

Relevé des délibérations du CCAS du Mardi 9 septembre 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le jeudi 18 décembre à dix-huit heures trente, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale d'ÉVRAN, légalement convoqué, s'est réuni à l'EHPAD sous la Présidence de Monsieur Patrice GAUTIER, Président.

Nombre de membres en exercice : 13

Étaient présents : M. Patrice GAUTIER, Président - Mme Gaëlle JEANNE, Vice-présidente - M. Alain BRARD - Mme Dominique MAUFRAIS - M. Loïc MAUFRAIS - Mme Jacqueline PLANCHOT - M. Lawrence BARBIER - Mme Éliane POSTEL - M. Noël GOBIN – M. Pascal MARTIN

Étaient excusés : Mme Morgane BERNARD –

Pouvoirs : Mme Morgane BERNARD donne pouvoir à Mr Lawrence BARBIER

Secrétaire de séance : Mme Gaëlle JEANNE a été nommée secrétaire de séance.

Convocation en date du 28 novembre 2025

Affaires inscrites à l'ordre du jour de la séance du 18 décembre 2025

Le procès-verbal de la précédente réunion du 12 novembre 2025 n'a pas fait l'objet d'observations et est approuvé à l'unanimité.

CDS

Délibération N°2025_12_01 - Création d'un emploi non permanent de médecin généraliste à temps non complet pour accroissement temporaire d'activité – DHS 34.61h - du 5 janvier 2026 au 15 février 2026

Vu le Code général de la Fonction Publique et notamment son article L332-23 1° ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale

Considérant qu'il convient de créer un emploi non permanent de médecin généraliste à temps non complet (34.61/35h)

Considérant que la durée maximale du contrat pour accroissement temporaire d'activité est de 12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs ;

Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité (Pour : 11 Contre : 0 Abstention : 0)

- **Décide** la création d'un emploi non permanent de médecin généraliste à temps non complet (34.61/35h) à compter du 5 janvier 2026
- **Fixe** la durée du contrat à 42 jours soit du 5 janvier 2026 au 15 février 2026
- **Précise** que la rémunération du médecin généraliste sera calculée selon l'expérience et les diplômes de l'intéressé et en référence au cadre d'emploi des médecins territoriaux.
- **Dit** que le tableau des effectifs du Centre de Santé du Pays d'Évran est modifié en ce sens,

- **Dit** que les crédits nécessaires seront prévus au budget annexe « Centre de Santé du pays d'Evran

Délibération N°2025_12_02 - Création d'un emploi permanent de médecin généraliste à temps complet

Vu le Code général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.2, L.332-8 et L.313-1 ;

Considérant qu'il convient de créer un emploi permanent de médecin généraliste à temps complet à compter du 1^{er} février 2026

Considérant qu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (le cadre d'emplois des médecins territoriaux n'étant pas adapté) ;

Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité (Pour : 11 Contre : 0 Abstention : 0)

- **Décide** la création d'un emploi permanent de médecin généraliste à temps complet à compter du 1^{er} février 2026
- **Précise les qualifications et conditions requises :**
 - Diplôme d'État de Docteur en Médecine
 - Diplôme d'Études Spécialisées en Médecine Générale
 - Inscription au tableau de l'ordre des médecins
- **Précise** que le poste de médecin à vocation à être occupé par un agent contractuel pour une durée maximale de trois ans renouvelables une fois par reconduction expresse puis reconduit pour une durée indéterminée à l'issue d'une période de six ans ;
- **Précise** que la rémunération du médecin généraliste sera calculée selon l'expérience et les diplômes de l'intéressé et en référence au cadre d'emploi des médecins territoriaux.
- **Dit** que le tableau des effectifs du Centre de Santé du Pays d'Évran est modifié en ce sens,
- **Dit** que les crédits nécessaires seront prévus au budget annexe « Centre de Santé du pays d'Evran »

Délibération N°2025_12_03 - Création d'un emploi permanent de médecin généraliste à temps complet

