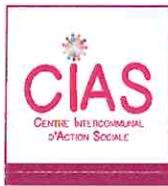




**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU  
19 SEPTEMBRE 2023**

**DÉPARTEMENT DU GERS**  
**CANTON DE**  
**L'ISLE-JOURDAIN**



**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION**  
**SOCIALE DE LA GASCOGNE**  
**TOULOUSAINE**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES**  
**DÉLIBÉRATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Nombre de conseillers : 13  
 Conseillers en exercice : 11  
 Quorum : 6

Présents : 7  
 Excusés : 2  
 Absents : 2  
 Procurations : 0

**Vote**

Favorables : 7  
 Défavorables : 0  
 Abstentions : 0  
 Non votants : 0

**n° CIAS 19092023-13**

**Objet :**

**FINANCES**

Contribution financière au Noël des enfants des agents de la CIAS de la Gascogne Toulousaine

**L'an deux mille vingt-deux, le mardi 19 septembre, à dix-sept 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 : 8 septembre 2023

Présents : Marion ARTUS, Georges BELOU, Dominique BONNET, Denis DARAN, Francis IDRAC, Régine SAINTE-LIVRADE et Jean-Claude TOR

Étaient excusées : Muriel ABADIE et Martine DISPANS

Étaient absents : Marc CASSAGNE et Jean-Claude DAROLLES

Secrétaire de séance : Dominique BONNET

Monsieur le Président propose, comme chaque année, d'offrir un cadeau aux enfants des agents et de conserver les mêmes conditions d'octroi que l'année précédente.

Seront concernés les agents en activité au 1<sup>er</sup> novembre de l'année de distribution et ayant travaillé au moins 6 mois à la CCGT au cours de cette même année (titulaire ou contractuel).

Bénéficiaires : enfants d'agents âgés de 0 à 16 ans inclus

Valeur : 50 € en carte cadeau

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

- **de fixer la valeur de la carte cadeau à 50 € pour l'année 2023,**
- **d'accepter d'offrir un cadeau aux enfants d'agents pour l'année 2023,**
- **d'autoriser le Président à signer tout document relatif à cette décision,**
- **de prévoir les crédits nécessaires au BP 2023.**

La présente délibération a été signée le 19 septembre 2023  
Certifiée et rendue exécutoire par le Président le 22 septembre 2023  
Expédiée à la Préfecture le 22 septembre 2023  
Affichée le 22 septembre 2023

**Le Président,**

**Francis IDRAC**



**DÉPARTEMENT DU GERS**  
**CANTON DE**  
**L'ISLE-JOURDAIN**



**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION**  
**SOCIALE DE LA GASCogne**  
**TOULOUSAIN**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES**  
**DÉLIBÉRATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Nombre de conseillers :	13
Conseillers en exercice :	11
Quorum	6
Présents :	7
Excusés	2
Absents :	2
Procurations :	0

**Vote**

Favorables :	7
Défavorables :	0
Abstentions :	0
Non votants :	0

**n° CIAS 19092023-14**

**Objet :**

**RESSOURCES**  
**HUMAINES**

Présentation du Rapport  
social unique 2022

**L'an deux mille vingt-deux, le mardi 19 septembre, à dix-sept 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 : 8 septembre 2023

Présents : Marion ARTUS, Georges BELOU, Dominique BONNET, Denis DARAN, Francis IDRAC, Régine SAINTE-LIVRADE et Jean-Claude TOR

Étaient excusées : Muriel ABADIE et Martine DISPANS

Étaient absents : Marc CASSAGNE et Jean-Claude DAROLLES

Secrétaire de séance : Dominique BONNET

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 fixe le principe de l'élaboration annuelle d'un « rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion » de chaque collectivité. Les données qu'il contient doivent être centralisées dans une « base de données sociale », accessible « aux membres des comités sociaux » et rendu public.

Le rapport social unique, qui regroupe les bilans et rapports annuels comme le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social) et le rapport de situation comparée (rapport égalité femmes-hommes), doit être présenté chaque année devant l'assemblée délibérante.

Le rapport social unique doit être établi « chaque année au titre de l'année civile écoulée ». Il doit également comporter des informations « se rapportant au moins aux deux années précédentes » et, si possible, « aux trois années suivantes ».

Il s'articule autour de 10 thématiques : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...

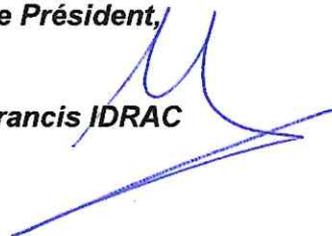
Le rapport présenté cette année et portant sur l'année 2022 s'appuie sur les bases de données sociales nouvellement mises en place.

**Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président, prend acte à l'unanimité de la tenue du débat sur le Rapport Social Unique 2022 joint en annexe.**

La présente délibération a été signée le 19 septembre 2023  
Certifiée et rendue exécutoire par le Président le 22 septembre 2023  
Expédiée à la Préfecture le 22 septembre 2023  
Affichée le 22 septembre 2023

**Le Président,**

**Francis IDRAC**





# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

## PREAMBULE

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 fixe le principe de l'élaboration annuelle d'un « *rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion* » de chaque collectivité. Les données qu'il contient doivent être centralisées dans une « *base de données sociale* », accessible « *aux membres des comités sociaux* » et rendu public. Ces bases de données seront créées sur un portail dédié qui sera mis à disposition par les centres de gestion.

Le rapport social unique, qui regroupe les bilans et rapports annuels comme le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social) et le rapport de situation comparée (rapport égalité femmes-hommes), devra être présenté chaque année devant l'assemblée délibérante.

Le rapport social unique doit être établi « *chaque année au titre de l'année civile écoulée* ». Il doit également comporter des informations « *se rapportant au moins aux deux années précédentes* » et, si possible, « *aux trois années suivantes* ».

Il s'articule autour de 10 thématiques : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...

Le rapport présenté cette année et portant sur l'année 2022 s'appuie sur les bases de données sociales nouvellement mises en place (obligation réglementaire). Il s'agit du 1<sup>er</sup> rapport de ce type pour le CIAS.

## Table des matières

PARTIE 1 – REPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS.....	4
I – Eléments statistiques.....	4
II – Temps de travail .....	10
PARTIE 2 – DEROULEMENT DE CARRIERE.....	11
PARTIE 3 – ABSENTEISME .....	13
I – Données générales .....	13
II – Accidents de travail / maladies professionnelles .....	14
III – Maladie ordinaire .....	15
PARTIE 4 – FORMATION .....	16
PARTIE 5 – DIALOGUE SOCIAL .....	19
I – Instances représentatives du personnel.....	19
Il est à noter la constitution de 2 groupes de travail avec les représentants du personnel de la CCGT d’une part du CT et d’autre part du CHSCT à l’occasion de la réévaluation de l’IFSE et de la mise à jour du document unique.....	19
II – Conflits du travail : grèves .....	19
PARTIE 6 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	20
I – Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d’action sociale .....	20
II – Protection sociale .....	20

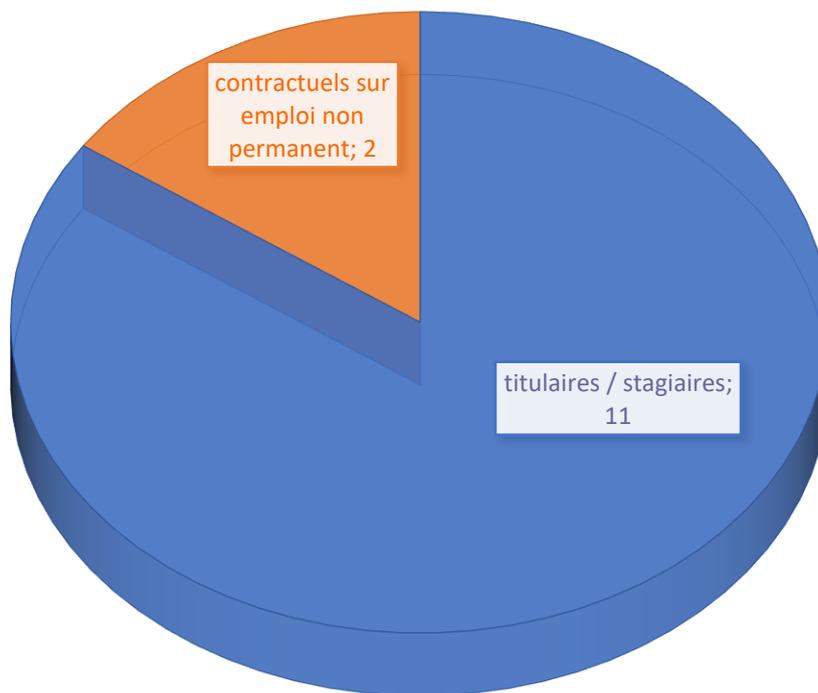
## PARTIE 1 – REPARTITION ET ANALYSE DES EFFECTIFS

### I – Eléments statistiques

La collectivité compte **13 agents en activité au 31/12/2022** répartis comme suit :

