



PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 AVRIL 2022

L'an deux mille vingt-deux, le mardi 5 avril, à dix-huit heures, le conseil d'administration dûment convoqué, s'est réuni, en session ordinaire, à la salle du conseil municipal de la commune de l'ISLE-JOURDAIN, sous la présidence de M. Francis IDRAC.

Date d'envoi de la convocation : 28 mars 2022

Présents : Francis IDRAC, Georges BELOU, Delphine COLLIN, Jean-Claude DAROLLES, Josianne DELTEIL, Denis DARAN, Martine DISPANS, et Jean-Claude TOR

Procuration :

1- Marion ARTUS a donné procuration à Francis IDRAC

Étaient excusées : Muriel ABADIE, Mohammed EL HAMMOUMI, Marion ARTUS, Thierry LACAZETTE et Élisabeth RENAULT

A été nommée secrétaire : Josianne DELTEIL

M. Francis IDRAC, Président, accueille les membres et procède ensuite à l'appel nominal des administrateurs.

Mme Josianne DELTEIL est nommée secrétaire de séance.

ORDRE DU JOUR

DÉSIGNATION D'UN SECRÉTAIRE DE SÉANCE

1	APPROBATION DU PROCÈS-VERVAL DE LA SÉANCE PRÉCÉDENTE.....	3
2	FINANCES.....	3
2.1	Délibération n° 07 : Affectation du résultat 2021 du budget annexe SAAD.....	3
2.2	Délibération n° 08 : Vote du budget primitif 2022 du budget principal CIAS	4
2.3	Délibération n° 09 : Vote du budget primitif 2022 du budget annexe SAAD.....	4
3	RESSOURCES HUMAINES.....	5
3.1	Délibération n° 10 : Adoption du réexamen du RIFSEEP	5
3.2	Délibération n° 11 : Titre déjeuner : augmentation de la valeur faciale	13
3.3	Délibération n° 12 : Création d'un Comité Social Territorial commun entre la CCGT et le CIAS	14
3.4	Délibération n° 13 : Validation du plan de formation mutualisé CCGT / CIAS 2022.....	15

NOTICE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

1 APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE PRÉCÉDENTE

Le Conseil d'administration adopte à l'unanimité le procès-verbal de la séance du 8 mars 2022.

2 FINANCES

2.1 Délibération n° 07 : Affectation du résultat 2021 du budget annexe SAAD

Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'approuver l'affectation des résultats présentée ci-dessous :

Pour Rappel : Excédent reporté de la section Investissement de l'année antérieure :	
Pour Rappel : Excédent reporté de la section Fonctionnement de l'année antérieure :	45 092,89 €
<u>Soldes d'exécution de clôture :</u> Un solde d'exécution (Excédent - 001) de la section d'investissement de :	
Un solde d'exécution (Excédent - 002) de la section de fonctionnement de :	1 309,83 €
<u>Compte 1068 :</u> Excédent de fonctionnement capitalisé (R1068) :	0,00 €
Excédent de résultat de fonctionnement reporté (R002) :	46 402,72 €

Nombre de conseillers :	13
Conseillers en exercice :	13
Présents :	8
Excusés	5
Absents :	0
Procuration :	1

Vote

Favorables :	9
Défavorables :	0
Abstentions :	0
Non votants :	0

2.2 Délibération n° 08 : Vote du budget primitif 2022 du budget principal CIAS

Monsieur le Président présente au conseil d'administration le budget primitif de l'exercice 2022, dont les balances s'équilibrent comme suit :

Section de fonctionnement

Dépenses	4 322,00 €
Recettes	4 322,00 €

Section d'investissement

Dépenses	3 319,87 €
Recettes	3 319,87 €

M. IDRAC donne la parole à Mme SOUKRI-CARAYOL pour présenter succinctement les dépenses et recettes.

Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'adopter le budget primitif 2022 du budget principal du CIAS présenté.

