### Séance du 25 JUIN 2024

#### Information sur les décisions prises par le Président du CCAS par délégation en application des dispositions de l'article R.123-21 du Code de l'Action Sociale et des Familles

Les décisions suivantes ont été prises depuis la dernière réunion du Conseil d'Administration, conformément à la délibération n° 2020/09 du 30 juillet 2020 relative aux délégations de compétences :

#### A/ DÉCISIONS

DATE	OBJET	INTERVENANT	COÛT
	Aucune décision n'a été prise depuis le dernier Conseil d'Administration		

#### B/ DOMICILIATIONS

DOMICILIATIONS	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Total Domiciliations en cours	114	109	114	118	122							
Dont Nouvelles Domiciliations	2	4	4	8	4							
Dont Renouvellement Domiciliations	8	6	7	3	4							
Refus de domiciliation	0	0	0	0	0							
abandon de domiciliation	0	0	0	0	2							

*Pour information : Moyenne des domiciliations sur l'année :*

*2015 : 194 / 2016 : 175 / 2017 : 173 / 2018 : 179 / 2019 : 158 / 2020 : 122 / 2021 : 119 / 2022 : 120 / 2023 : 124*

#### **4. Information sur les décisions prises par la Présidente de la Commission d'Aide Sociale Facultative par délégation en application des dispositions de l'article R.123-19 du Code de l'Action Sociale et des Familles et de la délibération du Conseil d'Administration n°2020/09 du 30 juillet 2020**

## CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Séance du 25 06 2024

Information sur les décisions prises par la Présidente de la Commission d'Aide Sociale Facultative par délégation en application des dispositions de l'article R.123-19 du Code de l'Action Sociale et des Familles et de la délibération du Conseil d'Administration n° 2020/09 du 30 juillet 2020

### Commissions ASF 2023 /2024

	Commissions ASF du 30/05 et du 13/06/2023	Commission ASF du 04/06/2024
Nombre de réunions	2	1
Nombre de demandes instruites	15	8
Nombre d'aides accordées	9	6
Nombre d'aides rejetées	6	2

AIDES PROPOSÉES		MONTANT
Aide Alimentaire	350,00 €	450,00 €
Electricité		150,00 €
Eau	150,00 €	
Gaz	150,00 €	
<b>TOTAL</b>	<b>650,00 €</b>	<b>600,00 €</b>
<b>TOTAL CUMULE</b>	<b>7 723,81 €</b>	<b>7 155,65 €</b>
Budget utilisé	14,57 %	13,50%
Solde disponible	45 276,19 €	45 844,35 €

MAJ : Le 04/06/2024

## **5. Changement de prestataire des repas des résidences autonomie La Roseraie et la Cerisaie.**

**Vu** la délibération n°14 du conseil d'administration du 30 avril 2024 portant sur l'attribution du marché de fournitures et services de restauration collective désignant le lot 3 plus avantageux,

*Il est proposé au conseil d'administration la tarification ci-annexé pour les repas au sein des résidences autonomie. La présente annexe détaille les prix par type de repas.*

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré**

**Approuve l'application des tarifs en annexe des repas destinés aux résidents des résidences autonomie.**

Madame SAOLETTI demande que signifie le repas à thème, Madame LEPAGE explique que les résidents vont être consultés pour le choix du thème des repas. Madame KASSIOTIS précise que le prestataire va souvent être consulté.

**Délibération n°25062024\_38\_DEL - Changement de prestataire des repas des résidences autonomie La Roseraie et la Cerisaie. est adoptée à l'unanimité : 12 voix pour**

# ANNEXE

## Prix des repas Résidences Autonomie

Désignation de l'article	Prix TTC d'un repas à l'unité
Repas complets 5 composants avec pain (entrée, plat protéiné, accompagnement, laitage, dessert) pour les midis de livraison en portions collectives du lundi au vendredi (ou au samedi)	7,07 €
Repas complets 5 composants avec pain (entrée, plat protéiné, accompagnement, laitage, dessert) pour les midis de livraison en portions individuelles du lundi ou dimanche et jours fériés.	7,63 €
Repas 4 composants avec pain (entrée, viande ou poisson, accompagnement, laitage ou dessert) pour les soirs : livraison en portions individuelles	6,54 €
Potage ou soupe de saison pour les soirs : livraison en portion individuelles	1,13 €
Repas sans sucre rapide (régime adapté au diabétique)	7,63 €
Repas mixé	7,63 €
Menu festifs selon calendrier des fêtes annuelles	7,63 €
Repas à thème 1/trimestre (sur proposition résident)	7,07 €
Repas Frites/barbecue	10,02 €
Panier repas froids (pas de sandwich)	7,63 €

