

Compte-rendu

Conseil d'administration du 13 octobre 2021

Nombre de membres : 9

Présents : 6

Absents et excusés : 1

Procurations : 2

Le 13 octobre 2021, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la commune de Feyzin dûment convoqués le 6 octobre 2021, se sont réunis en session ordinaire, Salle des mariages à 10 h 00, sous la présidence de Madame Murielle Laurent, Présidente.

PRESENTS :

Murielle Laurent, Claudine Caraco, René Farnos, André Floris, Béatrice Mouton, Marie-Claude Giroud

ABSENT(S) EXCUSE(S) ayant donné mandat de vote :

Maria Ferreira à Claudine Caraco, Denise Chanellière à Marie-Claude Giroud

ABSENT(S) et EXCUSE(S) :

Mireille Sanchez

Le compte-rendu du Conseil d'Administration du 28 juin 2021 a été adopté à l'unanimité.

N° 1 : Mise en place de la M57 à compter du 1er janvier 2022 - Détermination du mode de gestion des amortissements – Adoption d'un règlement - Seuil des rattachements

La Présidente rappelle au Conseil d'Administration, qu'en application de l'article 106 III de la loi n°2015-9941 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, par délibération de l'assemblée délibérante, choisir d'adopter le cadre fixant les règles budgétaires et comptables M57, applicables aux Métropoles.

Cette instruction, qui est la plus récente, la plus avancée en termes d'exigences comptables et la plus complète, résulte d'une concertation étroite intervenue entre la Direction générale des collectivités locales (DGCL), la Direction générale des finances publiques (DGFIP), les associations d'élus et les acteurs locaux. Destinée à être généralisée, la M57 deviendra le référentiel de droit commun de toutes les collectivités locales d'ici au 1^{er} janvier 2024. Reprenant sur le plan budgétaire les principes communs aux trois référentiels M14 (Communes et Établissements publics de coopération intercommunale), M52 (Départements) et M71 (Régions), elle a été conçue pour retracer l'ensemble des compétences exercées par les collectivités territoriales. Le budget M57 est ainsi voté soit par nature, soit par fonction avec une présentation croisée selon le mode de vote qui n'a pas été retenu.

Le référentiel budgétaire et comptable M57 étend en outre à toutes les collectivités les règles budgétaires assouplies dont bénéficient déjà les Régions, offrant une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires. C'est notamment le cas en termes de gestion pluriannuelle des crédits. Par ailleurs, une faculté est donnée à l'organe délibérant de déléguer à l'exécutif la possibilité de procéder, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel (article L. 5217-10-6 du CGCT). Ces mouvements font alors l'objet d'une communication à l'assemblée au plus proche Conseil suivant cette décision.

Compte tenu de ce contexte réglementaire et de l'optimisation de gestion qu'elle introduit, il est proposé d'adopter la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable et l'application de la M57, pour le Budget Principal, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Par ailleurs, la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57 au 1^{er} janvier 2022 nécessite de déterminer le nouveau mode de gestion des amortissements des immobilisations. En effet, conformément aux dispositions de l'article L2321-2-27 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), pour les communes dont la population est égale ou supérieure à 3 500 habitants, l'amortissement des immobilisations corporelles et incorporelles est considéré comme une dépense obligatoire à enregistrer dans le budget de la collectivité. Pour rappel, sont considérés comme des immobilisations tous les biens destinés à rester durablement et sous la même forme dans le patrimoine de la collectivité, leur valeur reflétant la richesse de son patrimoine. Les immobilisations sont imputées en section d'investissement et enregistrées sur les comptes de la classe 2 selon les règles suivantes :

- Les immobilisations incorporelles en subdivision du compte 20 ;
- Les immobilisations corporelles en subdivision des comptes 21, 22 (hors 229), 23 et 24 ;
- Les immobilisations financières en subdivision des comptes 26 et 27.

L'amortissement est une technique comptable qui permet chaque année de faire constater forfaitairement la dépréciation des biens et de dégager une ressource destinée à les renouveler. Ce procédé permet de faire figurer à l'actif du bilan la valeur réelle des immobilisations et d'étaler dans le temps la charge consécutive à leur remplacement. Ainsi, les CCAS procèdent à l'amortissement de l'ensemble de l'actif immobilisé sauf exceptions (frais d'études suivies de réalisation et frais d'insertion, agencements et aménagements de terrains, immeubles non productifs de revenus...).

Les durées d'amortissement sont fixées librement par l'assemblée délibérante pour chaque catégorie de biens, sauf exceptions, conformément à l'article R2321-1 du CGCT. Dans le cadre de la mise en place de la M57, il est proposé de redéfinir des durées d'amortissement jointes en annexe et de remplacer les délibérations n°2015-0022 et 2017-0031.

Par ailleurs, la nomenclature M57 pose le principe de l'amortissement d'une immobilisation au prorata temporis. Cette disposition nécessite un changement de méthode comptable, le CCAS de Feyzin calculant en M14 les dotations aux amortissements en année pleine avec un début des amortissements au 1^{er} janvier N+1. L'amortissement prorata temporis est pour sa part calculé pour chaque catégorie d'immobilisation, au prorata du temps prévisible d'utilisation. L'amortissement commence ainsi à la date effective d'entrée du bien dans le patrimoine du CCAS.

