

C I A S
Airvaudais-Val du Thouet
33 Place des Promenades
79600 AIRVAULT

PROCES VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CIAS Airvaudais-Val du Thouet du 5 décembre 2018

L'an deux mille dix-huit le cinq du mois de décembre à 19 heures, le Conseil d'Administration du CIAS Airvaudais-Val du Thouet, régulièrement convoqué par Mme Frédérique DAMBRINE Vice-présidente déléguée par M. FOUILLET Olivier Président, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la salle de son siège 33 place des Promenades à Airvault.

12 présents : AUBRY Lucienne, BARIGAULT Jeanne, BARIGAULT Maryse, BRAUD Françoise, BRUNET Marie-Hélène, CHARRIER Maryse, DAMBRINE Frédérique, FOUILLET Olivier, GLORIAU Lucette, JOZEAU Sylvie, MILLASSEAU Pierrette, REAU Micheline.

3 pouvoirs

Jean-Pierre CESBRON a donné pouvoir à Lucette GLORIAU

Jean-François COIFFARD a donné pouvoir à Jeanne BARIGAULT

Nicole NIVEAU a donné pouvoir à Maryse BARIGAULT

Excusé (e) s : Jacques LAVIGNE, Hélène MARSAULT, Daniel ROBERT, Jacques ROY, Jean VOYER

Absent (e) s : Joël MEUNIER

Date de la convocation : 26 novembre 2018 ayant pour ordre du jour :

- RIFSEEP
- Contrat groupe d'assurance des risques statutaires
- Proposition ouverture de 2 postes d'agent social
- Proposition augmentation d'horaire d'un poste d'agent social
- Informations diverses

Micheline REAU a été élue secrétaire de séance.

Procès-verbal de la réunion précédente du 16 octobre 2018 : adopté à l'unanimité.

RIFSEEP













Mme la Vice-présidente expose :

Après une première présentation en Comité Technique où le projet initial a reçu un avis défavorable des représentants du personnel, une modification a été portée pour diminuer le montant maximum pour chaque catégorie de personnel. En effet, le projet reprenait les montants maximums du décret, ceux-ci ont donc été réduit à la moitié de leur valeur initiale.

Une nouvelle présentation du projet a été présentée au CT du 16 octobre 2018 et a reçu un avis favorable du Comité Technique.

D 2018-021

Le conseil d'administration,

-  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° 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 les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
-  Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dans la fonction publique de l'Etat
-  Vu l'avis défavorable du Comité Technique en date du 11 septembre 2018 relatif à la déclinaison des critères, et à la cotation des postes selon les critères professionnels et le classement des postes dans les groupes de fonctions.
-  Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 16 octobre 2018 relatif à la déclinaison des critères, et à la cotation des postes selon les critères professionnels et le classement des postes dans les groupes de fonctions.

Considérant l'exposé du Président :

Considérant que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels 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.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et la part complément indemnitaire annuel (CIA)

I. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent, comptant 6 mois d'ancienneté dans la collectivité.

2/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

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

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les postes ont été classés dans les groupes de fonctions 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
<ul style="list-style-type: none"> • responsabilité d'encadrement • responsabilité de formation d'autrui 	<ul style="list-style-type: none"> • autonomie • initiative • organisation • polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> • responsabilité pour la précarité d'autrui • tension mentale, nerveuse/effort physique • responsabilité financière • facteur de perturbation • relations externes

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Direction d'une collectivité	18 105 €	

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 1	Coordinatrice – responsable des plannings Assistante de gestion financière et budgétaire Assistante de direction	5 670 €	
Groupe 2	Gestionnaire de plannings	5 400 €	

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	
Groupe 2	Aide à domicile	5 400 €	

3/ L'EXCLUSIVITE :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

4/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté à partir des critères suivants :

- ✓ Le montant de l'IFSE sera déterminé en fonction du groupe de fonction
- ✓ et selon l'expérience professionnelle détenue par l'agent, examinée au regard des critères suivants :
 - la connaissance acquise par la pratique
 - La diversification des compétences
 - L'approfondissement et la consolidation des connaissances et de savoir-faire technique
 - La connaissance de l'environnement de travail, des procédures

5/ LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'I.F.S.E. :

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

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- ✓ en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours)

6/ LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :

Absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé longue maladie		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé maladie longue durée		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grave maladie		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Absences rémunérées à demi-traitement (50%)	Maintien 50%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé longue maladie		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé maladie longue durée		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grave maladie		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maternité	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paternité	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adoption	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maladie professionnelle	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accident de service	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps partiel thérapeutique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7/ MAINTIEN A TITRE PERSONNEL :

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

8/ PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E. :

Le montant de l'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'1/12^{ème} du montant annuel individuel attribué.

