

Conseil d'administration du 22 janvier 2024 – 17 h

Compte-rendu

Marciac - Siège de la communauté de communes
(articles L.2121.25 et R.2121-11 du CGCT)

Le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance, convoqué le 10 janvier 2024, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GUILHAUMON, Président.

Présents : Jean-Louis Guilhaumon, Alain Payssé, Patricia Pascal, Chantal Dubor, Géraldine Cossou-Péry, Maryse Lacour, Thierry Fernando

Excusés : Nicole Pion, Eliane Duffau (donne pouvoir à Monsieur Payssé), Jacqueline Matayron, Christiane Magnat (donne pouvoir à Mme Pascal),

Secrétaire de séance : Maryse Lacour

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 7 (9 voix)

Monsieur Guilhaumon accueille les membres du Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance et leur présente, à l'occasion de la première réunion de l'année, ses meilleurs vœux.

Après désignation du secrétaire de séance, il rappelle les points inscrits à l'ordre du jour et engage les débats.

Ordre du jour :

1. Compte rendu de la séance du 30 octobre 2023
2. Tarifs 2024 – Service d'Aide et d'Accompagnement à domicile
3. Ressources humaines
 - 3.1. Réunion du Comité social territorial du 14/12/2023
 - 3.1.1. RSU
 - 3.1.2. Prime « Pouvoir d'achat »
 - 3.2. Personnel CIAS Marciac Plaisance – Mise à jour du RIFSEEP au 1er février 2024
 - 3.3. Mise à disposition d'agents de la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers au bénéfice du CIAS Marciac-Plaisance
4. Questions diverses
 - 4.1. Mise en place des services autonomie à domicile (SAD)
 - 4.1.1. Travaux organisés par le Conseil départemental du Gers
 - 4.1.2. Travaux organisés par l'UDCCAS
 - 4.1.3. Concertation avec les SAADs du territoire
 - 4.1.4. Evolution des outils informatiques
 - 4.2. Forum en faveur des aidants
 - 4.3. Appel à projet pour le développement de résidences « autonomie » dans le Gers
 - 4.4. Participation aux travaux de la CFPPA du Gers
 - 4.5. Le Pacte des Solidarités

1. Compte rendu de la séance du 30 octobre 2023

Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le compte rendu de la séance du 30 octobre 2023.

2. Tarifs 2024 – Service d'Aide et d'Accompagnement à domicile

Pour 2024, Monsieur le Président propose aux administrateurs de réviser les tarifs des prestations du service d'aide et d'accompagnement à domicile en tenant compte des modifications, connues à ce jour et applicables à compter du 1er janvier 2024, à savoir celles fixées par :

- arrêté du Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, en date du 26 décembre 2023 et paru au Journal officiel le 28 décembre 2023,
- arrêté du Conseil départemental du Gers en date du 5/01/2023, sachant que le Conseil départemental ne se prononcera sur une révision tarifaire 2024 que le 8 mars 2024 pour une mise en application le 1er avril.
- décision du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (circulaire n° 2023-30 du 14 décembre 2023).

Ainsi, Monsieur le Président précise que, par arrêté du 26 décembre 2023, les prix des prestations des services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant de l'article L. 347-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles **ne peuvent augmenter de plus de 5,95 % en 2024 par rapport à l'année précédente.**

A noter :

- pour mémoire, cette augmentation était limitée à 7,36 % en 2023, à 3,05 % en 2022, à 3,80 % en 2021 à 3 % en 2020.
- Ce taux d'évolution maximum prend notamment en compte l'évolution des salaires (sur la base du taux d'évolution du SMIC de l'année n-1 et du taux d'évolution des salaires défini à l'avenant n° 7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012).
- Le taux ainsi défini vise à concilier l'objectif d'équilibre financier des opérateurs au vu de l'inflation et de la hausse des salaires, avec la soutenabilité de la hausse des prix pour les usagers.
- Evolution des tarifs – 2019 - 2022