Ce changement de méthode comptable s'appliquerait de manière progressive et ne concernerait que les nouveaux flux réalisés à compter du 1^{er} janvier 2022, sans retraitement des exercices clôturés. Ainsi, les plans d'amortissement qui ont été commencés suivant la nomenclature M14 se poursuivront jusqu'à l'amortissement complet selon les modalités définies à l'origine.

Le CCAS a également la possibilité d'aménager, dans certains cas, la règle du prorata temporis pour les nouvelles immobilisations mises en service. C'est ce qu'il est proposé de faire pour les subventions d'équipement versées, les biens de faible valeur c'est-à-dire ceux dont le coût unitaire est inférieur au seuil de 600 € TTC, et enfin les biens mis en service en décembre de chaque année, en les amortissant en une annuité au cours de l'exercice suivant leur acquisition.

Par mesure de simplification, ces biens de faible valeur peuvent être sortis de l'actif (et donc de l'inventaire comptable) dès qu'ils ont été intégralement amortis c'est à dire au 31/12 de l'année qui suit celle de leur acquisition. Ces biens sont néanmoins conservés à l'inventaire physique de l'ordonnateur s'ils sont toujours utilisés.

Concernant le rattachement des charges et des produits, il est nécessaire de déterminer un seuil en deçà duquel le rattachement d'une dépense ou d'une recette n'est pas autorisée. Le seuil fixé par le CCAS est de 900 €.

Enfin, l'instruction budgétaire et comptable M57 applicable aux communes et l'article L.5217-10-8 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) rendent obligatoire la mise en place d'un Règlement Budgétaire et Financier (RBF), qui doit faire l'objet d'une approbation par le Conseil d'Administration. Le RBF du CCAS formalise et précise les principales règles de gestion financière qui résultent du Code général des collectivités territoriales (CGCT), de la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001 et du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 et des instructions budgétaires et comptables applicables aux communes, tout en définissant et en synthétisant les règles de gestion internes à la collectivité. Un projet de RBF est annexé à la présente délibération.

Par conséquent, il est proposé au Conseil d'Administration :

- d'adopter la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57 pour le Budget Principal du CCAS de la Ville de Feyzin à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- de conserver un vote par nature et par chapitre globalisé à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- d'approuver le seuil de 900 € concernant le rattachement des charges et des produits ;
- d'approuver les durées d'amortissement jointes en annexe ;
- de retenir la méthode du prorata temporis pour le calcul des amortissements, en l'aménageant pour les subventions d'équipement versées, les biens mis en service en décembre de chaque année, ainsi que les biens de faible valeur, c'est-à-dire ceux dont le coût unitaire est inférieur au seuil de 600 € TTC, l'ensemble de ces biens étant amortis en une seule annuité au cours de l'exercice suivant leur acquisition ;
- d'approuver le Règlement Budgétaire et Financier joint en annexe ;
- d'autoriser la Présidente à procéder, à compter du 1^{er} janvier 2022, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, et ce, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections ;
- de permettre à la Présidente du CCAS ou à son représentant délégué de signer tous documents permettant l'application de la présente délibération.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- adopte la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57 pour le Budget Principal du CCAS de la Ville de Feyzin à compter du 1er janvier 2022 ;**
- décide de conserver un vote par nature et par chapitre globalisé à compter du 1er janvier 2022 ;**
- approuve le seuil de 900 € concernant le rattachement des charges et des produits ;**
- approuve les durées d'amortissement jointes en annexe ;**
- décide de retenir la méthode du prorata temporis pour le calcul des amortissements, en l'aménageant pour les subventions d'équipement versées, les biens mis en service en décembre de chaque année, ainsi que les biens de faible valeur, c'est-à-dire ceux dont le coût unitaire est inférieur au seuil de 600 € TTC, l'ensemble de ces biens**

étant amortis en une seule annuité au cours de l'exercice suivant leur acquisition ;

-approuve le Règlement Budgétaire et Financier joint en annexe ;

-autorise la Présidente à procéder, à compter du 1er janvier 2022, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, et ce, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections ;

-décide de permettre à la Présidente du CCAS ou à son représentant délégué de signer tous documents permettant l'application de la présente délibération.

N° 2 : Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

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

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique ;

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) ;

Vu l'avis favorable du Comité technique du 23 septembre 2021 ;

Considérant l'obligation pour les collectivités territoriales de définir les lignes directrices de gestion ;

La Présidente expose que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique et le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 imposent aux collectivités locales la mise en place de LDG qui ont pour objectif de traduire la politique globale de ressources humaines que l'administration souhaite développer sur la durée du mandat électoral.

Les objectifs de ces LDG peuvent être résumés ainsi:

-déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;

-fixer les orientations générales en matière de déroulement de carrière et de valorisation des parcours professionnels.

Dans son article 30, la loi de 2019 précise que les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique.

Le CCAS de Feyzin a souhaité se saisir de ce texte pour mettre en place une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui doit permettre, sur la durée du mandat électoral, soit les 5 prochaines années :

-d'avoir une vision prospective du service et de son évolution pendant la durée du mandat ;

-d'afficher les besoins du CCAS matière d'emplois en précisant pour chaque poste le statut recherché (catégorie A, B ou C), mais également sa nature (permanent, non permanent) ;

-de préciser les critères retenus en matière d'évolution de carrière (promotion interne ou avancement de grade), afin d'afficher la stratégie souhaitée par le CCAS, et de donner de la visibilité et des perspectives de carrière aux agents du CCAS, notamment par la valorisation des parcours professionnels.