Nombre de conseillers :	13
Conseillers en exercice :	13
Présents :	8
Excusés :	5
Absents :	0
Procuration :	1

Vote

Favorables :	9
Défavorables :	0
Abstentions :	0
Non votants :	0

2.3 Délibération n° 09 : Vote du budget primitif 2022 du budget annexe SAAD

Monsieur le Président présente au conseil d'administration le budget primitif de l'exercice 2022, dont les balances s'équilibrent comme suit :

Section de fonctionnement

Dépenses	349 900,00 €
Recettes	349 900,00 €

Section d'investissement (sans objet)

M. IDRAC donne la parole à Mme SOUKRI-CARAYOL pour présenter succinctement les dépenses et recettes.

Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'adopter le budget primitif 2022 du budget annexe SAAD présenté.

Nombre de conseillers :	13
Conseillers en exercice :	13
Présents :	8
Excusés :	5
Absents :	0
Procuration :	1

Vote

Favorables :	9
Défavorables :	0
Abstentions :	0
Non votants :	0

3 RESSOURCES HUMAINES

3.1 Délibération n° 10 : Adoption du réexamen du RIFSEEP¹

M. IDRAC donne la parole à Mme SOUKRI-CARAYOL afin d'expliquer succinctement le RIFSEEP.

M. le président rappelle qu'une délibération de mise en place du RIFSEEP a été prise en décembre 2019.

Lors du comité technique de la CCGT du 28/09/2021, les représentants ont acté la démarche et le calendrier de réexamen.

Pour rappel, le travail sur le réexamen de l'IFSE² a donné lieu à :

- 3 COPIL composés de représentants élus, du personnel, de la direction et du service RH
- 7 réunions de travail par grands domaines de compétences réunissant représentants élus, du personnel, de la direction, du service RH et des chefs de services ou responsables des services concernés
- 3 bureaux communautaires/conférence des maires afin de présenter la démarche et rendre compte de l'avancée du travail
- 3 réunions des chefs de services afin de présenter la démarche et rendre compte de l'avancée du travail
- 3 comités techniques pour valider les étapes du réexamen : validation des critères et des cotations de poste

¹ RIFSEEP : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

² IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

Le COPIL du 6/01 dernier a permis de travailler sur la constitution des groupes et sous-groupes ainsi que sur le montant de l'IFSE attribué pour chaque sous-groupe. Les représentants élus et du personnel ont acté favorablement les éléments présentés. Ces derniers ont par la suite été présentés au bureau communautaire du 20/01 dernier. Les membres du bureau ont également émis un avis favorable.

La commande des membres du comité technique était la revalorisation des plus bas salaires.

DÉLIBÉRATION RELATIVE AU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 2000-997 du 26 août 2010 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat

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'État,

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

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

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 les circulaires des 3 et 13 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération instaurant le régime indemnitaire du CIAS Gascogne Toulousaine en date du 16/12/2019,

Vu la saisine du Comité technique du CDG32 en date du 25/02/2022,

Vu l'organigramme des services,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein du CIAS Gascogne Toulousaine, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 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,
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent,

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

Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'adopter les dispositions suivantes :

1- L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE

ARTICLE 1.1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES À L'ENSEMBLE DES FILIÈRES

LES BÉNÉFICIAIRES

L'IFSE est attribuée :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public, sous condition d'une ancienneté de 3 mois dans la collectivité (même si coupure de contrats sur une période d'un an glissant) pour les postes non permanents (contrats saisonniers et accroissement d'activités)

MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'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.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut 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.),
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres
- la prime de service
- l'indemnité de responsabilité

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- les indemnités liées à la mobilité géographique (frais de changement de résidence administrative, 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, heures complémentaires, astreintes, IHTS ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

ARTICLE 1.2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE - DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

CADRE GÉNÉRAL

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 d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent, d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

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

PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération.

CONDITIONS DE RÉEXAMEN ET PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de 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 ;

- En cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion interne ou la réussite à un concours entraînant une modification des missions.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Les plafonds maximaux indiqués dans le tableau ci-après sont ceux prévus pour les corps de référence de l'État.