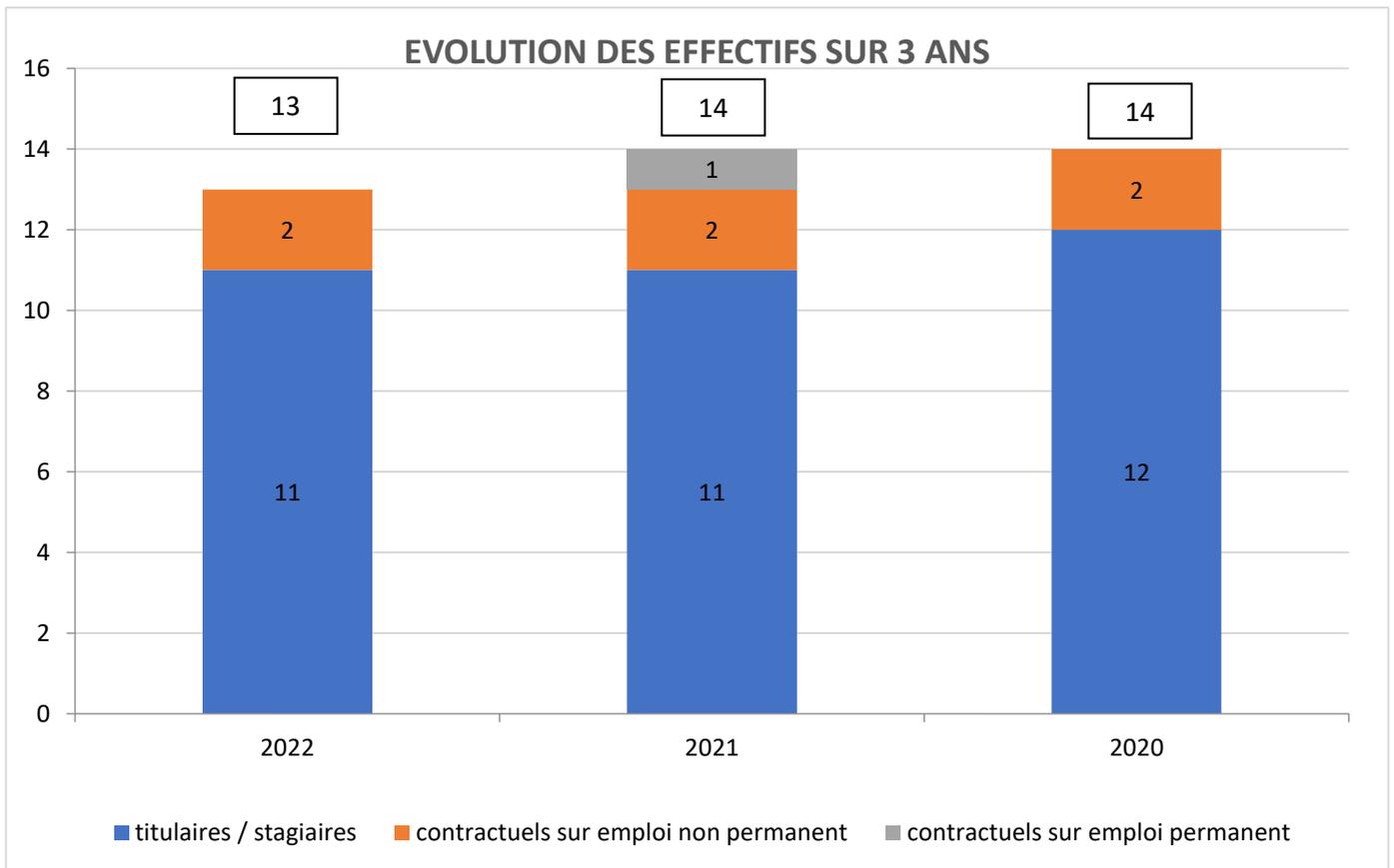
- 11 fonctionnaires (stagiaires ou titulaires), soit 85% des effectifs (79% en 2021)
- 2 contractuels sur emploi non permanent, soit 15% (14 % en 2021)
- 0 contractuels sur emploi permanent (7% en 2021)

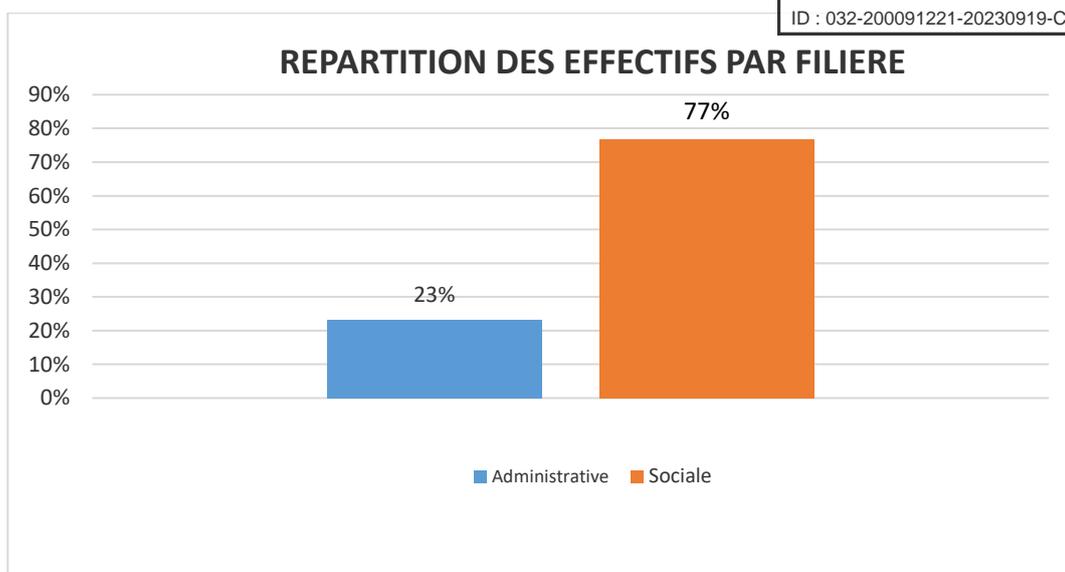
### REPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT



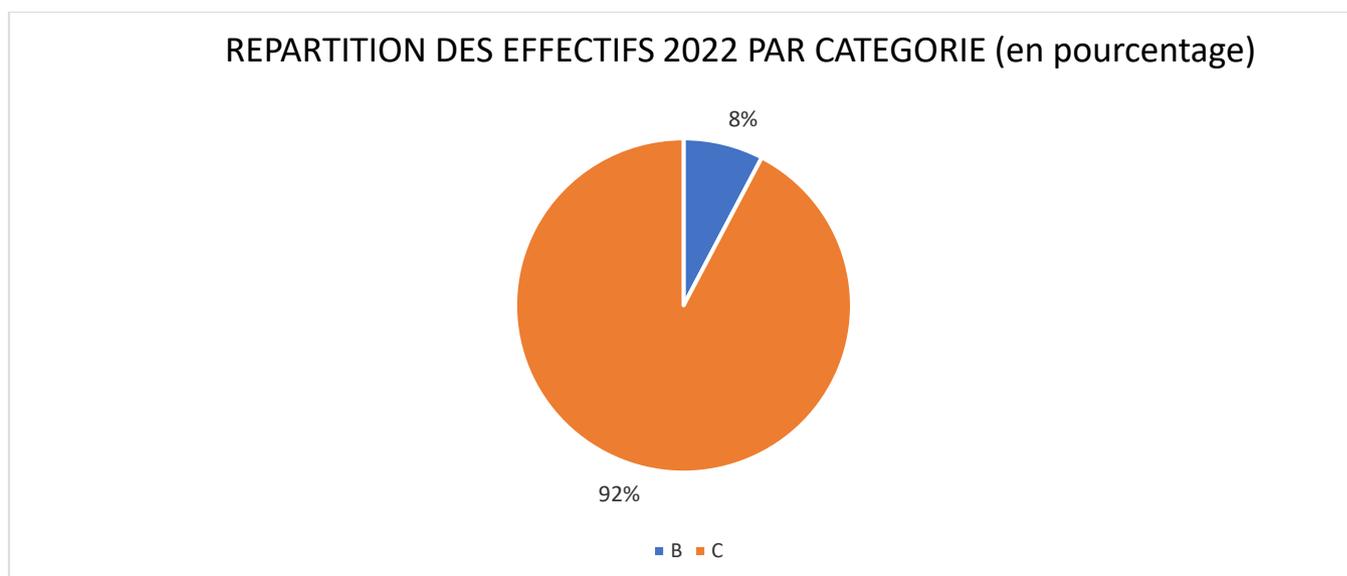
Statut	2022	2021	2020
Titulaires / stagiaires	11	11	12
Contractuels sur emploi non permanent	2	2	2
Contractuels sur emploi permanent	0	1	0
<b>TOTAL AGENTS PRESENTS 31/12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

Les effectifs sont stables sur ces 3 dernières années, l'agent supplémentaire en 2020 et 2021 correspond à un remplacement d'agent absent.