## **6. Tableau des emplois permanents**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** le Code Général de la Fonction Publique,

*Il est indiqué aux membres du Conseil d'Administration qu'un agent du CCAS assurant des fonctions d'accueil va faire valoir ses droits à la retraite au 1<sup>er</sup> novembre 2024.*

*Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il est nécessaire de procéder à son remplacement. Celui-ci se fera dans le cadre d'une demande de mobilité d'un agent occupant actuellement d'autres fonctions.*

*Afin de permettre à la démarche d'aller à son terme, il est nécessaire de créer un poste de manière anticipée.*

*Il est donc proposé de procéder à la création de poste suivante à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 :*

*- Un poste d'adjoint administratif territorial à temps complet.*

*Par ailleurs, dans le cadre des avancements de grades au titre de l'année 2024, il est nécessaire de créer les postes correspondants. En conséquence, il est proposé de créer à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 :*

*- Un poste d'adjoint administratif territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe à temps complet.*

*- Un poste d'adjoint d'animation territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe à temps complet.*

**Il est demandé au Conseil d'Administration du CCAS :**

**- d'approuver la création d'un emploi à temps complet relevant du grade d'adjoint administratif territorial à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 selon les modalités indiquées ci-dessus,**

**- d'approuver la création d'un emploi à temps complet relevant du grade d'adjoint administratif territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 selon les modalités indiquées ci-dessus,**

**- d'approuver la création d'un emploi à temps complet relevant du grade d'adjoint d'animation territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 selon les modalités indiquées ci-dessus,**

**- de dire que la dépense correspondante sera imputée au budget de la collectivité.**

<b>Délibération n°25062024_39_DEL - Tableau des emplois permanents est adoptée à l'unanimité : 12 voix pour</b>
---

## **7. Réforme du RIFSEEP - Modifications**

**VU** le livre VII du Code général de la fonction publique,

**VU** le décret n° 91-875 du 6 Septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er paragraphe de l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

**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'État et ses différents arrêtés d'application,

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

**VU** les différents décrets instituant les primes au profit des agents de l'État et qui sont transposables aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité,

**VU** la délibération du Conseil d'administration du CCAS n°2017/56 du 24 octobre 2017 portant mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

**VU** la délibération n°2018/23 du 24 avril 2018 ayant pour objet la mise en œuvre du RIFSEEP – adaptation et actualisation,

**VU** l'avis du Comité Technique du 20 juin 2024 relatif à la modification d'attribution du RIFSEEP,

### **Préambule**

Par délibération en date du 24 octobre 2017, le Conseil d'administration a instauré les modalités d'attribution de la prime IFSE, sans mettre en place le complément indemnitaire annuel (CIA) dont le versement restait facultatif.

Le versement du CIA étant devenu obligatoire, il convient donc d'actualiser la délibération de mise en œuvre du RIFSEEP.

La collectivité s'est par ailleurs engagée dans un travail de refonte globale du régime indemnitaire, en premier lieu concernant les modalités de classements des métiers permettant l'attribution de la part IFSE, deuxièmement sur la précision des critères d'attribution de la part CIA.

Les objectifs de cette refonte sont multiples :

**1. Un souci d'amélioration des conditions de travail des agents, en particulier ceux relevant de la catégorie C**

**2. Un souci d'attractivité sur les métiers en tensions**

**3. La mise en place d'un classement aux critères détaillés et plus transparent pour les agents**

Plus d'un an et demi d'échanges avec les représentants du personnel, élus et agents de la collectivité ont permis de fixer les critères d'attribution de la part IFSE et CIA.

Les cotations des postes ont été faites dans un travail conjoint de 2 mois, sur proposition des Ressources Humaines et après de multiples échanges avec l'ensemble des responsables de services puis une harmonisation en comités des directeurs afin de veiller à l'homogénéité des notations entre les différents services.