Sur le plan méthodologique, la réflexion menée autour des lignes directrices de gestion s'est déroulée en plusieurs étapes :

-dans un premier temps l'équipe municipale a fixé des orientations en matière d'évolution de l'organisation ;

-puis, dans le cadre de groupes de travail organisés par la Direction Générale en lien avec les représentants du personnel, des critères relatifs au déroulement de carrière ont été proposés ;

-le Comité Technique s'est réuni le 23 septembre 2021, a entériné la démarche et approuvé les Lignes Directrices de Gestion proposées par la Municipalité.

Ces Lignes Directrices de Gestion doivent aujourd'hui être présentées au Conseil d'Administration en vue de leur validation.

Sur le fond, une analyse des besoins en termes d'emploi a, dans un premier temps, été réalisée à partir de la réflexion engagée par les élus et les services sur les besoins en équipements et également en services publics, pour les 5 prochaines années (transfert du portage des repas auprès de Publidacom, extension des horaires d'ouverture du restaurant « la Guinguette » à raison de 5 jours par semaine, développement d'activités d'animation auprès des personnes âgées). A partir de cette base, un organigramme prospectif a été construit en distinguant les besoins permanents en personnels, des besoins temporaires (Annexe). Cet organigramme qui détermine également les niveaux d'accès aux postes ouverts (catégories A, B, ou C) doit servir de base à la délibération de création de postes qui sera présentée lors de ce même Conseil d'Administration (Tableau des effectifs).

Cette réflexion a été menée en tenant compte de différents paramètres :

-le développement de la digitalisation issu de la transition écologique et numérique ;

-les nouvelles attentes et besoins des usagers ;

-la contrainte économique qui pèse sur les collectivités locales avec la nécessité de maîtrise des finances publiques ;

-l'évolution du cadre réglementaire et notamment la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 qui étend notamment les possibilités de recrutement par voie de contrat ;

-l'allongement des carrières qui nécessite d'anticiper l'usure professionnelle et les reconversions.

La Direction des Ressources Humaines devra s'assurer que chacun des postes puisse être pourvu par des agents ayant les compétences requises pour remplir au mieux les missions inhérentes aux postes ouverts. Cette phase permettra de mettre en avant la stratégie déployée par le CCAS en matière de recrutement (niveau de qualification, statut...), formation et déroulement de carrière du personnel.

Sur ce dernier point, le deuxième objectif recherché à travers la mise en place des lignes directrices de gestion vise à rendre

plus visible et compréhensible pour les agents du CCAS, la politique souhaitée en matière de déroulement de carrière (avancements de grade, promotion interne).

Pour rappel, la promotion interne implique un changement de cadre d'emploi (par exemple adjoint administratif → rédacteur ou rédacteur → attaché). Le CCAS étant affilié au Centre de Gestion, c'est son Président qui arrête ses propres lignes directrices de gestion. Ces dernières ont été approuvées à l'unanimité en Comité Technique, le 14 décembre 2020. Chaque année, la Direction des Ressources Humaines propose des candidats au Centre de Gestion après avoir établi un classement des agents promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions de la promotion (ancienneté...) sur la base des critères retenus par le Centre de Gestion. Ces critères sont détaillés en annexe de la présente délibération.

L'avancement de grade autorise, quant à lui, la progression à l'intérieur d'un même cadre d'emploi (par exemple adjoint administratif principal de 2ème classe → adjoint administratif principal de 1ère classe).

Contrairement à la promotion interne, il relève de l'autorité territoriale qui établit annuellement un tableau des agents promouvables, dans le respect des règles édictées par les statuts particuliers, et en tenant compte des critères et ratios arrêtés par le Conseil d'Administration (délibération n°2008-041 du 11 décembre 2008).

Une modification des ratios par catégorie d'agent et des critères a été adoptée le 23 septembre dernier par le Comité Technique réunissant les représentants du personnel et des élus. Il a ainsi été proposé de porter le ratio de 50 à 100 % pour l'avancement des agents de la catégorie C, afin de faciliter les évolutions de carrières des agents recrutés sur les postes d'exécution. Il est proposé de conserver le ratio de 50 % pour les catégories B et A. Enfin, une liste de critères plus précise, jointe en annexe, permettant de rendre la décision portée par la hiérarchie plus objective, est établie. Elle servira de base à l'établissement des avancements de grade, dès 2021.

Enfin, il convient de préciser également que la nomination d'un agent sur une catégorie supérieure suite à la réussite à un concours n'est pas automatique, mais conditionnée par certains éléments :

- le poste visé doit relever d'un cadre d'emploi identique à celui du concours préparé et réussi par le candidat ;
- l'agent doit justifier d'une évaluation compatible avec sa demande d'évolution de carrière ;
- sa compétence professionnelle rentre également dans les critères analysés (capacité d'encadrement, prise d'initiatives, capacité à piloter un projet...).