Le service SAAD est constitué de 10 aides à domicile (filiale sociale) et 3 agents administratifs.



Les agents de catégorie C représentent 92% des effectifs et 8% les agents de catégorie B. On ne dénombre aucun agent de catégorie A.

*Pour information, les agents de catégorie A représentent 13 % des effectifs de la fonction publique territoriale. Les agents de cat B représentent 12 % et les agents de catégorie C constituent la grande majorité des effectifs de la fonction publique territoriale (75 %)*

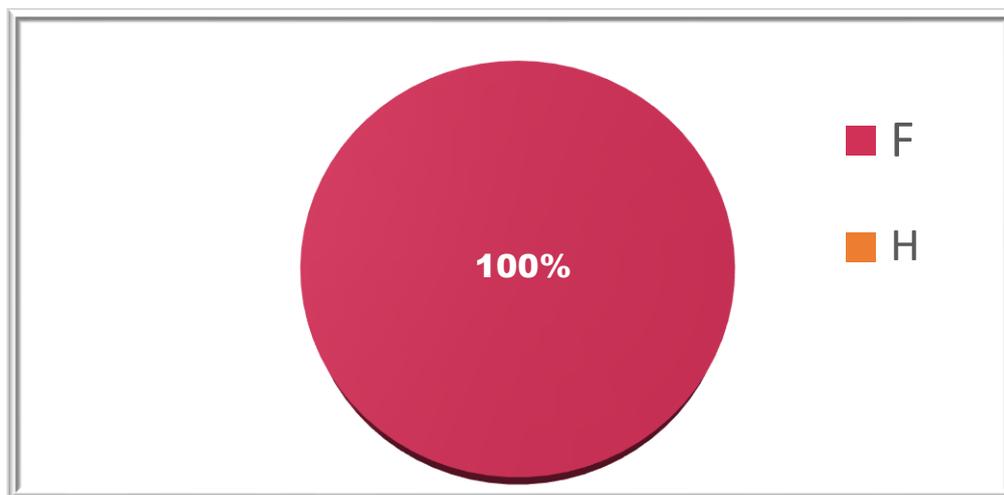
*(Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelles DGAFP – chiffres année 2020).*

*La part des agents des catégories A et B dans les intercommunalités de 100 à 349 agents est en moyenne de 32% (source : indicateurs repères du FNCDG année 2017)*

Répartition par catégorie (en %)	2022	2021	2020
A			
B	8%	7%	7%
C	92%	93%	93%
Total général	100%	100%	100%

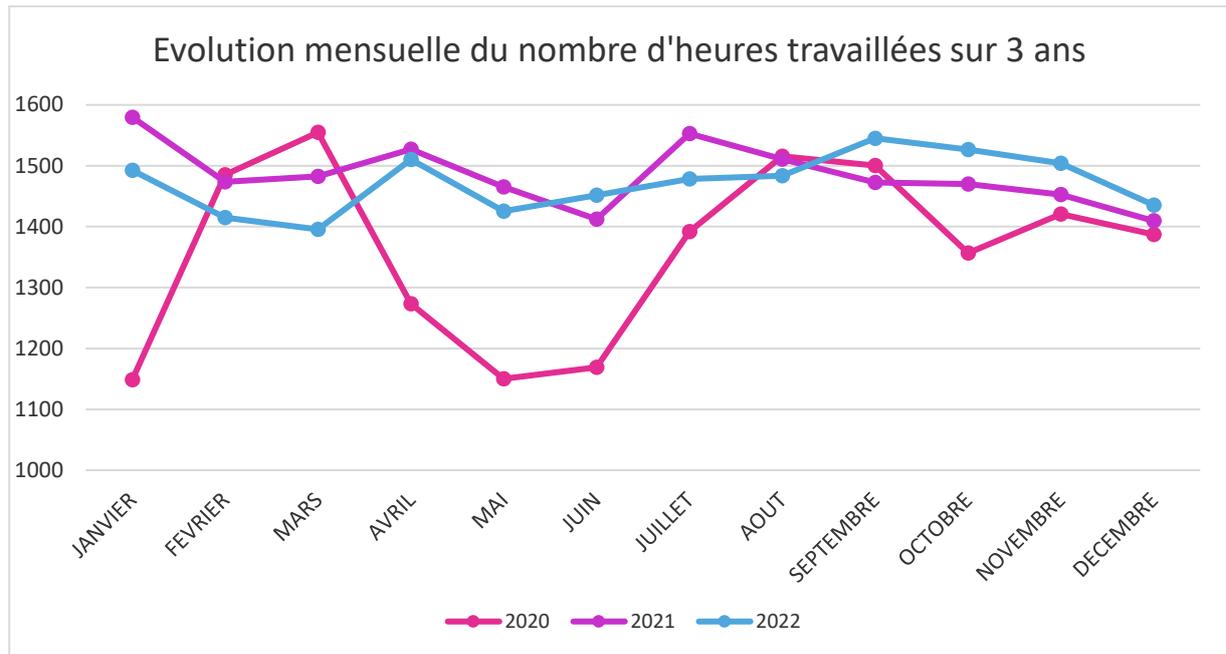
Il existe une sous-représentation des catégories A et B dans la collectivité par rapport aux données nationales, liée à la constitution du service.

## Répartition des effectifs par sexe



Les femmes représentent 100% des effectifs depuis 2020, ce qui correspond aux données nationales puisque les filières administratives et sociales sont majoritairement féminines.

*Pour information, en 2019, 62.7% des agents de la fonction publique sont des femmes (+0,3 point comme les années précédentes), 61.3% dans la fonction publique territoriale (FPT) (+0,8 point en dix ans). La proportion des femmes varie selon les filières d'emploi. Dans la FPT, plus de 95% des agents de la filière sociale sont des femmes.*

**Evolution mensuelle du nombre d'heures rémunérées 2022 et comparatif avec l'année 2021 et 2020**

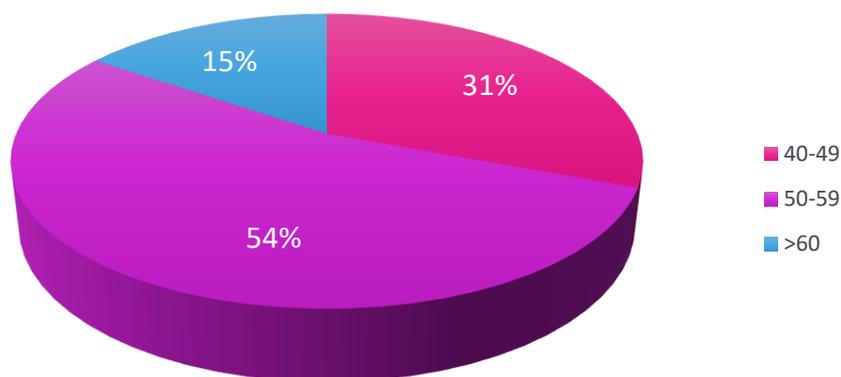
	2020	2021	2022
JANVIER	1148.45	1579.77	1492.64
FEVRIER	1484.99	1473.55	1414.71
MARS	1554.73	1482.54	1395.54
AVRIL	1273.45	1527.05	1510.12
MAI	1150.08	1465.19	1425.61
JUIN	1168.86	1412.03	1451.58
JUILLET	1392.06	1552.93	1478.22
AOUT	1515.7	1510.63	1483.71
SEPTEMBRE	1500.3	1472.48	1545.19
OCTOBRE	1356.86	1469.79	1526.64
NOVEMBRE	1420.74	1452.53	1504.08
DECEMBRE	1387.08	1409.39	1435.53
TOTAL	16353.30	17807.88	17663.57

Le nombre d'heure rémunéré est stable depuis 2020. Nous notons seulement une diminution du volume horaire travaillé entre mars et juillet 2020 lié à l'épidémie de COVID.