Prestation	2019	2020	2021	2022
AIDE MENAGERE (Tarif de base sans aide financière)	21,40 €	22,04 € Pour les personnes prises en charge avant le 1er février 2020 23 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1er février 2020	22,88 € Pour les personnes prises en charge avant le 1er février 2020 23,87 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1er février 2020	23,57 € Pour les personnes prises en charge avant le 1er février 2020 24,59 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1er février 2020
AIDE MENAGERE / AIDE A DOMICILE (Caisses de retraites et mutuelles)	20,80 €	21,40 €	22,21 €	22,88 € Hors CARSAT et MSA 24,50 €
(exécutions des plans APA, PCH...)	21,40 €	21,89 €	22,61 €	22,61 €
Indemnités kilométriques (si plus d'un déplacement d'aide aux courses par mois)	0,43 € / km	0,43 € / km	0,45 € / km	0,46 € / km

- L'évolution des tarifs tient compte des possibilités légales d'évolution mais également de la capacité de personnes accompagnées de supporter la hausse des prix.
- Depuis plusieurs années, le pourcentage de hausse autorisée ne permet pas de couvrir le coût réel du service. A ce rythme, le déficit ne peut que se creuser même si l'Etat, en 2024, soutient plus fortement les conseils départementaux dans le cadre de la mise en œuvre de l'APA.

Il rappelle qu'en 2023, au regard des modifications intervenues, les tarifs d'intervention du Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile ont été fixés comme suit :

TARIFS HORAIRES 2023						
Nature de la prestation	AIDE MENAGERE (Tarif de base sans aide financière)		AIDE MENAGERE / AIDE A DOMICILE Caisses de retraites et mutuelles		AIDE A LA PERSONNE	
			Hors CARSAT, MSA, CNAVS, CMCAS	CARSAT, MSA, CNAVS, CMCAS	(exécutions des plans APA, PCH...)	Indemnités kilométriques – aide aux courses
Tarif applicable	25,30 € Pour les personnes prises en charge avant le 1 ^{er} février 2020	26,39 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1 ^{er} février 2020	24,56 €	25,60 €	23,50 €	0,49 € / km
Date d'application	1^{er} février 2023				1^{er} janvier 2023	

En considération de ces éléments, Monsieur le Président propose, pour 2024, la tarification des prestations du SAAD Marciac-Plaisance comme suit :

TARIFS HORAIRES 2024						
Nature de la prestation	AIDE MENAGERE (Tarif de base sans aide financière)		AIDE MENAGERE / AIDE A DOMICILE Caisses de retraites et mutuelles		AIDE A LA PERSONNE	
			Hors CARSAT, MSA, CNAVS, CMCAS	CARSAT, MSA, CNAVS, CMCAS	(exécutions des plans APA, PCH...)	Indemnités kilométriques – aide aux courses
Tarif applicable	26,80 € Pour les personnes prises en charge avant le 1 ^{er} février 2020	27,96 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1 ^{er} février 2020	26,02 €	26,30 € 29,50 € dimanches et jours fériés	23,50 €	0,49 € / km
Date d'application	1^{er} février 2024				1^{er} janvier 2024	

Au regard de ces éléments, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :

- de valider la proposition tarifaire pour l'année 2024,
- d'autoriser Monsieur le Président à donner toutes les instructions nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle tarification.

3. Ressources humaines

3.1. Réunion du Comité social territorial du 14/12/2023

Le Comité social territorial, commun à la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et du CIAS Marciac-Plaisance, s'est réuni le 14/12/2023.

Une restitution de cette rencontre a été faite en séance, sachant que l'ordre du jour portait sur les points suivants :

- Rapport social unique – RSU 2022 : Communauté de communes et CIAS
- La prime Pouvoir d'achat : information et concertation
- Mise à disposition d'agents au bénéfice d'associations et de collectivités
- Questions diverses : Les nouvelles mesures sur la retraite

3.1.1. Rapport social unique – RSU 2022

Rappel :

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Le RSU se substitue aux différents rapports existants au sein des collectivités, à savoir :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (auparavant appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Le RSU est présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la collectivité ou de l'établissement public.

Pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents, le Centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport afin que ce dernier puisse être présenté au Comité Social Territorial intercommunal placé auprès du CDG.