Il est proposé au Conseil d'Administration :

- d'approuver les Lignes Directrices de Gestion proposées dans le cadre de la délibération pour la période 2021-2026, présentées à travers l'organigramme prospectif ;
- de supprimer la délibération n°2008-041 du 11 décembre 2008, et d'approuver les nouveaux critères et ratios d'avancement de grade qui permettent également de formaliser les lignes directrices de gestion retenues par la Collectivité.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- approuve les Lignes Directrices de Gestion proposées dans le cadre de la délibération pour la période 2021-2026, présentées à travers l'organigramme prospectif ;**
- décide de supprimer la délibération n°2008-041 du 11 décembre 2008, et d'approuver les nouveaux critères et ratios d'avancement de grade qui permettent également de formaliser les lignes directrices de gestion retenues par la Collectivité.**

N° 3 : Adoption du tableau des effectifs

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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

Vu la loi n°2019-828 du 06 août 2019, notamment son article 17 ;

Vu l'avis du Comité Technique du 23 septembre 2021 ;

La Présidente expose que, conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

En vue de l'adoption des lignes directrices de gestion établissant la liste des postes permanents au sein du CCAS de Feyzin, il convient de modifier le tableau des effectifs annexé à la présente délibération.

Par dérogation, les emplois permanents pourront être pourvus par des agents contractuels sur les fondements de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, en cas de carence de candidature de titulaire.

En cas de recours à un agent contractuel selon les dispositions mentionnées ci-dessus, le niveau de recrutement et de rémunération seront définies en référence à la grille indiciaire correspondant au grade défini dans le tableau des effectifs.

Il est demandé au Conseil d'Administration :

- d'adopter le tableau des effectifs reprenant les emplois permanents du CCAS de Feyzin ;
- d'annuler et remplacer les délibérations antérieures relatives à la création d'emplois permanents.

Les crédits seront inscrits au Budget 2021 et suivants.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

décide :

- d'adopter le tableau des effectifs reprenant les emplois permanents du CCAS de Feyzin ;**
- d'annuler et remplacer les délibérations antérieures relatives à la création d'emplois permanents.**

Les crédits seront inscrits au Budget 2021 et suivants.

N° 4 : Délibération relative à la mise en place du RIFSEEP qui annule et remplace toutes les délibérations antérieures

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88 ;

Vu la Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligation des fonctionnaire et notamment l'article 84 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu les décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2002-598 du 25 avril 2002 modifiés relatifs aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

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 la délibération n°0_DL_2017_0008 en date du 6 février 2017 ;

Vu la délibération n°0_DL_2017_0018 en date du 31 mars 2017 ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 23 septembre 2021 ;

La Présidente expose que, par délibération du 6 février 2021, le Conseil d'Administration avait approuvé la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience professionnelle), et par délibération du 6 février 2019 avait précisé les modalités de mise en place du CIA (complément indemnitaire annuel) modifiant la délibération du 30 janvier 2017.

Or, un peu plus de 4 ans après, sa mise en œuvre, Mme la Présidente a souhaité en réviser les contours et apporter quelques modifications.

Un groupe de travail commun à la Ville et au CCAS, composé de Mme Le Maire de la Ville de Feyzin, sa première adjointe, la Responsable des ressources humaines et deux représentants du personnel a été constitué afin de réfléchir sur les ajustements possibles en tenant compte du budget alloué au régime indemnitaire chaque année.

Cette année deux propositions ont été retenues :

- augmentation des bas régimes indemnitaires ;
- suppression de la réfaction des absences.

Pour plus de lisibilité, Il est proposé au Conseil d'Administration de supprimer la délibération n°O_DL_2017_0008 en date du 6 février 2017 modifiée, instaurant le RIFSEEP, et de la remplacer par la délibération suivante :

PREMIERE PARTIE

MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1 – LE PRINCIPE

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau Régime Indemnitaire. Ce dernier a pour finalité, d'une part de prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et de reconnaître les spécificités de certains postes, d'autre part, il s'agit aussi à travers du Régime Indemnitaire de donner de la lisibilité et d'avantage de transparence.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre les différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

2 – LES BENEFICIAIRES

Le présent Régime Indemnitaire est attribué selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'État, aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- agents contractuels de droits publics à temps complet, temps non complet et à temps partiel. Ces agents pourront bénéficier du Régime Indemnitaire correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi si leur contrat de travail est conclu au

minimum pour une durée d'un an, ou s'ils détiennent une ancienneté d'au moins un an et si son versement est prévue au contrat de travail.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le Régime Indemnitaire

3 – LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS PLAFONDS

L'IFSE correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque poste est classé dans un groupe de fonction correspondant à un emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé. Les critères professionnels suivants seront pris en compte pour apprécier le montant de l'IFSE :

a) Liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

-la responsabilité d'encadrement variable en fonction du nombre d'agents encadrés ;

-la responsabilité de coordination en fonction du volume de l'activité ou du nombre de dossiers traités.

b) Liés à la technicité, à l'expertise ou à la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

-le niveau de qualification requis par le poste : du niveau IV au niveau I ;

-l'obtention d'un diplôme ou d'une habilitation particulière pour l'exercice des fonctions.

c) Liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel :

-l'organisation du travail : annualisation comprenant le samedi et le dimanche, la prise en compte des horaires fractionnés, la forte disponibilité demandée par le poste et l'obligation de présence sur certaines périodes ;

-la pénibilité physique du poste. Pour être considéré comme pénible, le poste doit au moins réunir deux des sous-critères suivants :

- travail en extérieur ;
- travail dans le bruit, la poussière et/ou la salissure ;
- port de charge ;
- pression psychologique liée au poste : l'accueil d'un public difficile.