**Répartition des agents hors activité au 31/12/2022 :**

- Disponibilité : 1 agent

## REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE



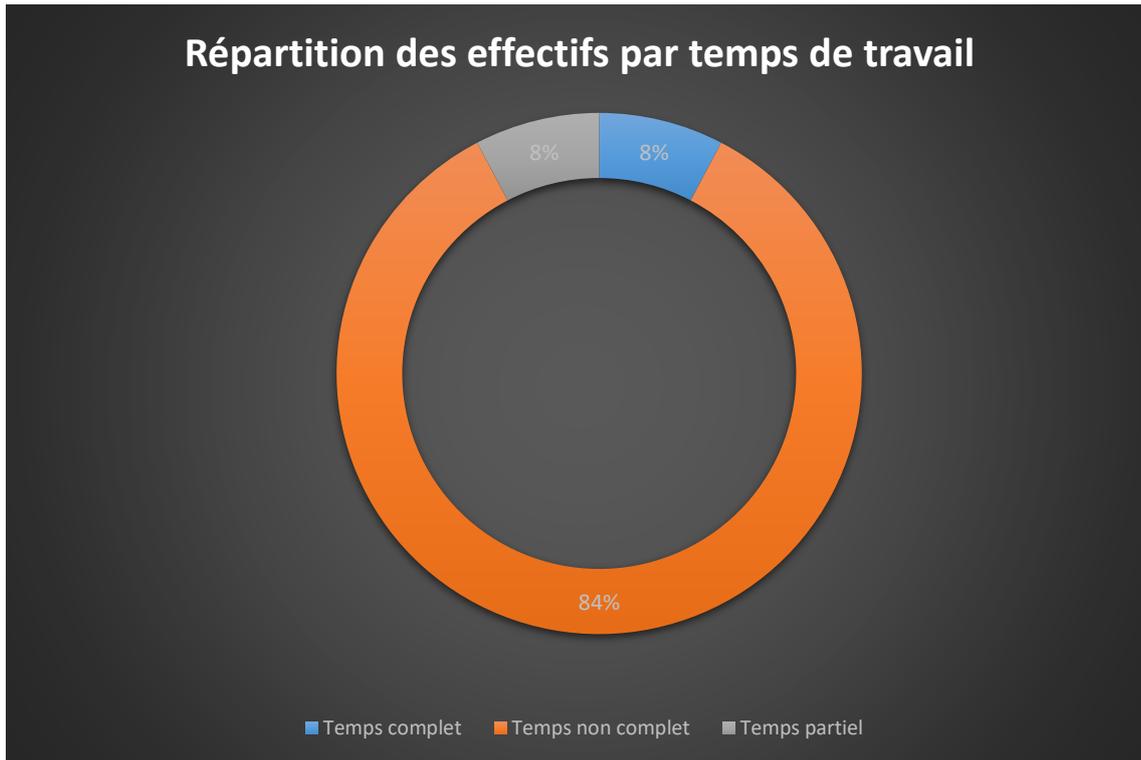
L'âge moyen des agents, tout statut confondu, est de **53.5 ans** (54.5 pour les titulaires et 47.5 pour les contractuels), contre 51.6 ans l'année dernière.

*Pour information, l'âge moyen dans les trois versants de la fonction publique est de 44 ans ; FPE : 43 ans ; FPH : 42 ans ; et FPT : 46 ans.*

*Source: Rapport annuel 2022 sur état de la fonction publique portant sur chiffres 2020*

Il est à noter que 69% des agents ont plus de 50 ans, dont 15% ayant plus de 60 ans.

## II – Temps de travail



Type de temps	2022	2021	2020
Temps complet	8%	0%	0%
Temps non complet	85%	93%	93%
Temps partiel	8%	7%	7%
TOTAL	100%	100%	100%

**Le temps complet** correspond au temps de travail réglementaire en vigueur, soit 35 heures hebdomadaires. Il concerne 1 agent au 31/12/2022 dans la collectivité (assistante administrative).

Le **temps non complet** concerne 11 agents, soit 85% des effectifs, dont le poste a été créé à moins de 35h ou qui ont été recrutés pour un contrat d'une durée inférieure à 35 heures hebdomadaires (10 aides à domicile et 1 régisseuse).

1 agent de la collectivité est à **temps partiel** au 31/12/2022. Ce temps de travail correspond à un choix de l'agent affecté sur un poste à temps complet de réduire son temps de travail sur autorisation.

91% des fonctionnaires sont à temps non complet.

## PARTIE 2 – DEROULEMENT DE CARRIERE

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a introduit l'obligation d'élaborer les lignes directrices de gestion. Ces dernières constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Elles ont été adoptées en décembre 2020 après la constitution d'un comité de pilotage qui s'est réuni à plusieurs reprises au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2020.

Au vu de l'état des lieux des pratiques RH et du projet politique de ce mandat, la collectivité a acté les 4 enjeux suivants :

1. Développer l'attractivité de la collectivité
2. Améliorer la qualité de vie au travail
3. Renforcer l'évolution et la modernisation des services publics
4. Favoriser l'égalité femmes – hommes

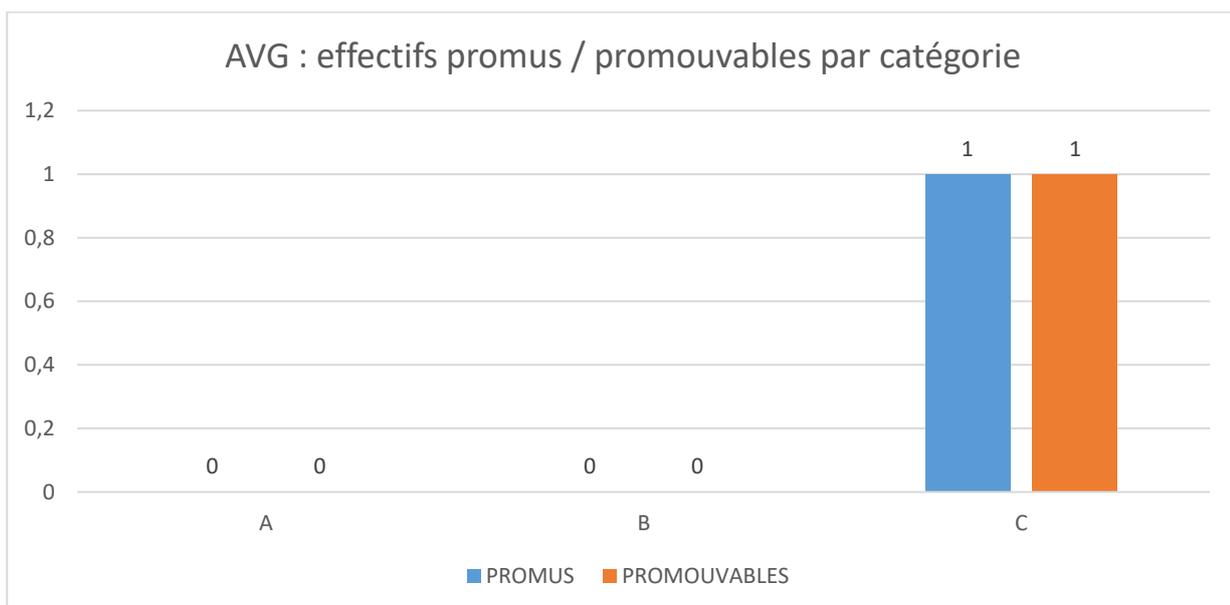
La partie 3 des LDG recense les critères de la collectivité pour la promotion et la valorisation des parcours professionnels dont les avancements de grade et la promotion interne dont de nouveaux critères ont été adoptés pour 2021.

Ont bénéficié, au cours de l'année 2022 :

- D'un avancement de grade 1 agent (sur 1 possible, soit 100%)
- 11 avancements d'échelon ont été attribués (certains agents ont bénéficié de 2 avancements dans l'année grâce à la bonification d'ancienneté)

⇒ **90 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2022 (AVE/AVG)**, certains ayant eu deux avancements.

Pour rappel, en 2021, les avancements étaient constitués de 2 AVG (sur 2 possibles) et 4 AVE, soit 6 agents avaient bénéficié d'un avancement (54% des fonctionnaires)



Les critères de sélection internes liés à la valeur professionnelle de l'agent et au présentisme notamment ont contribué à l'écart entre les agents promus et promouvables.

Les lignes directrices de gestion ont défini les règles relatives aux propositions d'avancement de grade et de promotion interne.

« L'attribution d'un avancement de grade ou la présentation du dossier de promotion interne auprès du Centre de gestion seront validées au regard des critères ci-dessous, applicables à l'ensemble des agents, sans distinction de catégories ou filières.

- AVG/PI proposé doit être en concordance avec l'organigramme des grades
- Ancienneté dans le grade actuel (durée minimale entre deux AVG/PI est de 3 ans). La proximité d'un départ en retraite peut être un facteur d'AVG/PI plus rapide
- Valeur professionnelle : AVG/PI doit être cohérent avec le compte-rendu du dernier entretien professionnel
- Acquis de l'expérience professionnelle : prise de nouvelles responsabilités, mobilité interne, effort de transmission de son savoir, ...
- Nombre de jours de formation (FSO) sur les 3 dernières années
- Suivi d'une formation prépa concours / examen dans le grade proposé ou dans un grade supérieur
- Condition de nomination sur le grade actuel : par concours / examen ou AVG / promotion interne
- Présentisme de l'année N-1: AVG/PI attribué en priorité aux agents présents (maladie ordinaire / Autorisation Spéciale d'Absence / ... hors CA-RTT-formation et congé maternité/paternité). Ce critère peut être relativisé par la valeur professionnelle
- Discipline : refus d'AVG/PI si une procédure disciplinaire est enclenchée en N minimum (graduée selon le groupe de sanctions disciplinaires)
- Priorité aux agents lauréats d'un examen professionnel
- Priorité aux agents dans le cadre d'une reconversion professionnelle subie
- Avis du supérieur hiérarchique : 3 options : très favorable / favorable / défavorable. Priorisation en cas de propositions de plusieurs agents d'un même service
- Avis de la Direction : 2 options : favorable / défavorable »