9/ LA DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/ 2019.

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ PRINCIPE :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

2/ BENEFICIAIRES :

- ✓ Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent, comptant 6 mois d'ancienneté dans la collectivité.

3/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Direction d'une collectivité	3 195 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Coordinatrice – responsable des plannings Assistante de gestion financière et budgétaire Assistante de direction	630 €
Groupe 2	Gestionnaire de plannings	600 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE	EMPLOIS	

FONCTIONS		
Groupe 2	Aide à domicile	600 €

4/ PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée. La période de déroulement des entretiens professionnels se tiendra du 1^{er} septembre au 30 novembre.

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé, uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée dans le CIAS Airvaudais Val du Thouet.

5/ ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle du C.I.A. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel à partir des critères ci-après :

- ✓ Les résultats obtenus
- ✓ Les qualités relationnelles
- ✓ L'investissement personnel
- ✓ La prise d'initiative
- ✓ La capacité d'encadrement

6/ DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/ 2019.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Cette délibération annule et remplace toutes les délibérations portant sur le RIFSEEP prises antérieurement.

CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

Mme la Vice-présidente expose :

Le CIAS Airvaudais Val du Thouet est actuellement adhérent au contrat groupe du Centre de Gestion des Deux-Sèvres. Ce contrat nous garantit contre les risques financiers découlant de vos obligations statutaires à l'égard de notre personnel en cas de décès, d'invalidité, d'incapacité, de maladies et d'accidents imputables ou non au service...

Le contrat arrive à son terme le 31 décembre 2019 et le Centre de Gestion le remet en concurrence pour une nouvelle période du 01/01/2020 au 31/12/2023. Par conséquent, il convient de prendre une délibération afin de mandater le CDG.

D 2018-022

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

- Vu, le Décret n°86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 de la Loi n°84- 53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux,

- Vu, le Code Général des Collectivités Territoriales,

- Vu, le Code des Assurances,

- Vu, les ordonnance 2015-899 du 23 juillet 2015 et décret 2016-360 du 25 mars 2016 relatifs aux marchés publics,

Mme la Vice-Présidente expose :

- l'opportunité pour le CIAS Airvaudais Val du Thouet de pouvoir souscrire un ou plusieurs contrats d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agents territoriaux ;
- que le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale des Deux-Sèvres peut souscrire un tel contrat pour son compte, en mutualisant les risques ;
- que notre collectivité adhère au contrat groupe en cours dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2019 et que compte-tenu des avantages d'une consultation groupée effectuée par le Centre de gestion, il est proposé de participer à la procédure d'appel public à la concurrence.

Le CIAS Airvaudais Val du Thouet après en avoir délibéré :

Décide :

Que le Président du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale des Deux-Sèvres est habilité à souscrire pour le compte de notre collectivité des contrats d'assurance, auprès d'une compagnie d'assurance agréée ; cette démarche pouvant être entreprise pour un ensemble de collectivités locales intéressées.

Les contrats devront couvrir tout ou partie des risques suivants :

■ agents affiliés à la C.N.R.A.C.L. (+ 28h de travail par semaine) :

Décès, Accident du travail (accident de service, de trajet, maladie professionnelle), incapacité (maladie ordinaire, disponibilité d'office, invalidité temporaire, temps partiel thérapeutique), longue maladie/longue durée, maternité, (y compris paternité, adoption et accueil de l'enfant)

■ agents non affiliés à la C.N.R.A.C.L. (à savoir agents IRCANTEC) :

Accident du travail (accident de service, de trajet, maladie professionnelle), maladie grave, maternité (y compris paternité, adoption et accueil de l'enfant), maladie ordinaire

Pour chacune de ces catégories d'agents, les assureurs consultés devront pouvoir proposer une ou plusieurs formules.