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

Cadre d'emplois des Rédacteurs (B)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Pas d'emploi dans la collectivité	17 480 €
Groupe 2	Responsable SAAD	16 015 €
Groupe 3	Pas d'emploi dans la collectivité	14 650 €
Cadre d'emplois des adjoints administratifs, des agents sociaux (C)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Aide à domicile	11 340 €
Groupe 2	Assistante administrative, gestionnaire régie	10 800 €

MODULATION DE L'IFSE 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 congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

- en cas de congé maladie ordinaire et de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire brut.
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, l'IFSE sera maintenue intégralement.
- En cas de congé grave maladie, longue maladie et longue durée, par principe de parité avec la fonction publique d'Etat, le versement du régime indemnitaire est interrompu. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire placé rétroactivement en CGM, CLM ou CLD conserve les primes versées durant le CMO.
- En cas de congé grave maladie, longue maladie et longue durée, par principe de parité avec la fonction publique d'Etat, le versement du régime indemnitaire est interrompu. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire placé rétroactivement en CGM, CLM ou CLD conserve les primes versées durant le CMO.

CLAUSE DE REVALORISATION

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

Pour les postes définis « en tension », il sera possible de majorer l'IFSE du groupe jusqu'à 25 % maximum.

IFSE COMPENSATOIRE

Au moment de la stagiatisation, pour les agents ayant opté pour la reprise des services privés et qui les placent à un échelon inférieur à celui occupé en tant que contractuel, il n'y a réglementairement aucune obligation de maintien de la rémunération. Cependant, il a été décidé d'attribuer une indemnité compensatoire de manière temporaire et dégressive au fur et à mesure de l'évolution de carrière de l'agent (avancement d'échelon, reclassement PPCR, ...) afin qu'il n'y ait pas de perte de salaires, ni d'effets de rallongement de carrière. Cela revient donc à maintenir le net à payer (hors prélèvement à la source) de l'agent.

BÉNÉFICIAIRES ET MONTANTS DE LA PART IFSE RÉGIE

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR RECETTES	DE RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT ANNUEL DE LA PART IFSE REGIE (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
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 3 000 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 12 200 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	1 050
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 1 500 000

IDENTIFICATION DES RÉGISSEURS PRÉSENTS AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Groupe de fonctions d'appartenance du régisseur	Montant annuel IFSE du groupe	Montant moyen de l'avance et des recettes	Montant annuel de la part IFSE supplémentaire régie	Part IFSE annuelle totale	Plafond régime indemnitaire IFSE
Catégorie C groupe 2	10 800 €	De 12 201 € à 18 000 €	200 €	- €	11 000 €

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

ARTICLE 2.1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES À L'ENSEMBLE DES FILIÈRES

CADRE GÉNÉRAL

L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Cependant, la direction générale des Collectivités locales, dans sa note ministérielle du 3 avril 2017, a indiqué qu'en vertu du principe de parité avec l'État, l'instauration du CIA est obligatoire.

Le CIA est, en conséquence de ces dispositions, et dans la limite des crédits inscrits au budget, attribué chaque année au vu des critères d'attribution définis par la collectivité. Son montant individuel est donc variable chaque année, de zéro euro à la limite du plafond prévu dans la délibération.

LES BÉNÉFICIAIRES

Le CIA est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public, sous condition d'une ancienneté de 3 mois dans la collectivité (même si coupure de contrats sur une période d'un an glissant) pour les postes non permanents (hors poste sous tension défini par la collectivité lors de la cotation des postes)

ARTICLE 2.2 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

Chaque cadre d'emplois repris ci-dessous est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants maximums suivants :

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant du CIA
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Pas d'emploi dans la collectivité	2 380 €
Groupe 2	Responsable SAAD	2 185 €
Groupe 3	Pas d'emploi dans la collectivité	1 995 €

Cadre d'emplois des adjoints administratifs, des agents sociaux (C)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant du CIA
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Aide à domicile	1 260 €
Groupe 2	Assistante administrative, gestionnaire régie	1 200 €

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Le CIA sera versé en prenant en compte les critères utilisés pour l'entretien professionnel. Ils portent :

- l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement et d'expertise.

Le CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il peut varier de 0 € au plafond, au vu des critères de modulation définis précédemment.

PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT

Le CIA est versé annuellement en fin d'exercice budgétaire. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération.