Le rapporteur propose de fixer les groupes de fonction et de retenir les montants maximaux annuels suivants :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels minimum	Montants annuels maximum
Cadre d'emplois des attachés, des ingénieurs, éducateur territoriaux, puériculteur			
A1	Directeur Général des services	12.000 €	36.210 €
A1 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Directeur Général des services	12.000 €	22.310 €
A2	Responsables de pôle	4.800 €	32.130 €
A2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsables de pôles	4.800 €	17.205 €
A3	Responsables d'unité/ d'équipement	2.400 €	25.500 €
A3 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsables d'unité/ d'équipement	2.400 €	14.320 €
A4	Chargé de mission/ d'enseignement / des archives/ infirmier	1.500 €	20.400 €
A4 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Chargé de mission/ d'enseignement/ des archives / infirmier	1.500 €	11.160 €

Cadre d'emplois des bibliothécaires			
A3	Responsables d'unité/ d'équipement	2.600 €	27.200 €
Cadre d'emplois des rédacteurs, assistant socio éducatifs, animateurs, assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, techniciens territoriaux, infirmiers territoriaux			
B1	Responsable d'unité / techniciens	1.320 €	17.480 €
B1 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsable d'unité	1.320 €	8.030 €
B2	Responsable de structure/chargé de mission/agents de développement/ Gestionnaire	1.200 €	16.015 €
B2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsable de structure/chargé de mission/agents de développement/ Gestionnaire	1.200 €	7.220 €

B3	Animation et éducation/ enseignement/ soins / Accueil spécialisés	1.080 €	14.650 €
B3 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Animation et éducation/ enseignement/ soins / Accueil spécialisés	1.080 €	6.670 €

Cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs

B2	Responsable de structure/chargé de mission/fonction de coordination ou de pilotage	1.200 €	10.560 €
B2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsable de structure/chargé de mission/fonction de coordination ou de pilotage	1.200 €	10.560 €
B3	Animation et éducation/ enseignement/ soins	1.080 €	10.260 €
B3 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Animation et éducation/ enseignement/ soins	1.080 €	10.260 €

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels minimum	Montants annuels maximum
Cadre d'emplois des adjoint administratifs, adjoints techniques, agents de maîtrise, des ATSEM, adjoints du patrimoine, adjoints d'animation, agents sociaux, opérateurs des activités physiques et sportives, auxiliaires de puériculture			
C1	Responsable d'unité / gestionnaire / assistante de pôle/ Conseiller à la population	960 €	11.340 €
C1 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsable d'unité / gestionnaire / assistante de pôle	960 €	7.090 €
C2	Coordinateur/chef d'équipe/ assistant administratif/ agent d'accueil / auxiliaire/assistant éducatif enfance, petite enfance	720 €	10.800 €
C2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Coordinateur/chef d'équipe/ assistant administratif/ agent d'accueil /assistant éducatif enfance, petite enfance	720 €	6.750 €
C3	Agent chargé de la propreté, des travaux en espaces verts, de l'entretien des bâtiments et des équipements, de la maintenance, de la logistique, de restauration	600 €	10.600 €
C3 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Agent chargé de la propreté, des travaux en espaces verts, de l'entretien des bâtiments et des équipements, de la maintenance, de la logistique, de restauration	600 €	6.550 €

4 -L'IFSE REGIE

L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévues par l'arrêté ministériel du 03/09/2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

L'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE Régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE ».

LES BENEFICIAIRES

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 fonctions « IFSE », à raison de 1/12ème, prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

LES MONTANTS DE LA PART « IFSE REGIE »

RÉGISSEUR D'AVANCES en euros	RÉGISSEUR DE RECETTES en euros	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES en euros	MONTANT du cautionnement en euros	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » 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 minimum

5 – LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Elle sera appréciée par le responsable hiérarchique direct, sous couvert de du/de la Directeur-trice du CCAS, selon les critères suivants :

- autonomie acquise dans l'exercice des missions ;
- prise d'initiative et de responsabilité sur certains dossiers ;
- niveau d'expertise acquis depuis la dernière réévaluation.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonction ou d'emploi ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Lorsqu'un agent formule une demande de changement de service, le régime indemnitaire est recalculé afin que celui-ci soit en adéquation avec les nouvelles missions confiées.

Cependant, lorsque la mobilité résulte d'un changement d'organisation décidé par la Commune, il est proposé de maintenir le régime indemnitaire en cours afin de ne pas pénaliser l'agent. Par ailleurs, en cas de reprise du travail faisant suite à un arrêt de longue durée lié au service, il est proposé de maintenir également le régime indemnitaire de l'agent.

6 – LA PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE est versée mensuellement

7 – LES MODALITES DE VERSEMENT

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

8 – LES ABSENCES

A compter du 1^{er} janvier 2022, le montant du régime indemnitaire versé aux agents ne fera plus l'objet de réfaction en cas de maladie ordinaire. Le régime indemnitaire sera indexé, sur le traitement indiciaire et suivra ce dernier. Ainsi, le régime indemnitaire sera réduit de moitié au moment où le traitement indiciaire passera à demi-traitement.