Vu le Code général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.2, L.332-8 et L.313-1 ;

Considérant qu'il convient de créer un emploi permanent de médecin généraliste à temps complet à compter du 23 février 2026

Considérant qu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (le cadre d'emplois des médecins territoriaux n'étant pas adapté) ;

Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité (Pour : 11 Contre : 0 Abstention : 0)

- **Décide** la création d'un emploi permanent de médecin généraliste à temps complet à compter du 23 février 2026
- **Précise les qualifications et conditions requises :**
 - Diplôme d'État de Docteur en Médecine

- Diplôme d'Études Spécialisées en Médecine Générale
- Inscription au tableau de l'ordre des médecins

- **Précise** que le poste de médecin à vocation à être occupé par un agent contractuel pour une durée maximale de trois ans renouvelables une fois par reconduction expresse puis reconduit pour une durée indéterminée à l'issue d'une période de six ans ;
- **Précise** que la rémunération du médecin généraliste sera calculée selon l'expérience et les diplômes de l'intéressé et en référence au cadre d'emploi des médecins territoriaux.
- **Dit** que le tableau des effectifs du Centre de Santé du Pays d'Évran est modifié en ce sens,
- **Dit** que les crédits nécessaires seront prévus au budget annexe « Centre de Santé du pays d'Évran »*

Délibération N°2025_12_04 - Décision modificative du Budget N°1

Le Président informe que l'établissement a perçu 4 779.44€ d'indemnités journalières de la CPAM depuis début janvier 2025, pour un budget prévu de 3 000€ voté le 11 mars 2025.

En conséquence, le Président propose de passer les écritures budgétaires suivantes :

FONCTIONNEMENT					
D/R	I/F	Nature	Mouvement	Libellé	Montant
R	F	Chapitre 13	Diminution des crédits	Atténuation des charges	200€
D	F	Chapitre 66	Augmentation des crédits	Charges financières	200€

Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité, (POUR : 11, CONTRE : 0, ABSTENTIONS : 0),

Adopte la délibération modificative N°1 du Budget 2025 du Centre de santé telle que figurant dans le tableau ci-dessus

Délibération N°2025_12_05 – Régime des heures supplémentaires et complémentaires

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

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

Vu le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Vu la saisine du comité social territorial en date du 27 novembre 2025

Considérant ce qui suit :

1- Les heures supplémentaires

Monsieur le Président expose que les heures supplémentaires sont les heures effectuées par un agent au-delà des bornes horaires définies par son cycle de travail à la demande exclusive de l'autorité territoriale ou de son chef de service. Ainsi, pour un agent à 35h/semaine, les heures supplémentaires seront déclenchées à compter de la 36^{ème} heure de travail.

Ces heures supplémentaires doivent être effectives. Il est donc impératif de mettre en place des moyens de contrôle automatisé (ex : badgeuse, pointeuse, décompte déclaratif pour les collectivités comptant moins de 10 agents) des heures supplémentaires pour attester de l'exécution réelle de ces heures.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées chaque mois est limité à 25 heures, tous motifs confondus y compris les heures de nuit, de dimanche ou de jour férié. Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures (exemple pour un agent à 80 % : $25 \text{ h} \times 80 \% = 20 \text{ h maximum}$).

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être versées par principe :

- Aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires ;
- Aux agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit ;

Parmi ces agents, elles sont versées uniquement :

- Aux agents qui appartiennent à des cadres d'emplois relevant de la catégorie B ou C ;
- Aux fonctionnaires relevant de certains cadres d'emplois de catégorie A de la filière sanitaire et sociale et agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature.

Les agents intercommunaux, qui occupent plusieurs emplois dans des collectivités et établissements différents peuvent également réaliser des heures supplémentaires. Le volume d'heures supplémentaires est apprécié sur l'ensemble des collectivités et établissements où il exerce et dans le respect du plafond global de 25h par mois.

La compensation des heures supplémentaires prend la forme soit d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures supplémentaires effectuées soit d'une indemnité dénommée « Indemnité horaire pour travaux supplémentaires – IHTS ».