### **Article 1er : IFSE**

Le régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le RIFSEEP est instauré au profit des fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que des contractuels de droit public. Les agents relevant de l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 bénéficieront également de ce régime dans les mêmes conditions.

Les personnes recrutées sous un statut différent que ceux énumérés ci-dessus sont exclus du bénéfice du régime instauré par la présente délibération.

A- Détermination des niveaux de fonctions et montant socle par niveau de fonction.

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 de 6 critères :

- de la position au sein de l'organigramme et des responsabilités
- du niveau de management et d'encadrement
- de l'expertise et de la technicité nécessaire à la réalisation des missions
- du niveau de diplôme nécessaire pour accéder au grade permettant d'être positionné sur l'emploi
- des sujétions particulières incombant au poste
- de l'envergure et de la polyvalence du poste vis-à-vis de ses relations au sein de la commune et avec les partenaires institutionnels ou usagers des services

Pour chacun des critères, les postes obtiennent un nombre de points permettant leur classement au sein de différents groupe de fonction et finalement au sein d'un groupe de fonction particulier : (en euros)

<b>Groupe de fonction</b>	<b>Seuil mensuel IFSE actuel</b>	<b>Seuil mensuel IFSE proposé</b>	<b>Plafond Annuel RIFSEEP (IFSE + CIA) Etat</b>		<b>définition</b>
G1	160	<b>190</b>	<b>10800</b>	<b>1200</b>	Fonctions d'exécutions dont les activités avec des procédures pré-établies et avec une planification organisationnelle par le supérieur et son contrôle de manière quotidienne.
G2	190	<b>220</b>	<b>10800</b>	<b>1200</b>	Fonctions opérationnelles dont les activités et les process sont clairement définis. Les activités courantes nécessitent cependant un niveau de technicité définis par des protocoles métiers. Les missions présentent une certaines variétés avec une nécessité de gestion du temps de travail et des priorités.
G3		<b>250</b>	<b>11340</b>	<b>1260</b>	Fonctions dont les activités et les process sont clairement définis mais dont de nombreuses situations nécessitent l'appréciation technique du professionnel dont les choix quotidiens sont opérés en autonomie. Les fonctions présentent un caractère technique important dans le métier et peuvent relever de missions de conseil auprès de collègues.
G4	250	<b>300</b>	<b>11340</b>	<b>1260</b>	Fonction relevant d'un encadrement de proximité soit nécessitant un niveau d'autonomie et de planification des tâches



					<i>importants caractérisés par la nécessité de recherche de solutions et de leur mise en œuvre. Les pratiques professionnelles nécessitent une maîtrise d'un large ensemble de techniques ou de procédures sous la supervision du supérieur.</i>
<i>G5</i>	<i>300</i>	<b>350</b>	<b>14650</b>	<b>1995</b>	<i>Fonctions d'encadrement de proximité avec une variété de postes aux profils et filières divers. Peut-être responsable d'une petite structure. soit Les fonctions relèvent d'un fort niveau d'autonomie dans les missions et de capacités de conseils techniques Le supérieur procède à la déclinaison des tâches effectuées et arrive seulement en support du poste dont l'agent à l'initiative pour la proposition de solutions administratives ou techniques.</i>
<i>G6</i>	<i>350</i>	<b>420</b>	<b>16015</b>	<b>2185</b>	<i>Fonctions d'encadrement intermédiaire au sein d'un service ou d'une structure ou relavant de missions d'expertise et de conseils complexes contribuant à sécuriser les choix de la collectivité via des analyses d'impact ou de prospective. Les compétences requises relèvent d'un niveau bac+2</i>
<i>G7</i>		<b>500</b>	<b>17480</b>	<b>2380</b>	<i>Fonctions d'encadrement de structure ou de petites équipes assurant la gestion quotidienne d'un service. Peut relever de fonctions sans encadrements lorsque les missions nécessitent un champ d'actions spécialisées requérant des connaissances et compétence techniques complexes permettant d'assurer la gestion de projets techniques.</i>
<i>G8</i>	<i>450</i>	<b>550</b>	<b>20400</b>	<b>3600</b>	<i>Poste de responsable de service dotés d'une large autonomie dans les missions et nécessitant une maîtrise technique et administrative importante assurant les choix techniques et financiers de la</i>