Cette modalité concernera les arrêts de travail initiaux et de prolongation démarrant à partir du 1^{er} janvier 2022

9 – EXCLUSIVITÉ

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

10 – LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

DEUXIEME PARTIE

MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0% et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions, tel que précisé par la délibération n° 0_DL_2017_0008 en date du 6 février 2017.

Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, la circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie C.

Le Conseil d'Administration décide de suivre les plafonds préconisés par la circulaire ministérielle et propose de retenir seuils maximaux suivants

Groupes de fonctions	Montants annuels maximum au titre de l'IFSE	Montants annuels maximum au titre du CIA
Groupe A1	36.210 €	5 431,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	22.310 €	3 346,00 €
Groupe A2	32.130 €	4 819,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	17.205 €	2 580,00 €
Groupe A3	25.500 €	3 825,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	14.320 €	2 148,00 €
Groupe A4	20.400 €	3 060,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	11.160 €	1 674,00 €
Groupe B1	17.480 €	2 097,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	8.030 €	963 €
Groupe B2	16.015 €	1 921,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	7.220 €	866,00 €
Groupe B3	14.650 €	1 758,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	6.670 €	800,00 €
Groupe C1	11.340 €	1 134,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	7.090 €	709,00 €
Groupe C2	10.800 €	1 080,00 €
Groupe C2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	6.750 €	675,00 €
Groupe C3	10.600 €	1 060,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	6.550 €	655,00 €

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une fraction. Il n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Le montant annuel prévu au titre du CIA est voté chaque année au moment du budget.

TROISIEME PARTIE

MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

« L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le Conseil d'Administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué, soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire. »

Les agents peuvent individuellement demander un changement de service lorsqu'ils le souhaitent. Chaque année, ces demandes sont étudiées et lorsque la collectivité décide d'y donner suite, le régime indemnitaire de l'agent est recalculé afin que celui-ci soit en adéquation avec le groupe de fonction auquel est rattaché le poste. Cependant, lorsque la mobilité résulte d'un changement d'organisation décidé par la Commune, il est proposé de maintenir le régime indemnitaire en cours afin de ne pas pénaliser l'agent. Par ailleurs, en cas de reprise du travail faisant suite à un arrêt de longue durée lié au service, il est proposé de maintenir également le régime indemnitaire de l'agent.

Il est demandé au Conseil d'administration de décider :

- d'annuler et remplacer toutes les délibérations antérieures par celle-ci ;
- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- que les primes et indemnités soient revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- d'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- de prévoir la possibilité du maintien à titre individuel dans les conditions indiquées ci-dessus.

Les crédits correspondants sont inscrits au Budget 2021 et suivants.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

décide :

- d'annuler et remplacer toutes les délibérations antérieures par celle-ci ;**
- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;**
- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;**
- que les primes et indemnités soient revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;**
- d'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus ;**
- de prévoir la possibilité du maintien à titre individuel dans les conditions indiquées ci-dessus.**

Les crédits correspondants sont inscrits au Budget 2021 et suivants.

N° 5 : Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

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

Vu le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 modifiant le décret n° 2002-258 du 25 avril 2002 ;

Vu le décret n°2008-1451 du 22 décembre 2008 notamment son article 2 ;

La Présidente rappelle que, par délibération n°DL_2017_0008 du 06/02/2017 relative à la mise en place du RIFSEEP, le Conseil d'Administration avait approuvé la mise en place des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) mentionnant que « *Peuvent bénéficier des IHTS dès lors que les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du responsable hiérarchique et qu'il y a dépassement des bornes du cycle de travail : les fonctionnaires et agents non titulaires de catégorie C, les fonctionnaires et agents non titulaires de catégorie B* ».

La Présidente précise également que c'est l'assemblée délibérante de la Collectivité qui fixe la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires.

L'organe compétent fixe, notamment, la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Or, la délibération n°DL_2017_0008 du 06/02/2017 étant annulée et remplacée ce jour par une nouvelle délibération fixant les modalités d'application du RIFSEEP, il convient de délibérer sur la mise en place du régime des IHTS et d'en prévoir les cadres d'emplois bénéficiaires, étant précisé que les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sont destinées à

rémunérer des travaux supplémentaires effectivement réalisés, dès lors qu'ils ne seront pas compensés par un repos compensateur.

1 – LES BÉNÉFICIAIRES

L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires sera versée aux agents, fonctionnaires et non titulaires, relevant des cadres d'emplois ci-dessous (catégorie B & C exclusivement) dès lors que les heures supplémentaires sont réalisées à la demande du responsable hiérarchique et qu'il y a dépassement des bornes du cycle de travail :

Filière	Cadres d'emplois	Unité
Administrative	Adjoint administratif Rédacteur	- Direction
		- Logement
Sociale	Agent social	- Publicadom
		- La Guinguette
Animation	Agent d'animation	- La Guinguette

L'ensemble des heures supplémentaires effectuées sur un mois ne peuvent excéder 25 heures par mois et par agent toutes heures confondues (heures de semaines, heures de nuit, heures de dimanche).