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation. Il est précisé qu'une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à repos compensateur et à indemnité. Le choix de rémunérer les heures supplémentaires ou de les faire récupérer relève de l'appréciation discrétionnaire de l'autorité territoriale.

Pour les agents à temps complet la rémunération horaire des heures supplémentaires est calculée sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel

de l'agent et de l'indemnité de résidence divisée par 1 820. Ce taux horaire est ensuite majoré de 25 % pour les quatorze premières heures puis de 27 % pour les heures suivantes. En outre, l'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (de 22 heures à 7 heures) et de 66 % lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou un jour férié (articles 7 et 8 du décret n°2002-60 précité).

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

L'IHTS est cumulable avec :

- Le RIFSEEP,
- L'indemnité d'administration et de technique (IAT),
- La concession d'un logement à titre gratuit,

L'octroi et la compensation-rémunération d'heures supplémentaires doit faire l'objet d'une délibération de la collectivité ou de l'établissement qui précise pour chaque cadre d'emplois et les fonctions, la liste des emplois qui, en raison des missions exercées, ouvrent droit à cette indemnisation ou ce repos.

Il appartient donc à l'assemblée délibérante de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

2- Les heures complémentaires

Les heures complémentaires correspondent aux heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet et qui ne dépassent pas 35 heures par semaine. Il est précisé que suite à une note de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) en date du 26 mars 2021, les heures complémentaires ne peuvent être que rémunérées. Les heures effectuées au-delà des 35 heures sont versées au titre des heures supplémentaires.

Le CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

**Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité (Pour : 11
Contre : 0 Abstention : 0)**

DECIDE

Article 1 : D'instaurer, selon les modalités précitées, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois suivants :

Catégorie	Cadre d'emplois	Emplois
C	Adjoint administratif	Secrétariat médical
B	Rédacteur	Secrétariat médical

Article 2 : De compenser les heures supplémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires. Le choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

Article 3 : D'accepter les heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois à temps non complet n'ouvre droit qu'à la seule rémunération de celle-ci (et sans majoration).

Article 4 : Le contrôle des heures supplémentaires et/ou complémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif.

Article 5 : Les crédits nécessaires seront prévus au budget annexe « Centre de Santé du pays d'Evran ».

EHPAD

Délibération N°2025_12_06 - Création d'un emploi permanent d'agent social (catégorie C) à temps non complet DHS : 31h50

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu le budget adopté par délibération n°2025_04_04 du 10 avril 2025

Considérant la nécessité de créer un emploi permanent d'agent social à temps non complet pour accompagner les résidents de l'EHPAD.

En conséquence, le Président) propose la création d'un emploi permanent d'agent social à temps non complet (31.5/35^{ème}) pour exercer les fonctions de Auxiliaire de Vie à compter du 1^{er} janvier 2026.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie C de la filière médico-social au grade d'Agent Social

Les fonctions pourront aussi éventuellement être exercées par un contractuel relevant de la catégorie C dans les conditions fixées à l'article L. 332-8 6° du Code général de la fonction publique. Le contractuel sera alors recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 1 an.

Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

L'agent devra justifier d'un diplôme de Bac Professionnel et / ou d'une expérience professionnelle dans le secteur de l'accompagnement des personnes dépendantes.

La rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade d'agent social.

La rémunération sera déterminée en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité (Pour : 11 Contre : 0 Abstention : 0)

- **Adopte** la proposition du Président
- **Décide** de modifier le tableau des emplois
- **Décide d'inscrire** au budget les crédits correspondants
- **Précise** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 22 décembre 2025

Délibération N°2025_12_07 - Décision modificative du Budget N°1

Le Président informe que l'établissement a perçu 49 145.00€ d'indemnités journalières de la CPAM et de l'assurance statutaire depuis début janvier 2025, montant non prévu au budget voté le 10 avril 2025.