					collectivité.
G9		<b>650</b>	<b>25500</b>	<b>4500</b>	Postes avec des enjeux managériaux importants du fait de leur taille ou avec des nombreux échelons encadrés. Les fonctions exercées nécessitent une expérience et des qualifications importantes en termes d'ingénierie de projets et de coordination d'actions. Veille juridique et conseil aux élus.
G10	750	<b>900</b>	<b>32130</b>	<b>5670</b>	Poste relevant de fonctions de management des cadres de la collectivité et participant au comité de direction. Les fonctions relèvent d'une forte capacité à impulser et décliner les orientations municipales dans la stricte rigueur juridique et administrative. Veille stratégique et conseil aux élus.
G11	1300/1800	<b>1300/1800</b>	<b>36210</b>	<b>6390</b>	Emploi relevant du cadre des emplois fonctionnels. Premier collaborateur du maire, il est garant de la mise en œuvre des orientations municipales. Il assure un rôle de conseil et est garant de la sécurité juridique et financière de la collectivité avec l'ensemble de l'équipe de direction.

Tableau Liste des cadres d'emploi : accès aux groupes de fonction

Cadres d'emploi	Groupe de fonction selon le poste occupé
Attaché, Ingénieur, Médecin, Sage-Femme, Infirmier, Conseillers des APS, Assistant socio-éducatif, conseiller socio-éducatif, psychologue, conservateur des bibliothèques, bibliothécaire, Attaché de conservation du patrimoine, Éducateur de jeune enfant, Conseiller des APS	Groupe 4 à 11
Rédacteur, Technicien, éducateur des APS, animateur, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, auxiliaire de puériculture	Groupe 3 à 7
Agent de maîtrise	Groupe 3 et 4
Adjoint administratif, Adjoint technique, Adjoint du patrimoine, Adjoint d'animation, agent sociale, opérateur des APS, auxiliaire de soins territoriaux	Groupe 1 à 4

**B- Majoration d'IFSE « habilitations techniques »**

Il sera versé une majoration IFSE de 35 € par mois au prorata du temps de travail aux agents ayant obtenu et utilisant des habilitations techniques spécifiques non obligatoire aux postes mais permettant la réalisation de missions supplémentaires. Cette liste exhaustive sera annuellement mise à jour.

#### **C- Détermination des groupes de fonctions et des montants maximum**

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montant maximum spécifiques.

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

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.
- en cas de changement de grade en cas de promotion interne ou nomination suite à concours.

#### **E- Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences.**

Les montants individuels attribués par l'autorité territoriale par arrêté, prendront en compte les critères suivants :

- Expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public
- Capacité de transmission des savoirs et des compétences
- Parcours de formations suivi

#### **F - Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), l'I.F.S.E suivra le sort du traitement indiciaire sous réserve d'une évolution des textes applicables en vigueur ou de dispositions dégagées par la jurisprudence administrative.

A contrario, il sera suspendu pour les agents en congés longue durée, grave maladie, longue maladie, la réglementation ne pouvant être plus favorable que celle imposée à la Fonction Publique d'État.

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

L'IFSE sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

#### **H- 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.

#### **Article 2 : Mise en place du CIA**

Pour rappel, le Complément indemnitaire annuel (CIA) est une prime à part variable mise en place avec le RIFSEEP et permettant de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Il est proposé la mise en place du complément indemnitaire qui sera applicable aux agents éligibles dès la publication de la délibération.

Le complément indemnitaire annuel bénéficiera selon une périodicité semestrielle.

Le RIFSEEP est instauré au profit des fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que des contractuels de droit public. Les agents relevant de l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 bénéficieront également de ce régime dans les mêmes conditions. Les personnes recrutées sous un statut différent que ceux énumérés ci-dessus sont exclus du bénéfice du régime instauré par la présente délibération.

Pour tous les groupes de fonction le montant moyen du CIA est égal au traitement indiciaire mensuel brut auquel s'ajoute pour les agents les percevant, le montant mensuel de la NBI et du SFT perçues par chaque agent. Ce montant est proratisé au temps de travail.



Ce montant moyen est attribué aux agents lorsqu'ils ont fait preuve d'un investissement dans leurs fonctions et d'une manière de servir objectivement « conforme aux attentes », la manière de servir étant appréciée selon les critères prévus dans le cadre de l'entretien d'évaluation qui fixe 3 critères à ce jour :

- Contribution au travail collectif,
- Respect du cadre des missions,
- Sens du service public.