La base de calcul des IHTS est constituée du traitement indiciaire de l'agent augmenté, le cas échéant de l'indemnité de résidence. L'ensemble est divisé par 1820 :

Traitement brut annuel de l'agent + le cas échéant l'indemnité de résidence
1820

Le chiffre obtenu est multiplié par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires effectuées et par 1,27 pour les heures suivantes dans la limite de onze.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit, à savoir entre 22 heures et 7 heures sont majorées de 100 % ; celles effectuées un dimanche ou un jour férié sont majorées de deux tiers soit 66,66 %.

Les majorations de dimanche, de jours fériés et de nuit viennent s'appliquer aux deux coefficients des 14 premières heures et des heures suivantes. Ce qui signifie que les heures de dimanche de jour férié et de nuit sont rémunérées à un montant différent selon qu'elles auront été effectuées sur les 14 premières heures ou les heures suivantes.

2 - COMPATIBILITÉS

Le versement des IHTS est compatible avec :

- le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), à l'exclusion des groupes A1, A2, A3 et A4 ;
- un logement concédé par nécessité absolue de service ou dans le cadre d'une occupation précaire avec astreinte ;
- le cumul possible avec les indemnités d'astreinte pour rémunérer les interventions résultants de ces astreintes ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS).

3 - INCOMPATIBILITÉS

Les IHTS sont incompatibles avec :

- la compensation des heures supplémentaires effectuées ;
- les indemnités journalières de mission sur la même période ;
- toute autre indemnité de nature à indemniser des heures supplémentaires ni avec un repos compensateur.

4 - EN CAS DE TEMPS PARTIEL

Le nombre d'heures complémentaires maximum pouvant être effectuées pour un agent à temps partiel est calculé selon le mode suivant :

Nombre de jours ouvrables x coefficient de temps partiel.

Le mode de calcul du taux horaire des heures supplémentaires est le suivant :

$$\frac{\text{(traitement brut annuel + indemnité de résidence annuelle)}}{(35 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines})}$$

5 - EN CAS DE TEMPS NON COMPLET

-jusqu'à 35 heures : les heures complémentaires sont calculées suivant le taux horaire normal de l'agent ;
 -au-delà de 35 heures : application du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.
 Le paiement des indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité annuelle.

Il est demandé au Conseil d'Administration de bien vouloir fixer la liste des cadres d'emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Les crédits sont inscrits au Budget 2021 et suivants.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-décide de fixer la liste des cadres d'emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Les crédits sont inscrits au Budget 2021 et suivants.

N° 6 : Adhésion aux missions pluriannuelles proposées par le CDG69 dans le cadre d'une convention unique

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
 Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

La Présidente expose que le CDG69 propose un certain nombre de missions qu'il réalise, via la mise à disposition d'experts, pour le compte des collectivités et établissements publics qui le demandent. Certaines de ces missions spécifiques donnent lieu à l'établissement de conventions pour la durée de la mission. D'autres s'inscrivent dans la durée permettant aux adhérents de faire appel aux services du CDG tout au long de l'année.

Il s'agit des missions suivantes :

- Médecine préventive ;
- Médecine statutaire et de contrôle (Ouverte aux communes et EP de + 50 agents (tarification à l'acte / dossier pour les autres) ;
- Mission d'inspection hygiène et sécurité ;
- Conseil en droit des collectivités ;
- Mission d'assistante sociale (Ouverte aux communes et EP de + 50 agents (tarification à l'acte / dossier pour les autres) ;
- Mission d'archivage pluriannuel ;
- Mission en matière de retraite dans le cadre du traitement des cohortes (Réservée aux collectivités affiliées) ;
- Mission d'intérim.

Pour ces missions à adhésion pluriannuelle, le CDG69 propose désormais la conclusion d'une convention unique, d'une durée de 3 ans, renouvelable une fois.

Le processus d'adhésion est simplifié : chaque collectivité qui souhaite bénéficier d'une ou de plusieurs missions signe la convention unique. Elle choisit ensuite la ou les missions qu'elle souhaite en signant l'annexe 1. Enfin, elle signe les annexes correspondantes qui précisent les modalités de mise en œuvre des missions que le CDG69 va réaliser pour son compte.

La gestion des missions est améliorée : une fois la convention et ses annexes signées, la collectivité peut solliciter le CDG69 pendant toute la durée de la convention. Pendant toute cette durée, elle peut décider d'adhérer à de nouvelles missions ou d'en arrêter. En cas de nouvelles adhésions, la mission sera réalisée pour la durée restante de la convention unique. Aux termes des six années, une nouvelle convention sera proposée.

La collectivité bénéficie actuellement des missions suivantes :

- Médecine professionnelle et préventive ;
- Mission d'inspection ;
- Mission en matière de retraite dans le cadre du traitement des cohortes.

Il est proposé de poursuivre ces missions.

La signature de la nouvelle convention et de ses annexes mettra fin aux conventions en cours avec le CDG69 qui deviendront caduques.