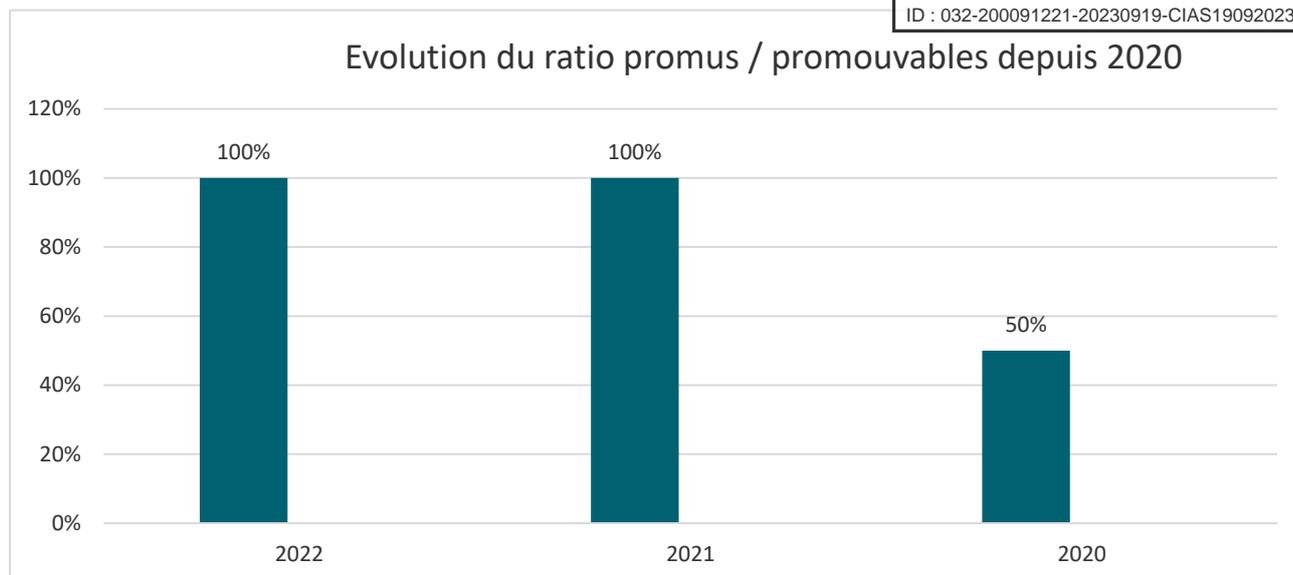
Il n'y a pas de hiérarchie, ni de classement entre les critères.

De plus, même si toutes les conditions sont remplies, l'AVG / PI est soumis à l'avis de l'ensemble de la chaîne hiérarchique. Ils relèvent en dernier lieu de la décision de l'autorité territoriale.

#### Avancement de grade 2022

	Femmes	Hommes
promouvables	1	0
promus	1	0
<b>pourcentage</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

En 2022, le ratio promu / promouvable est de 100%.

**Avancement d'échelon :**

	A	B	C	Total
2022			11	11
2021			4	4
2020			7	7
<b>Effectifs fonctionnaires 2022 (en nb d'agents)</b>		1	10	11

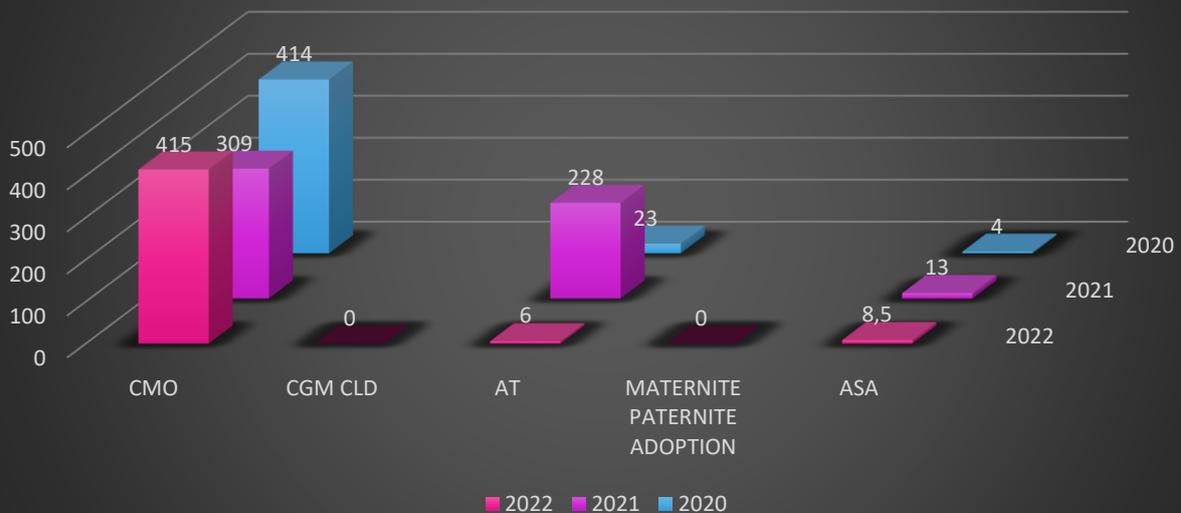
La mise en place du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) a instauré une cadence unique d'avancement d'échelon et la suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale ou maximale.

**PARTIE 3 – ABSENTEISME****I – Données générales**

La moyenne de jours d'absence, tous types d'absences confondues (maladie ordinaire, longue / grave maladie, longue durée, maternité / adoption, accident de travail et autorisations spéciales d'absence) est de **33 jours / agent** (contre 39 jours en 2021 et 32 jours en 2020).

CMO	CGM CLD	AT	MATERNITE PATERNITE ADOPTION	ASA	ABSENCE TOTALE	EFF MOY	MOY ABS / AGENT
415	0	6	0	8.5	429.5	13	33

## EVOLUTION DES ABSENCES DEPUIS 2020



## II – Accidents de travail / maladies professionnelles

### Déclarations d'accidents

	2020	2021	2022
Accident de service / travail	1		1
<i>avec arrêt</i>	1		1
<i>sans arrêt</i>			
Accident de trajet			
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>1</b>

### Nombre de jours d'arrêt

	2020	2021	2022
Accident de service / travail	23	228	6
Accident de trajet			
<b>TOTAL</b>			

Les jours d'arrêt de travail de 2021 sont liés à l'accident de service ayant eu lieu en fin d'année 2020, ce dernier s'étant prolongé sur 2021.

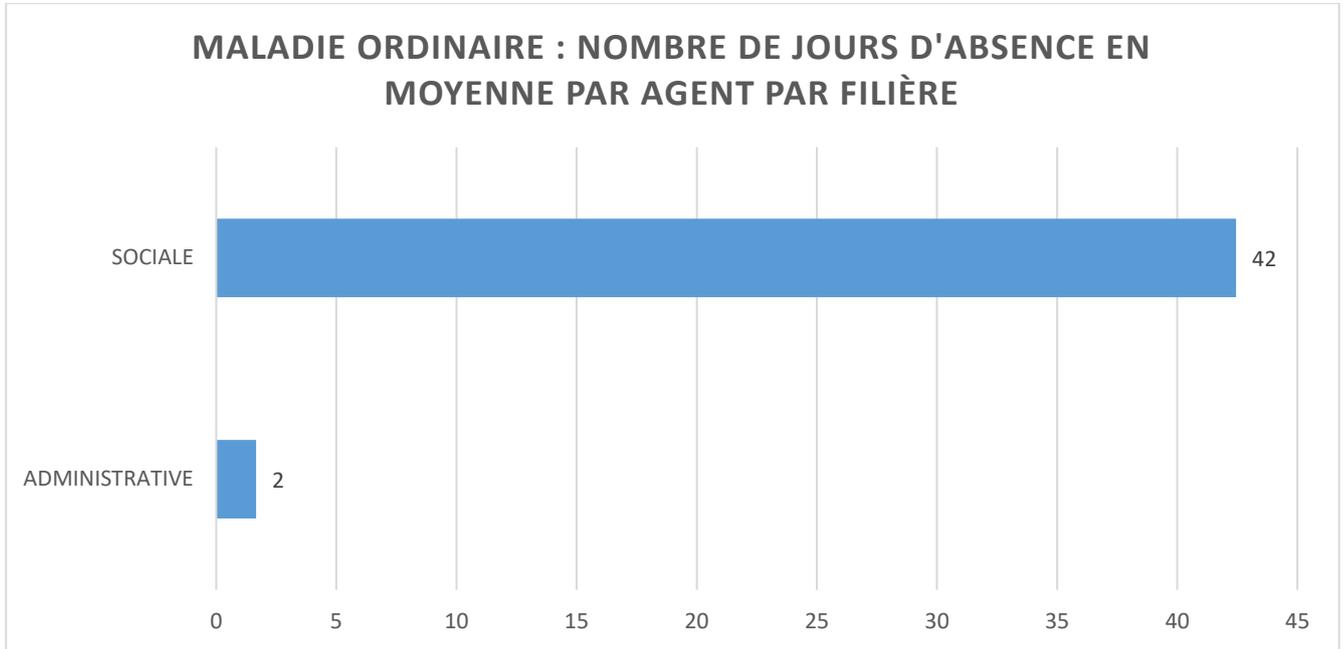
### Maladie professionnelle :