En conséquence, le Président propose de passer les écritures budgétaires suivantes :

CHARGES		PRODUITS	
Groupe I : charges afférentes à l'exploitation courante	0.00€	Groupe I : produits de la tarification	0.00€
Groupe II : charges afférentes au personnel	+ 49 145.00€	Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation	+ 49 145.00€
Groupe III : charges afférentes à la structure	0.00€	Groupe III : produits financiers, produits exceptionnels et produits non encaissables	0.00€
TOTAL DES CHARGES	+ 49 145.00€	TOTAL DES PRODUITS	+ 49 145.00€

Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité, (POUR : 11, CONTRE : 0, ABSTENTIONS : 0),

Adopte la délibération modificative N°1 du Budget 2025 de l'EHPAD telle que figurant dans le tableau ci-dessus

Délibération N°2025_12_08 - Modification du RIFSEEP

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1 et L.714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er 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'Etat 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 : RDFF1427139C 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 6 juillet 2020

Vu l'avis du comité social territorial en date du 27 novembre 2025

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de l'établissement), pour les agents de l'établissement n'en bénéficiant pas encore, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L.714.4 et suivants du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- D'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à la manière de servir de l'agent et non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Le président propose au Conseil d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires

- Aux agents contractuels relevant du code général de la fonction publique.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA est défini par l'autorité territoriale, par arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Dès lors, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- La prime de fonction informatique
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Le RIFSEEP peut en revanche se cumuler avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit, travail du dimanche et jours fériés, ...),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire (GIPA)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et à la prise en compte de l'expérience accumulée.

Les fonctions sont classées par groupe de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois, sans pouvoir être inférieur à un, selon les critères suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**
Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.
 - Responsabilité d'encadrement
 - Responsabilité de projet
 - Ampleur du champ d'action
 - Influence du poste sur les résultats
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**
Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
 - Connaissances (niveau de qualification, complexité)

- Autonomie et initiative
 - Diversité et simultanéité des tâches, des dossiers et projets
 - Diversité des domaines de compétences
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilités prononcées).

 - Responsabilité pour la santé d'autrui
 - Responsabilité pour la sécurité d'autrui
 - Responsabilité financière
 - Tension mentale et nerveuse
 - Horaires particuliers (par roulement, de nuit)

CONDITIONS DE VERSEMENT

Bénéficient de l'IFSE les cadres d'emplois et emplois énumérés à l'article 4 de la présente délibération.

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel.

S'agissant des agents à temps non complet et à temps partiel, l'IFSE est versé au prorata du temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement.

CONDITIONS DE REEXAMEN

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

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (*cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement*) ;
- En cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants (dresse la liste des critères pris en considération)

- Technicité
- Encadrement
- Missions complémentaires

MODULATION DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congé pour indisponibilité physique.

En cas de congé maladie ordinaire :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Dans la FPE le régime indemnitaire est versé aux agents dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés).

En cas de congé de longue durée

- L'IFSE n'est pas maintenue

En cas de congé de longue maladie, congé de grave maladie :

- L'IFSE est maintenue à hauteur de 33% la première année et de 60% les deuxièmes et troisième année

Rétroactivité du placement en congé de longue durée, longue maladie et grave maladie

Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, l'ISFE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement

En cas de temps partiel thérapeutique :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement

En cas de période de préparation au reclassement :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement

En cas de congés annuels, congés de maternité ou pour adoption et congé de paternité :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public
- *Le cas échéant autres critères : (les préciser)*

Ces critères sont appréciés lors de l'entretien professionnel *de l'année N ou de l'année N-1 (à préciser) ou de tout autre document d'évaluation spécifique.*

CONDITIONS DE VERSEMENT

Bénéficient du CIA les cadres d'emplois et emplois énumérés à l'article 4 de la présente délibération.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel. Son montant n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

S'agissant des agents à temps non complet et à temps partiel, le CIA est versé au prorata du temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement.

MODULATION DU FAIT DES ABSENCES

Le CIA n'est pas versé aux agents absents pendant les 12 derniers mois à compter de la date du précédent versement.