Il est demandé au Conseil d'Administration d'approuver l'adhésion à la convention unique du CDG69, à compter du 1^{er} janvier 2022, pour une durée de 3 ans renouvelable une fois par tacite reconduction. Cette convention unique remplace les éventuelles conventions en cours avec le CDG69 et relatives aux missions visées ;

-autorise l'adhésion aux missions suivantes :

Nom de la mission	Tarif annuel
Médecine professionnelle et préventive	Coût agent 80 €
Mission d'inspection	Inclus dans la cotisation du CDG69 Coût 530 € par jour d'intervention, pour les collectivités non affiliées
Retraite – traitement des cohortes	Coût 35 € à 70 € par dossier selon le type de dossier

-autorise l'autorité territoriale à signer la convention unique ainsi que ses annexes. Les crédits seront inscrits au Budget 2022 et suivants. Les crédits seront inscrits au budget 2022 et suivants.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-approuve l'adhésion à la convention unique du CDG69 à compter du 1^{er} janvier 2022, pour une durée de 3 ans renouvelable une fois par tacite reconduction. Cette convention unique remplace les éventuelles conventions en cours avec le CDG69 et relatives aux missions visées.

-autorise l'adhésion aux missions suivantes :

Nom de la mission	Tarif annuel
Médecine professionnelle et préventive	Coût agent 80 €
Mission d'inspection	Inclus dans la cotisation du CDG69 Coût 530 € par jour d'intervention, pour les collectivités non affiliées
Retraite – traitement des cohortes	Coût 35 € à 70 € par dossier selon le type de dossier

**-autorise l'autorité territoriale à signer la convention unique ainsi que ses annexes.
Les crédits seront inscrits au Budget 2022 et suivants.**

N° 7 : Création d'un emploi non permanent d'agent social à temps complet pour le foyer restaurant « La Guinguette »

La Présidente rappelle à l'assemblée que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Les collectivités locales peuvent ainsi recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents sur la base de l'article 3, 1^o de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, afin de faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ces emplois non permanents ne peuvent excéder 12 mois pendant une même période de 18 mois consécutifs.

Pour rappel, la délibération n° DL_2021_0009 du 28 juin 2021 a créé un emploi non permanent à temps complet, du 1^{er} août 2021 au 31 décembre 2021.

Afin d'assurer le bon fonctionnement du foyer restaurant « la Guinguette » en début d'année 2022, il y a lieu de renforcer l'équipe actuelle et de créer un emploi non permanent d'agent social à temps complet, à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2022.

L'agent affecté à cet emploi sera chargé des fonctions suivantes :

- Assurer le service des repas au foyer restaurant « La Guinguette » ;
- Assurer le portage de repas au domicile des personnes âgées ;
- Faire le lien entre les usagers et le prestataire via les outils de commande et de facturation des repas.

Il est demandé au Conseil d'Administration de bien vouloir créer un emploi non permanent à temps complet d'agent social, à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2022, et de fixer sa rémunération en référence à la grille indiciaire du grade d'agent social. Les crédits sont prévus aux Budgets 2022.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-décide de créer un emploi non permanent à temps complet d'agent social, à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2022, et de fixer sa rémunération en référence à la grille indiciaire du grade d'agent social. Les crédits seront inscrits au Budget 2022.

N° 8 : Restauration collective séniors et portage des repas à domicile - Révision des tarifs au 1er janvier 2022

La Présidente rappelle au Conseil d'Administration que le restaurant « la Guinguette » fonctionne trois jours par semaine (Lundi, mardi et jeudi). afin de répondre à la demande des retraités et continuer à prévenir les risques liés à l'isolement dans le cadre du soutien à domicile.

Comme chaque année, il convient de procéder à la révision des prestations « Restauration seniors au foyer et portage de repas à domicile ».

Il est proposé l'application d'un taux de progression moyen de 2 % modulé sur chaque tranche de participation fixée en

fonction des ressources mensuelles réévaluées chaque année.

Un tarif identique est suggéré pour les deux prestations en tenant compte des ressources des personnes :

Portage de repas à domicile et restauration :

Personne seule	Foyer	Tarifs
< ou = à 800 € (ASPA)	< ou = à 1242 € (APSA)	5,15 €
de 801 € à 962 €	de 1243 € à 1443 €	5,35 €
de 963 € à 1063 €	de 1444 € à 1556 €	5,50 €
de 1064 € à 1154 €	de 1557 € à 1597 €	6,20 €
> ou = à 1155 €	> ou = à 1597 €	6,80 €

Une participation de 1,05 € par repas s'ajoutera pour frais de distribution à domicile, sauf :

- pour les personnes relevant de l'allocation solidarité aux personnes âgées,
- pour les personnes dont les repas sont à retirés à la Guinguette 5 rue de la Bégude,

Le tarif pour le restaurant inclut le vin, le café, le goûter.

La Présidente précise qu'il est nécessaire de fournir l'avis d'imposition 2021 sur les revenus 2020.

Il est demandé au Conseil d'Administration d'approuver cette révision de tarifs qui sera applicable au 1er janvier 2022.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-approuve la révision des tarifs de la restauration collective et du portage de repas à domicile. Ces tarifs seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2022.

N° 9 : Fixation du tarif invité au repas des aînés

La Présidente rappelle au Conseil d'Administration qu'à l'occasion du repas de fin d'année où se retrouvent les feyzinois de plus de 73 ans, ceux-ci ont la possibilité de se faire accompagner gracieusement par leur conjoint, ou, de façon payante, par un invité de leur choix. Ceux-ci doivent alors s'acquitter d'un montant correspondant au coût réel du repas.

Il est demandé au Conseil d'Administration de fixer le tarif d'un repas invité à 35 euros pour 2021.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-décide de fixer le tarif d'un repas invité à 35 euros pour l'année 2021.