Aucune nouvelle demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

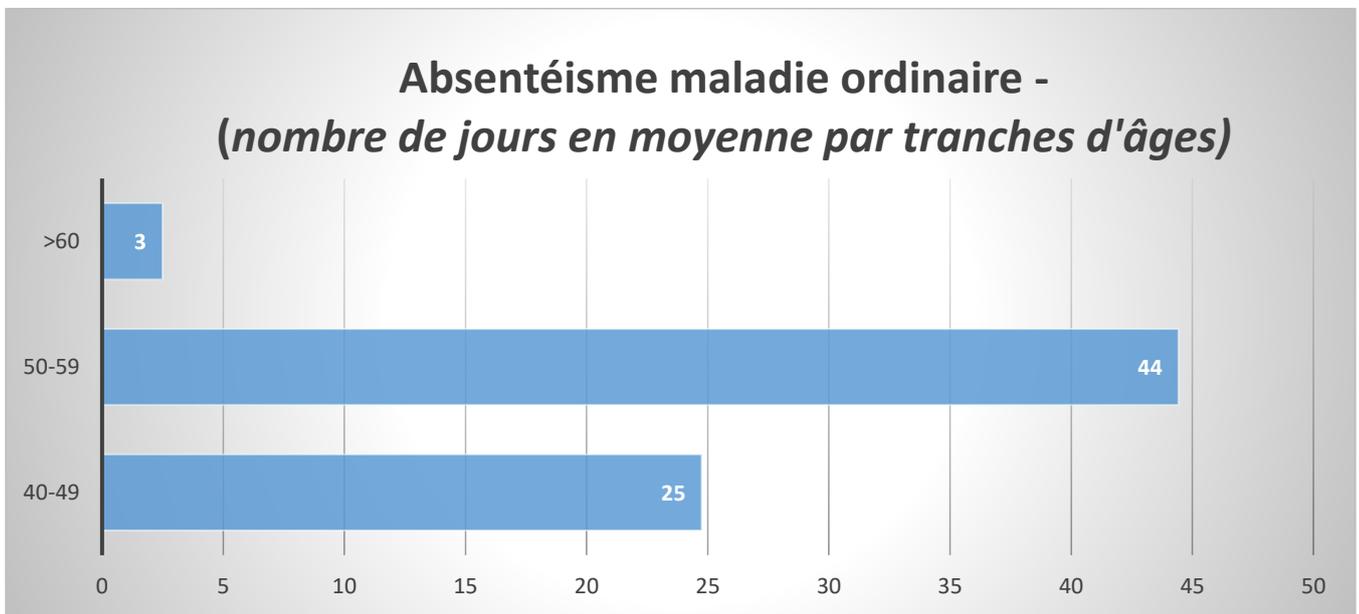
### III – Maladie ordinaire

La moyenne de jours d'absence pour la maladie ordinaire est de 32 jours/agent.

Il est à noter que 60% des jours d'arrêt maladie ordinaire correspondent à 1 seul arrêt continu d'un agent (250 jours). Sans cet arrêt, la moyenne de jours d'absence pour maladie est de 13.75 jours/agent.



En 2022, le nombre de jours moyen d'absence en maladie ordinaire est le plus important dans la filière sociale.



Il est à noter que la tranche d'âge des 50-59 est la plus impactée par les arrêts maladie ordinaire (44 jours en moyenne par an), puis vient la tranche d'âge des 40-49 (25 jours en moyenne).

## PARTIE 4 – FORMATION

**6 jours de formation ont été réalisés en 2022, soit 0.46 jours par agent (rappel 2021, 0.50 jour par agent)**

Depuis le renouvellement du plan de formation triennal, en fin d'année 2021, ce dernier est désormais mutualisé CCGT / CIAS.

Ainsi les agents du CIAS intègrent les formations intra ou en union proposées. Il est à noter 1 formation en union spécifique au CIAS sur L'approche du handicap dans les services d'aides à domicile.

Les élus ont validé, en fin d'année 2021, les axes stratégiques pour la période 2022-2024 :

- **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)**

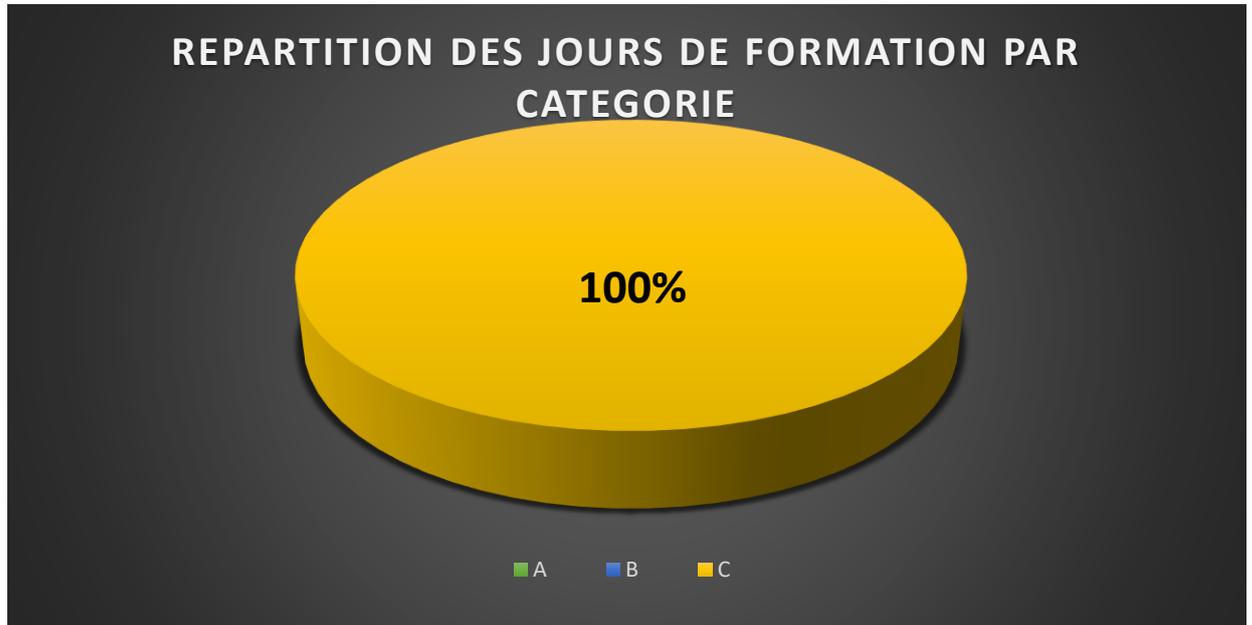
Axe 1 : Favoriser le développement durable

Axe 2 : Accompagner la conduite au changement

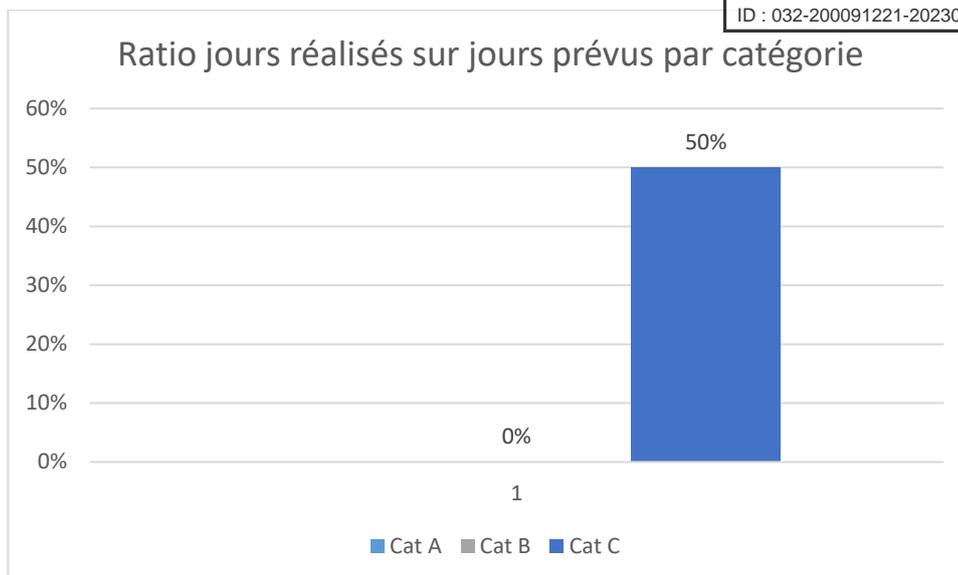
Axe 3 : Renforcer l'image et la communication de la collectivité

Axe 4 : Renforcer le couple communes/intercommunalité

Le budget formation est uniquement composée de la cotisation patronale prélevée mensuellement sur la masse salariale, soit 1 512€ en 2022 (contre 1 335€ en 2021).