ARTICLE 4 : DETERMINATION DES MONTANTS PLAFONDS

Les montants maximaux de l'IFSE et du CIA applicables aux groupes de fonctions de chaque cadre d'emplois sont fixés dans les tableaux suivants, dans la limite des plafonds réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat.

CATEGORIES STATUTAIREES + exemple de cadres d'emploi	GROUPES DE FONCTIONS	Fonctions recensées dans la collectivité le décret prévoit au maximum 4 groupes en cat A, 3 en Cat B et 2 en Cat C mais la collectivité a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes	IFSE		CI MONTANT MAXIMAL ANNUEL	
			MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITE (Cf. tableau montant du RIFSEEP sur le site du Centre de Gestion 22)			
			Dans chaque groupe de critères : niveau de responsabilité et d'expertise requis ayant permis la répartition dans les groupes de fonctions <u>CRITERES A DEFINIR DANS LA COLLECTIVITE</u> (Cf. exemple de critères en Annexe 2)	MONTANT MINIMAL ANNUEL		MONTANT MAXIMAL ANNUEL
A : (Ex Attaché – Ingénieur ...)	G1	Directeur d'Etablissement	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception	0 €	36 210€	6 390€
	G1	Infirmier en soins généraux	Technicité Niveau de qualification	0 €	19 480€	3 440€
	G2	Infirmier en soins généraux	Technicité Niveau de qualification	0 €	15 300€	2 700€
	G1	Médecin coordinateur	Niveau de qualification	0 €	43 180€	7 620€
B : (Rédacteur – Educateur – Animateur – Assistant SE – Technicien...)	G1	Responsable de service	Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination	0€	17 480€	2 380€
	G2	Adjoint de direction	Niveau de qualification Autonomie -Initiative	0€	16 015€	2 185€
	G1	Aides-soignants	Niveau de qualification Sujétions	0€	9 000€	1 230€
	G2	Aides-soignants	Niveau de qualification Sujétions	0€	8 010€	1 090€
C : (Adjoint administratif / Technique/ Animation)	G1	Auxiliaire de soins	Niveau de qualification	0€	11 340€	1 260€
	G2	Auxiliaire de soins	Niveau de qualification	0€	10 800€	1 200€

C : (Adjoint administratif / Technique/ Animation – Agent social – ATSEM...)	G1	Adjoint Technique		0€	11 340€	1 260€
	G2	Adjoint Technique		0€	10 800€	1 200€
	G1	Agent de Maitrise		0€	11 340€	1 260€
	G2	Agent de Maitrise		0€	10 800€	1 200€
	G1	Agent social		0€	11 340€	1 260€
	G2	Agent social		0€	10 800€	1 200€
	G1	Adjoint d'Animation		0€	11 340€	1 260€
	G2	Adjoint d'Animation		0€	10 800€	1 200€
	G1	Adjoint Administratif		0€	11 340€	1 200€
	G2	Adjoint Administratif		0€	10 800€	1 200€

Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité (Pour : 11 Contre : 0 Abstention : 0)

DECIDE

- **D'instaurer** l'IFSE dans les conditions susmentionnées au 1^{er} janvier 2025
- **D'instaurer** le CIA dans les conditions susmentionnées au 1^{er} janvier 2025
- **D'autoriser** le Président à prendre et signer les arrêtés individuels dans la limite des plafonds susmentionnés.
- **D'inscrire** chaque année au budget les crédits correspondants.
- **D'abroger** l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de l'établissement, à l'exception de celles-visées expressément à l'article 1^{er}.

Délibération N°2025_12_09 - Délibération autorisant le maire à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement (dans la limite du 1/4 des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent)

Monsieur Le Président rappelle les dispositions extraites de l'article L1612-1 du code général des collectivités territoriales *modifié par la LOI n°2012-1510 du 29 décembre 2012 - art. 37 (VD)*

« Dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1er janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.

Il est en droit de mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget.

En outre, jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 15 avril, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette...