CLAUSE DE REVALORISATION

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

DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1^{er} juin 2022.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Nombre de conseillers :	13
Conseillers en exercice :	13
Présents :	8
Excusés :	5
Absents :	0
Procuration :	1

Vote

Favorables :	9
Défavorables :	0
Abstentions :	0
Non votants :	0

3.2 Délibération n° 11 : Titre déjeuner : augmentation de la valeur faciale

Dans le cadre de l'action sociale en faveur des agents, l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 a posé comme principe que « les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives sont distinctes de la rémunération (...) et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir ».

Ainsi, les titres-restaurant sont inclus dans les prestations sociales qu'une collectivité peut attribuer à ses agents dans les limites fixées par la réglementation.

Les titres-restaurant, cofinancés par la collectivité et l'agent représentent des avantages à la fois pour l'employeur (solution de repas cofinancée, périphérique de rémunération représentant un levier supplémentaire de recrutement, action pour favoriser le commerce local) et pour les agents (aide directe exemptée de charges, accès facilité à une alimentation équilibrée, choix de déjeuner dans les points de restauration adhérents, ...).

La législation en vigueur impose des limites à la contribution de l'employeur dans le financement des titres-restaurant qui doit être de 50 à 60 % avec une exonération maximale de la participation patronale de 5,69 € par titre restaurant.

La mise en place des titres-restaurant date de 2008, et de l'ancienne communauté de communes de la Save Lisloise et a été modifiée à la création de la CCGT selon les mêmes modalités qu'actuellement : la valeur faciale a été fixée à 7 € avec une prise en charge à 60 % par l'employeur.

L'attribution des titres-restaurant a ensuite été modifiée par la délibération du conseil communautaire en date du 05/12/2018 adoptant le règlement des titres-restaurant (qui prévoit les conditions d'attributions et de retrait).

Il a été adopté ce même principe pour le CIAS par délibération lors du conseil d'administration du 16/12/2019.

En complément du réexamen du RIFSEEP, il est proposé l'augmentation de la valeur faciale du titre-restaurant à 9 € au lieu de 7 € actuellement, toujours pris en charge à 60 % par la collectivité. Le coût mensuel restant à charge pour un agent à temps complet serait donc de 72 € au lieu de 56 € actuellement (le coût employeur passant de 84 € à 108 € par mois).

Vu la saisine du comité technique du CDG 32 en date du 22/02/2022, le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- d'augmenter la valeur faciale des titres-restaurant de 7 € à 9 €, à compter du 01/06/2022,
- d'autoriser le Président à signer tout document afférent à cette affaire.

Nombre de conseillers :	13
Conseillers en exercice :	13
Présents :	8
Excusés	5
Absents :	0
Procuration :	1

Vote

Favorables :	9
Défavorables :	0
Abstentions :	0
Non votants :	0

3.3 Délibération n° 12 : Création d'un Comité Social Territorial commun entre la CCGT et le CIAS

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie les instances du dialogue social et plus particulièrement le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), appelés à fusionner pour devenir une instance unique dénommée le Comité Social Territorial (CST).

Ainsi, lorsque l'effectif global des agents d'une collectivité ou d'un établissement public est au moins égal à cinquante agents, un comité social territorial (CST) doit être obligatoirement créé. L'effectif à prendre en compte est celui au 1^{er} janvier 2022.

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes et d'un centre intercommunal d'action sociale, de créer un CST commun compétent pour les agents desdites structures à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

M. IDRAC indique que les élections professionnelles auront lieu en décembre 2022 et que les représentants seront élus pour 4 ans

Considérant que les effectifs au 1^{er} janvier 2022 est de 189 agents pour la CCGT et 13 agents pour le CIAS,

Considérant que le comité technique du CIAS est aujourd'hui rattaché au comité technique du CDG 32 et considérant qu'il serait plus adapté que ce comité technique soit également géré par la CCGT, il est proposé la création, à l'issue des prochaines élections professionnelles 2022 d'un Comité social territorial commun CCGT / CIAS.