	NB DE JOURS DE FORMATION REALISES	NG AGENTS FORMES	NB AGENTS DU SERVICE	NB DE JOURS MOYEN DE FORMATION
<b>CIAS</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>0.46</b>



Le taux des formations réalisées par rapport aux formations demandées est de 50% cette année pour les catégories C et 0 pour les catégories B (agent inscrit à une formation non réalisée).

## PARTIE 5 – DIALOGUE SOCIAL

### I – Instances représentatives du personnel

Le Comité Technique ainsi que le CHSCT sont placés auprès du Centre de Gestion de Gers.

Le Comité Technique du Centre de Gestion a été saisi pour 5 sujets, notamment sur la revalorisation du RIFSEEP, le plan de formation mutualisé ou la création d'un CST commun.

En effet, dans le cadre du renouvellement des instances avec les élections professionnelles du 8 décembre 2022, il a été décidé la création d'un CST commun CCGT / CIAS.

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail du Centre de Gestion a été saisi 1 fois en 2022, dans le cadre de la mise à jour du Document Unique.

Il est à noter la constitution de 2 groupes de travail avec les représentants du personnel de la CCGT d'une part du CT et d'autre part du CHSCT à l'occasion de la réévaluation de l'IFSE et de la mise à jour du document unique.

### II – Conflits du travail : grèves

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2022
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	0
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre uniquement local	
- non précisé, autres	

En 2022, les absences pour grèves des agents de la collectivité ont représenté 0 jour.

## PARTIE 6 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

### I – Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d’action sociale

Il s’agit des dépenses d’action sociale 2022 liées à :

- La participation employeur à Plurélya
- La part patronale des titres restaurant

Montant des dépenses pour la réalisation des prestations d'action sociale (en € ; <b>opérations réelles, hors opérations d'ordres</b> )	9 922 €
---	---------

Concernant Plurélya, 10 agents ont bénéficié de cette action pour un coût pour la collectivité de 1 990€. Le taux de retour est de 56% en sachant qu’il ne prend pas en compte des avantages obtenus via Couleur CE, site partenaire de Plurelya permettant de bénéficier de nombreuses réductions (places de cinéma, spectacles, parcs et attractions, cartes de réduction magasin, réductions séjours et location, ...).

Concernant les titres restaurant, action sociale versée directement par l’employeur, le nombre et la répartition par catégorie des bénéficiaires sont :

Type de prestation		Nombre de bénéficiaires					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Restauration	Subventions						
	Titres restaurants				1		12

13 agents sont concernés par les titres restaurants.

### II – Protection sociale

- Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance :

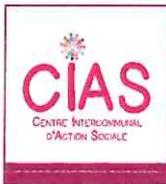
	Santé	Prévoyance
Via une convention de participation propre à la collectivité	Non	Non
Via une adhésion à une convention de participation souscrite par le centre de gestion	Non	Non
Via un contrat ou un règlement labellisé	Oui	Oui

- Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire :

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A		
Catégorie B	1	1
Catégorie C	4	5
Agents sur emploi non permanent		
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**Montant des participations (en €)**

Catégorie A		
Catégorie B	240	240
Catégorie C	960	760
Agents sur emploi non permanent		
<b>Montant total des participations* (en €)</b>	<b>1 200</b>	<b>1 000</b>

**DÉPARTEMENT DU GERS****CANTON DE  
L'ISLE-JOURDAIN****CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION  
SOCIALE DE LA GASCOGNE  
TOULOUSAINE****EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Nombre de conseillers : 13  
 Conseillers en exercice : 11  
 Quorum : 6

Présents : 8  
 Excusés : 1  
 Absents : 2  
 Procurations : 0

**Vote**

Favorables : 8  
 Défavorables : 0  
 Abstentions : 0  
 Non votants : 0

n° CIAS 19092023-15

**Objet :****RESSOURCES  
HUMAINES**

Convention relative à la  
santé au travail avec le  
centre de gestion du Gers

**L'an deux mille vingt-deux, le mardi 19 septembre, à dix-sept 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 : 8 septembre 2023

Présents : Muriel ABADIE, Marion ARTUS, Georges BELOU, Dominique BONNET, Denis DARAN, Francis IDRAC, Régine SAINTE-LIVRADE et Jean-Claude TOR

Était excusée : Martine DISPANS

Étaient absents : Marc CASSAGNE et Jean-Claude DAROLLES

Secrétaire de séance : Dominique BONNET

Monsieur le Président informe de la nécessité d'actualiser la convention, jointe en annexe, avec le centre de gestion du Gers concernant la santé au travail,

Le CDG 32 propose un service de médecine préventive, conformément aux dispositions de l'article 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale, auquel il est proposé d'adhérer par convention.

Le conseil d'administration du Centre de gestion a décidé de modifier le mode de facturation du service de médecine préventive et de santé au travail.

**Les missions effectuées par le CDG 32 sont :**

- Surveillance médicale des agents (visite périodique tous les 2 ans)
- Surveillance médicale particulière (personnes reconnues RQTH, agents souffrant de pathologies particulières, ...)
- Examens complémentaires (recommandés par le médecin de prévention)
- Actions sur le milieu professionnel (conseils sur l'amélioration des conditions de travail, analyses et aménagements de poste...)

Le financement est assuré par la cotisation additionnelle du centre de gestion (taux de 0,82 % depuis le 01/01/2019).

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

- **d'accepter les termes de la convention jointe en annexe,**
- **d'autoriser le Président à signer la convention avec le centre de gestion du Gers pour une durée de 3 ans.**

La présente délibération a été signée le 19 septembre 2023  
Certifiée et rendue exécutoire par le Président le 22 septembre 2023  
Expédiée à la Préfecture le 22 septembre 2023  
Affichée le 22 septembre 2023

**Le Président,**

**Francis IDRAC**





## CONVENTION D'ADHESION

POUR LES SUIVIS DE L'ETAT DE SANTE DES AGENTS

PAR LE POLE « BIEN VIVRE AU TRAVAIL »

DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU GERS.

### ENTRE :

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Gers, représenté par son président,

D'une part,

ET : le CIAS Gascogne Toulousaine

Le(la) :

D'autre part,

### Conformément aux dispositions législatives et réglementaires suivantes :

- Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique
- Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale
- Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale ; mis à jour le 14 mai 2020

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Gers met à disposition des collectivités un Pôle « Bien vivre au travail », intégrant les missions de la santé au travail.

## **Article I : Objet de la convention.**

La présente convention a pour objet de déterminer le contenu et les conditions techniques et financières de réalisation des prestations de santé au travail conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif à la médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.

## **Article II : Agents concernés.**

La présente convention s'applique à l'ensemble des agents employés par la collectivité et ce quel que soit le statut de l'agent (fonctionnaires titulaires ou stagiaires, agents non titulaires, agents de droit privé), ainsi qu'à tous les lieux de travail dans lesquels ils sont amenés à intervenir.

## **Article III : Missions de la médecine de prévention.**

Elles sont assurées par le médecin du travail et les infirmières diplômées d'état en santé au travail (IDEST), et elles sont définies dans un protocole formalisé et applicable.

### **1 – Surveillance médicale des agents :**

#### **Les suivis périodiques :**

Les agents des collectivités et établissements bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les deux ans.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

- 1° D'interroger l'agent sur son état de santé ;
- 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- 5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail dans le respect du protocole précité. Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.

Des transmissions hebdomadaires sont organisées entre les IDEST et le médecin du travail pour l'ensemble des visites réalisées.

Au cours de ces suivis, une surveillance médicale particulière, orientée vers les situations spécifiques de certains agents est prévue dans les cas suivants :

- les personnes en situation de handicap,

- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
- les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- les agents occupant des postes exposants à des risques spéciaux,
- les agents souffrant de pathologies particulières.

L'ensemble des suivis périodiques présentent un caractère obligatoire, une attestation de suivi est délivrée au terme de chaque rencontre avec le professionnel de santé.

#### **Les visites à la demande :**

L'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. Elle doit informer l'agent de cette démarche.

L'agent peut bénéficier à sa demande d'une visite avec un professionnel de santé au travail du pôle, sans que l'administration ait à en connaître le motif.

Dans tous les cas, la demande de visite sera transmise par la collectivité.

#### **Les examens complémentaires :**

Le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires nécessaires :

- A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

La prise en charge financière des frais occasionnés par ces examens incombe à l'employeur.

#### **Les cellules pluridisciplinaires pour le maintien en emploi :**

Elles sont dédiées à l'accompagnement, au conseil et à la mobilisation des moyens et compétences dans le cas de situations complexes (arrêts maladie durables, arrêts répétitifs, restrictions médicales, organisation de la reprise, mal-être au travail...).