L'autorisation mentionnée à l'alinéa ci-dessus précise le montant et l'affectation des crédits.

Pour les dépenses à caractère pluriannuel incluses dans une autorisation de programme ou d'engagement votée sur des exercices antérieurs, l'exécutif peut les liquider et les mandater dans la limite des crédits de paiement prévus au titre de l'exercice par la délibération d'ouverture de l'autorisation de programme ou d'engagement.

Les crédits correspondants, visés aux alinéas ci-dessus, sont inscrits au budget lors de son adoption. Le comptable est en droit de payer les mandats et recouvrer les titres de recettes émis dans les conditions ci-dessus. »

Le montant des dépenses d'investissement inscrites au budget 2025 étant les suivantes :

Dépenses				
	Libellé	Prévu 2024	réalisé 2024	Prévisionnel 2025
021.Titre 1	Remboursement des dettes financières	14 452.80	10 839.60	14 452.80
165	Dépôts et cautionnements reçus	14 452.80	10 839.60	14 452.80
022.Titre 2	Acquisition de l'élément de l'actif immobilisé	35 350.00	16 531.97	62 700.00
2154	Matériel et outillage	15 150.00	15 067.67	42 500.00
2181	Installations générales, agencements, aménagements divers	10 100.00	1464.30	10 100.00
2183	Matériel de bureau et matériel informatique	10 100.00	-	10 100.00
	TOTAL DES DEPENSES	49 802.80	27 371.57	77 152.80

Conformément aux articles applicables, le président propose d'ouvrir les crédits d'investissements par anticipation pour l'année 2026 comme suit :

Dépenses

	Libellé	2026
021.Titre 1	Remboursement des dettes financières	3 600.00
165	Dépôts et cautionnements reçus	3 600.00
022.Titre 2	Acquisition de l'élément de l'actif immobilisé	15 600.00
2154	Matériel et outillage	10 600.00
2181	Installations générales, agencements, aménagements divers	2 500.00
2183	Matériel de bureau et matériel informatique	2 500.00
	TOTAL DES DEPENSES	19 200.00

Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité, (POUR : 11, CONTRE : 0, ABSTENTIONS : 0),

DECIDE

- **d'adopter** la proposition d'ouverture anticipée des crédits d'investissement 2026 telles que présentée

Délibération N°2025_12_10 - Choix du Prestataire d'accompagnement à la réalisation du projet d'établissement

Le Président informe les membres du CCAS de la nécessité de mettre à jour le projet d'établissement datant de 2017.

3 cabinets ont été sollicités, les 3 propositions ont été transmises aux membres du CCAS en amont de la réunion.

- MQS (Management de la Qualité en Santé) situé à Rennes
 - o Le devis de base correspondant aux phases obligatoires s'élève à 8390.00€
 - o Des modules optionnels sont proposés dont la rédaction pour 10 536.00€
 - o Soit 18 926.00€ pour la totalité de la prestation

- CREA I Bretagne situé à Rennes
 - o Le devis non adhérent
 - sans rédaction s'élève à 21 750.00€
 - Avec rédaction s'élève à 23 400.00€
 - o Le devis adhérent (adhésion = 1 000€)
 - Sans rédaction s'élève à 18 850.00€
 - Avec rédaction s'élève à 23 400.00€

- Cohésion Internationale
 - o Le devis de base correspondant aux phases obligatoires s'élève à 9 450.00€
 - o Des modules optionnels sont proposés pour 2 940.00€
 - o Soit 12 390.00€ (sans le temps de rédaction facturé à 140€/heure – temps non estimé)

*Temps de rédaction estimé par rapport au devis de MQS = 6.75 jours
6.75 jours x 7h x 140€ = 6 615.00€*

**Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, à l'unanimité (Pour : 11
Contre : 0 Abstention : 0)**

- **DÉCIDE** de retenir le devis de MQS
- **DIT** que les options seront retenues au fur et à mesure de l'avancement des travaux
- **AUTORISE** le Président à signer la convention