Le Maire, Président du CCAS pourra décider de majorer la part "engagement individuel", dans la limite de 20 % du montant moyen (et en tout état de cause du montant maximal de régime indemnitaire que le grade de l'agent lui donne vocation à percevoir), lorsque l'agent aura fait preuve d'un investissement individuel « exceptionnel » dans l'exercice de ses fonctions, investissement apprécié globalement en fonction des critères prévus dans le cadre de l'entretien d'évaluation. Ces critères seront :

- Intérim d'un agent absent pour une durée supérieure à 2 mois consécutivement ou plus de 3 mois sur l'année.

- Responsabilité de tutorat

- Pour circonstances de crises exceptionnelles.

Le CIA sera proposé par le responsable lors de l'Entretien Annuel d'évaluation. Cette majoration sera appliquée lors du versement du CIA en mai. Une harmonisation aura lieu lors d'une réunion CODIR+DRH lors du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année.

Un agent se sentant lésé pourra demander une réévaluation par la procédure actuelle de contestation d'un Entretien annuel d'évaluation.

Pour les agents qui quitteraient la collectivité en cours d'année la part variable sera proratisée en fonction de la durée de présence dans la collectivité sur l'année écoulée.

### **Article 3 :**

Afin que les plafonds réglementaires soient respectés, il est précisé que le montant annuel maximal du RIFSEEP (IFSE + CIA) prévu par la-dite délibération sont conformes aux plafonds applicables à la fonction publique d'Etat.

Conformément aux règles statutaires en vigueur, la mise en œuvre des principes d'application du régime indemnitaire ne pourra en aucun cas conduire à un dépassement des montants indemnitaires plafonds auquel chaque agent peut prétendre en application des textes qui lui sont applicables.

### **Article 4 :**

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- la prime de fonction informatique,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs. Cependant, au regard des responsabilités liées à leur fonction, il importe de reconnaître la sujétion particulière qu'elle entraîne. Cette sujétion particulière doit être considérée comme une compensation de la fonction assumée par le régisseur ou le mandataire suppléant dont la responsabilité personnelle et pécuniaire peut être mise en jeu à raison du paiement des dépenses ou de l'encaissement des

recettes dont il est chargé. Le montant de cette sujétion particulière est déterminé en fonction des fonds maniés.

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes		
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en €)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en €)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en €)	Montant du cautionnement (en €)	Montant annuel de la sujétion particulière (en €)
Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 2 440 €	-	110 €
De 1 221 à 3 000 €	De 1 221 à 3 000 €	De 2 441 à 3 000 €	300 €	110 €
De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	460 €	120 €
De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	760 €	140 €
De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	1 220 €	160 €
De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	1 800 €	200 €
De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	3 800 €	320 €
De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	4 600 €	410 €
De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	5 300 €	550 €
De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	6 100 €	640 €
De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	6 900 €	690 €
De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	7 600 €	820 €
De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	8 800 €	1050 €
Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	1 500 € par tranche de 1 500 000 €	46 € par tranche de 1500 000 €

L'I.F.S.E est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (tels que les frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

• la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel, L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du CIA décidée par l'autorité territoriale feront l'objet d'arrêtés individuels.

**Article 5 :**

Les délibérations du 24 octobre 2017 et du 24 avril 2018 sont abrogées.

**Il est demandé au Conseil d'administration :**

**DECIDE : d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1er juillet 2024.**

**Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.**

Madame KASSIOTIS, Vice-Présidente laisse la parole à Monsieur LONGO, Président du CCAS pour faire une présentation de la délibération.

Monsieur LONGO explique que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel (RIFSEEP) est une prime que l'on donne aux agents, qui est composé de l'Indemnité de Fontions Sujétions et Expertise (l'IFSE) qui est lié à la fonction exercée et du Complément Indiciaire Annuel (CIA). À Fontaine, l'IFSE était composé de plusieurs niveaux par catégorie, catégorie A, B et C. Désormais, les catégories ont été supprimées, car il n'y avait pas assez de niveau pour la catégorie C il a été mis en place 6 critères indiqués dans la délibération pour pouvoir évaluer les primes des agents. A savoir que la Commune va mettre 210 000 € pour revoir la prime des agents, il y a 74 % des agents qui augmentent, dans cela 95 % des catégories C, 40 % des catégories B et 45 % des catégories A. En moyenne, le salaire net minimum dans la commune est 1 720 € net en tenant compte du 13<sup>e</sup> mois lissé sur 12 mois. En plus de cela, nous avons ajouté une prime de 35 € pour les agents qui ont des formations supplémentaires pour valoriser l'initiative de l'agent.