### **2 – Les actions en milieu de travail.**

Les membres de l'équipe peuvent conseiller l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne notamment :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- L'évaluation des risques professionnels ;
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents
- L'hygiène générale des locaux de service ;
- L'hygiène dans les restaurants administratifs ;

- L'information sanitaire ;

Pour ce faire, la collectivité s'engage à fournir aux professionnels les documents et informations suivantes :

- La déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle,
- Les fiches de données de sécurité des produits chimiques dangereux,
- Les projets de construction et d'aménagement des locaux de travail,
- Les fiches de poste.

#### **Article IV : Réalisation des suivis de l'état de santé des agents :**

Les suivis individuels de l'état de santé des agents sont réalisés tout au long de l'année, y compris les périodes de vacances scolaires.

Le centre de gestion transmet à la collectivité pour actualisation la déclaration obligatoire des effectifs, afin d'initier la planification des visites.

En cas d'absence de l'agent, la collectivité devra prévenir le secrétariat au minimum 48 heures avant la date de rendez-vous initialement prévue.

Les visites de santé au travail sont réalisées dans les centres d'accueil fixés par le centre de gestion.

#### **Article V : Conditions financières.**

##### **1 – les visites médicales :**

Le montant de la visite fixé par le conseil d'administration du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale comprend :

- Les visites périodiques obligatoires des agents,
- Les actions en milieu de travail ainsi que les conseils et informations.

Le financement est assuré par la cotisation additionnelle au centre de gestion dont les taux ont été fixés par une délibération de son conseil d'administration des 04 juin 2019 et 09 novembre 2021.

Cette participation pourra être révisée par délibération du Conseil d'Administration du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gers qui devra intervenir 6 mois avant l'application du nouveau tarif. Cette nouvelle participation sera notifiée à la collectivité sans qu'il soit besoin de modifier la présente convention.

Pour les visites complémentaires (à la demande, de reprise, de pré-reprise ou d'embauche) la délibération du 9 novembre 2021 fixe un montant de 60 euros.

## 2 – Les cellules pluridisciplinaires :

Tranche	Tarif unitaire par réunion TTC
Collectivité ou EPCI de moins de 100 agents	100
Collectivité ou EPCI de 100 agents et plus	200

### Article VI : Durée de la convention.

La convention est conclue pour une durée de trois ans renouvelables.

La résiliation ne pourra intervenir que par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Président du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Gers avant le 30 juin de chaque année pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit.

### Article VIII : Règlement des litiges.

Tout litige lié à la mise en œuvre de la présente convention pourra être porté devant le Tribunal Administratif de Pau territorialement compétent.

Fait en deux exemplaires,

A AUCH,  
Le,

A ...*X' Isle Jourdain*...  
Le,

Le Président du CDG32



*CIAS Gascogne  
Touloisaine*

Annexe 1 : PV de délibération du Conseil d'Administration du 9 novembre 2021

Annexe 2 : Information relative à la délibération du conseil d'administration du 4 juin 2019

Annexe 3 : PV de délibérations du Conseil d'Administration du 11 décembre 2018

**DÉPARTEMENT DU GERS****CANTON DE  
L'ISLE-JOURDAIN****CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION  
SOCIALE DE LA GASCOGNE  
TOULOUSAIN****EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Nombre de conseillers :	13
Conseillers en exercice :	11
Quorum	6
Présents :	8
Excusés	1
Absents :	2
Procurations :	0

**Vote**

Favorables :	8
Défavorables :	0
Abstentions :	0
Non votants :	0

**n° CIAS 19092023-16****Objet :****RESSOURCES  
HUMAINES**Modification du tableau  
des emplois

**L'an deux mille vingt-deux, le mardi 19 septembre, à dix-sept 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 : 8 septembre 2023Présents : Muriel ABADIE, Marion ARTUS, Georges BELOU, Dominique BONNET, Denis DARAN, Francis IDRAC, Régine SAINTE-LIVRADE et Jean-Claude TORÉtait excusée : Martine DISPANSÉtaient absents : Marc CASSAGNE et Jean-Claude DAROLLESSecrétaire de séance : Dominique BONNET

Monsieur le Président informe le conseil de la nécessité de modifier le dernier tableau des emplois, adopté par délibération le 06/04/2023 afin de prendre en compte les modifications suivantes :

## Création de postes :

- Suite au départ en retraite de la responsable SAAD au 30/04/2024, il est nécessaire de créer un poste de responsable SAAD sur le grade d'assistant socio-éducatif à temps complet, un même poste sur le grade de rédacteur sera supprimé après le départ en retraite de la responsable.
- Suite à l'avancement de grade de 2 agents, il est nécessaire de créer au 01/12/2023 :
  - o un poste d'aide à domicile sur le grade d'agent social principal 1<sup>ère</sup> classe à temps non complet 24 h hebdomadaires (un poste d'agent social principal 2<sup>ème</sup> classe à temps non complet 24 h hebdomadaires sera ultérieurement supprimé),
  - o un poste d'aide à domicile sur le grade d'agent social principal 2<sup>ème</sup> classe à temps non complet 24 h hebdomadaires (un poste d'agent social à temps non complet 24 h hebdomadaires sera ultérieurement supprimé).

**Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, approuve à l'unanimité les modifications du tableau des emplois telles que décrites ci-dessus.**

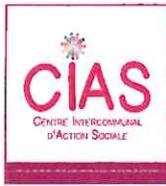
La présente délibération a été signée le 19 septembre 2023  
Certifiée et rendue exécutoire par le Président le 22 septembre 2023  
Expédiée à la Préfecture le 22 septembre 2023  
Affichée le 22 septembre 2023

***Le Président,***

***Francis IDRAC***



**DÉPARTEMENT DU GERS**  
**CANTON DE**  
**L'ISLE-JOURDAIN**



**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION**  
**SOCIALE DE LA GASCOGNE**  
**TOULOUSAIN**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES**  
**DÉLIBÉRATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Nombre de conseillers : 13  
 Conseillers en exercice : 11  
 Quorum : 6

Présents : 8  
 Excusés : 1  
 Absents : 2  
 Procurations : 0

**Vote**

Favorables : 8  
 Défavorables : 0  
 Abstentions : 0  
 Non votants : 0

**L'an deux mille vingt-deux, le mardi 19 septembre, à dix-sept 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 : 8 septembre 2023

Présents : Muriel ABADIE, Marion ARTUS, Georges BELOU, Dominique BONNET, Denis DARAN, Francis IDRAC, Régine SAINTE-LIVRADE et Jean-Claude TOR

Était excusée : Martine DISPANS

Étaient absents : Marc CASSAGNE et Jean-Claude DAROLLES

Secrétaire de séance : Dominique BONNET

**n° CIAS 19092023-17**

**Objet :**

**RESSOURCES**  
**HUMAINES**

Modification du RIFSEEP  
 – Part CIA

Pour mémoire, une délibération modificative du RIFSEEP suite au réexamen de l'IFSE a été prise en mars 2022.

Lors du Comité social territorial du 09/03 dernier, les représentants ont acté la démarche et le calendrier de réflexion sur le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

4 réunions des groupes de travail ont eu lieu et ont été l'occasion de nombreux échanges constructifs. L'objectif étant l'instauration d'une nouvelle prime pour les agents et donc l'augmentation du pouvoir d'achat, mais aussi la reconnaissance de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents présents.

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

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

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

**Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 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 : R2FF1427139C 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 le régime indemnitaire de la communauté de communes de la Gascogne Toulousaine en date du 24/03/2022,**

**Vu l'avis favorable du Comité social territorial du 15/06/2023,**

**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, oui l'exposé du président et après en avoir délibéré, adopte à l'unanimité 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 :

1. les indemnités liées à la mobilité géographique (frais de changement de résidence administrative, frais de déplacement...),
2. les dispositifs d'intéressement collectif,
3. les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
4. les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, heures complémentaires, astreintes, IHTS ...),
5. 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 :

1. fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
2. technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3. 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 :

4. 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 ;
5. 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 Assistants socio-éducatif (A)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Responsable SAAD	19 480 €
Groupe 2	Pas d'emplois dans la collectivité	15 300 €
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, dans le respect des plafonds règlementaires.

### 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 règlementairement 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 REGIE (en euros) DE LA IFSE
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes 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 annuelle totale IFSE	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, aux agents contractuels de droit public
- Ayant une ancienneté de 3 mois dans la collectivité avant la période de référence (01/12/N-1 au 30/11/N) et étant présent au moins 10 mois sur les 12 mois de la période de référence

### 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 Assistants socio-éducatif (A)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Responsable SAAD	3 440 €
Groupe 2	Pas d'emplois dans la collectivité	2 700 €
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 est basé sur la manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent. L'ensemble des critères qui permet de calculer le CIA sera détaillé dans une note interne, diffusée aux agents.

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 décembre. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération et du temps de présence dans la collectivité.

### 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<sup>er</sup> octobre 2023.

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

La présente délibération a été signée le 19 septembre 2023  
Certifiée et rendue exécutoire par le Président le 22 septembre 2023  
Expédiée à la Préfecture le 22 septembre 2023  
Affichée le 22 septembre 2023

**Le Président,**

  
**Francis IDRAC**