Vu l'avis favorable du comité technique de la CCGT en date du 10/03/2022,

Vu la délibération du 17/02/2022 de la communauté de communes de la Gascogne Toulousaine actant la création d'un CST commun,

Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité pour la création d'un comité social territorial commun CCGT / CIAS à l'issue des prochaines élections de 2022.

Nombre de conseillers :	13
Conseillers en exercice :	13
Présents :	8
Excusés	5
Absents :	0
Procuration :	1

Vote

Favorables :	9
Défavorables :	0
Abstentions :	0
Non votants :	0

3.4 Délibération n° 13 : Validation du plan de formation mutualisé CCGT / CIAS 2022

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée reconnaissant aux fonctionnaires le droit à la formation permanente,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires,

Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 définissant plus précisément l'exercice du droit à la formation et les organismes compétents en la matière,

Vu la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique,

Vu la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n° 05122018-21 du 5/12/2018 validant les axes stratégiques de formation 2019-2021,

Vu la saisine du Comité technique du CDG32 en date du 22/02/2022,

Vu l'avis favorable du comité technique de la CCGT en date du 10/03/2022,

Monsieur le Président rappelle aux membres de l'assemblée la nécessité d'élaborer un plan de formation.

Conformément aux prescriptions de la loi 2007-29 du 19 février 2007, le plan de formation répond simultanément au développement des agents et à ceux de la collectivité. Il traduit pour

une période donnée les besoins de formation individuels et collectifs, et hiérarchise ces besoins en fonction :

- des orientations politiques et stratégiques de la collectivité ;
- des capacités financières de la collectivité.

Il s'appuie sur les axes stratégiques adoptées en décembre 2021, qui sont pour rappels les suivants :

- **Objectif 1 : les formations statutaires d'intégration**

Tout au long de l'année en fonction des recrutements, stagiairisation et évolutions de carrière des agents

- **Objectif 2 : les formations de développement des compétences métier**

- Axe 1 : Le petit enfant, l'enfant (Petite enfance et jeunesse)
- Axe 2 : Développement du territoire (ADS, SIG, planification, développement économique, développement durable, mobilité, énergie, habitat)
- Axe 3 : Sport, Culture et tourisme
- Axe 4 : Métiers des services techniques
- Axe 5 : Ressources Internes
- Axe 6 : Métiers de l'accueil et du secrétariat de direction
- Axe 7 : Accompagner les managers dans leurs fonctions
- Axe 8 : Métiers de l'aide à domicile

- **Objectif 3 : les formations sur les outils et moyens pour l'évolution professionnelle (CPF utilisable)**

- Axe 1 : Disposer des connaissances de base et des repères et outils utiles
- Axe 2 : Accompagner la mobilité et les reclassements

- **Objectif 4 : les formations hygiène et sécurité et santé au travail**

- Axe 1 : Professionnaliser les acteurs de l'hygiène et la sécurité
- Axe 2 : Les règlements et les habilitations nécessaires à la tenue du poste de travail
- Axe 3 : Prévention des risques et de l'usure professionnelle

- **Objectif 5 : les formations de mise en œuvre des orientations stratégiques de la collectivité (CPF utilisable)**

- Axe 1 : Favoriser le développement durable
- Axe 2 : Accompagner la conduite au changement
- Axe 3 : Renforcer l'image et la communication de la collectivité
- Axe 4 : Renforcer le couple communes / intercommunalité

Ce plan pourra faire l'objet d'adaptations en fonction des besoins plus spécifiques, il est donc possible que le plan actuel évolue au cours de l'année selon les besoins de la collectivité et du personnel.

Le Conseil d'administration, oui l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'adopter le plan de formation mutualisé CCGT / CIAS 2022 joint en annexe.

Nombre de conseillers :	13
Conseillers en exercice :	13
Présents :	8
Excusés	5
Absents :	0
Procuration :	1

Vote

Favorables :	9
Défavorables :	0
Abstentions :	0
Non votants :	0

Le prochain conseil d'administration aura lieu le jeudi 22 septembre 2022, à 17 h, à la salle du conseil municipal de la commune de l'ISLE-JOURDAIN.

La séance est levée à 18 h 25.

**La secrétaire de séance,
Josianne DELTEIL**

**Le président,
Francis IDRAC**