Le CIA est une prime liée à la manière de servir et l'engagement professionnel, 10 000 € seront dédiés au CIA au global, variable pour les agents avec des critères indiqués dans la délibération, cette prime sera versée lorsqu'un agent aura palier à des circonstances exceptionnelles.

Ce nouveau RIFSEEP sera versé mensuellement dès le mois de juillet.

Monsieur ROUGEMENT demande si pour permettre ce genre de dépense, il y a eu des économies faites ailleurs au niveau du CCAS. Monsieur LONGO répond que cette dépense avait été prévue lors de la construction du budget et effectivement nous devons faire des économies au niveau des services, nous n'avons pas augmenté les impôts et nous avons diminué les budgets des animations sans diminuer l'offre offerte aux usagers.

Madame LEPAGE rappelle aux administrateurs que lors du vote du compte administratif, le budget supplémentaire du CCAS que dans le Budget Supplémentaire il y avait l'excédent de fonctionnement de 2023 qui a été fléchi en grande partie sur la masse salariale pour absorber le RIFSEEP.

Monsieur DOUILLET demande s'il y avait une durée d'application et s'il faudra changer.

Monsieur LONGO précise que les agents ont la possibilité de contester et dès le mois de septembre une nouvelle étude sera effectuée par la RH.

**Délibération n°25062024\_40\_DEL - Réforme du RIFSEEP - Modifications est adoptée à l'unanimité : 12 voix pour**

## **8. Réalisation du projet "Fresques" du CCAS**

**Vu** les dispositions prévues au Code Général des Collectivités Territoriales et notamment à son article L. 2121-29,

Madame la Vice-Présidente présente le projet « Fresques » du CCAS de FONTAINE.

Il s'agit d'un projet collaboratif inter-services. Ces fresques seront le reflet des valeurs portées par le CCAS, de la richesse culturelle qui y foisonne : elles montreront ainsi les idées d'accueil, de partage et de bienveillance qui la caractérisent, mais également : la relation à l'autre, dans sa singularité et le respect de sa dignité, le respect des droits de l'homme et du citoyen et la Constitution, les principes de solidarité, de justice sociale, de laïcité, de respect des différences, de solidarité, d'intergénérationnel, l'inclusion et la prise en compte des problématiques de handicap.

Les fresques seront pensées avec les jeunes valides ou en situation de handicap qui souhaiteront s'investir sur le projet, avec la participation de la Société DISEK et de la Société TWATOS GRAFFITI, qui interviennent déjà auprès des jeunes sur le mur de graf communal.

Ce Projet se déroulera en 4 étapes : création/conception, assemblage des dessins individuels pour concevoir la fresque dans sa globalité, dessin sur le support final (trois demi-journées pour une fresque, un vendredi après midi et un samedi pour la seconde), et une inauguration officielle.

Ce projet se concrétisera en 2 endroits distincts :

- un mur intérieur au sein du CCAS : il s'agit d'un support que les jeunes ne connaissent pas (mur intérieur), avec des peintures spécifiques, en partenariat avec les jeunes fréquentant le service Jeunesse
- un mur extérieur à la MDH George Sand : ce projet sera concrétisé par les jeunes atteints de handicaps, en partenariat avec Loisirs Pluriels.

Le coût total du projet « Fresques » s'élève à 4 592,83 €

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

- **Approuve ce projet,**
- **Autorise Madame la Vice-Présidente à solliciter le soutien financier du Département de l'Isère, dans le cadre de la Conférence Territoriale des Solidarités.**

**Délibération n°25062024\_41\_DEL - Réalisation du projet "Fresques" du CCAS est adoptée à l'unanimité : 12 voix pour**

Monsieur CABARÉ fait une présentation des actions menées dans les MDH de septembre 2022 à août 2023. cf annexe

**La séance est levée à 19h30.**