Ces contrats d'assurance devront présenter les caractéristiques suivantes :

- La durée du contrat est fixée à 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Ces contrats devront être gérés en capitalisation.

Au terme de la mise en concurrence organisée par le Centre de Gestion et en fonction des résultats obtenus (taux, garanties, franchises ...), le Conseil d'administration demeure libre de confirmer ou pas son adhésion au contrat.

PROPOSITION OUVERTURE DE POSTES D'AGENT SOCIAL AU 01/03/2019

Mme la Vice-présidente informe le Conseil d'administration qu'un agent social principal 1^{ère} classe à 32h a pris une disponibilité pour convenances personnelles à partir du 1^{er} novembre 2018 pour 3 ans.

Mme la Vice-présidente propose l'ouverture :

- d'un poste d'agent social à 32h au 1^{er} mars 2018 au vu du délai légal de publicité
- de 2 postes d'agents sociaux à 17h00 au 1^{er} mars 2019 au vu du délai légal de publicité.

D 2018-023

- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dite LE PORS portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale
- Vu le Décret n°92-849 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux
- Vu le Décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C.
- Considérant les besoins de recruter deux agents sociaux

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil d'administration décide

- ✓ de créer à compter du 1^{er} mars 2019
 - 1 poste d'agent social à temps non complet pour 32 heures semaine
 - 2 postes d'agent social à temps non complet pour 17h par semaine
- ✓ Que les horaires ordinaires de travail de ces agents seront indiqués dans leur fiche de poste
- ✓ Qu'à la demande de l'employeur ou avec son autorisation, l'agent pourra exceptionnellement travailler en dehors de ses horaires habituels de travail définis ci-dessus. Les heures supplémentaires ainsi effectuées, devront respecter les garanties minimales prévues par le décret 2000-815 du 25 août 2000.
- ✓ Les heures ainsi effectuées seront alors, en priorité, à récupérer.
- ✓ de modifier en conséquence le tableau des effectifs
- ✓ que ces postes seront pourvus par voie statutaire ou à défaut contractuelle
- ✓ d'autoriser Mme la Vice-présidente à signer tous les documents se rapportant à l'ouverture de ces postes.

PROPOSITION AUGMENTATION D'HORAIRE D'UN POSTE D'AGENT SOCIAL AU 01/01/2019

Mme la Vice-présidente propose l'augmentation d'horaire d'un poste d'agent social principal 1^{ère} classe comme suit (courrier de l'agent du 26/09/2018) :

- 1 poste d'agent social à 28h00 passerait à 30h00

Mme la Vice-présidente propose que le poste concerné soit modifié à compter du 1^{er} janvier 2019.

D 2018-024

- Vu la demande de l'agent en date du 26 septembre 2018,

Après délibération et à l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil d'administration

- accepte à l'unanimité la modification de poste proposée par Mme la Vice-présidente à compter du 01/01/2019
- autorise Mme la Vice-présidente à signer tous les documents se rapportant à la modification de ce poste.

Nature du poste	Nombre d'heures hebdomadaires titulaire	Nombre d'heures hebdomadaires proposé au 01/01/2019
1 agent social principal classe 1 ^{ère}	28h00	30h00

INFORMATIONS DIVERSES :

- Mise à disposition de Mr LAURENS sur le poste de direction du CIAS

Rappel des délibérations prises au cours de la séance (Décret N° 2010-783 du 8 juillet 2010)

N° de délibération	Objet

A Airvault le 6 décembre 2018

PV affiché le 7 décembre 2018

La Vice-présidente
Frédérique DAMBRINE.

La secrétaire de séance,
Micheline REAU

Suit le tableau des signatures des autres membres présents à la séance.

AUBRY Lucienne	BARIGAULT Jeanne	BARIGAULT Maryse	BRAUD Françoise	BRUNET Marie-Hélène
CHARRIER Maryse	FOUILLET Olivier	GLORIAU Lucette	JOZEAU Sylvie	MILLASSEAU Pierrette