Le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par la collectivité ou l'établissement public, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport Social Unique au CST.

Le RSU présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial (CST) ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Ce diagnostic permet de :

- Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.),
- Établir les lignes directrices de gestion (LDG), obligation nouvelle pour les employeurs depuis le 1er janvier 2021.
- Se comparer avec des collectivités de taille équivalente. À ce titre, le service « Animation de l'emploi territorial » du Centre de gestion met, à la disposition des employeurs, des fiches de synthèse par thème (données globales, risques psycho-sociaux, absentéisme, égalité femmes-hommes, etc.) ainsi qu'une fiche spéciale dédiée aux lignes directrices de gestion.

- Mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.)

Le RSU 2022 du CIAS Marciac-Plaisance

Sur la base du document joint au dossier de séance, une présentation du RSU 2022, établi pour les services du CIAS Marciac-Plaisance, sera faite en séance.

Ces documents sont issus du logiciel national de saisie des données. Il est à noter que la version 2022 de ces documents ne ressemble pas à celle de 2021. Cette évolution, dans la forme, induite par le logiciel national utilisé ne permet pas de faire des comparaisons sur certaines données.

Le RSU établi pour les services de la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et celui établi pour les services du CIAS Marciac-Plaisance n'amènent pas de remarque de la part des membres du CST.

A noter :

- Les membres du CST ont émis un avis favorable sur le RSU 2022 du CIAS Marciac-Plaisance, présenté en séance le 14 décembre 2023.
- Les questions posées lors de cette présentation, par les membres du CST :
 - Part des travailleurs handicapés : Tout employeur de 20 salariés et plus doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total (5 % à Mayotte). L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat. Au sein des équipes de l'EPCI, ce taux est de 4,2 % (part des BOETH -bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés- sur emploi permanent). A noter : Lorsque la proportion minimale de 6 % d'emploi de BOETH n'est pas atteinte, est calculé, sur la base des déclarations de l'employeur, le montant de sa contribution financière à l'OETH.
 - Les préparations aux concours et examens : elles font l'objet d'une information par le service RH, auprès des agents et des responsables de service. Cette information doit être relayée auprès des agents, notamment durant les entretiens annuels. Les agents doivent également se manifester auprès de leur hiérarchie et du service RH pour obtenir toutes les informations utiles sur ce sujet. Le service RH veillera à mieux faire circuler l'information concernant les concours et examens (préparation, dates de session, modalités d'inscription...) ainsi que les formations proposées par le CNFPT sur la base d'un catalogue annuel.
 - Lors d'un prochain CST, afin de répondre à la demande formulée par les membres de l'assemblée, seront présentées les données comparées de l'EPCI et du CIAS avec d'autres structures de niveau équivalent.
- En marge de cette restitution, les membres du Conseil d'administration sont informés qu'une étude est en cours pour faire évoluer le mode de prise en compte des inter vacations. Cette étude répond à une légitime attente des personnels mais doit prendre en compte la capacité contributive du CIAS.

Au regard de ces éléments, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :

- **de valider le Rapport social unique 2022, produit pour les services du CIAS Marciac-Plaisance.**

3.1.2. Prime « Pouvoir d'achat »

La prime « pouvoir d'achat » a été consacrée dans les fonctions publiques d'Etat et hospitalière par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023.

La mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat dans la fonction publique territoriale s'est traduite par un décret propre à celle-ci, à savoir le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 publié au Journal officiel le 1^{er} novembre 2023.

Ce qu'il faut retenir :

Généralités :

- La prime « pouvoir d'achat » est un dispositif exceptionnel créé pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics qui perçoivent une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. (soit 3 250 euros bruts par mois en moyenne sur cette période).
- Le versement de la prime « pouvoir d'achat » n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale. Sa mise en œuvre est conditionnée à une délibération des collectivités locales.
- Les collectivités qui souhaitent mettre en œuvre cette prime doivent présenter, au préalable, la délibération afférente au Comité social territorial.
- La prime « pouvoir d'achat » n'entre pas dans le champ des primes et indemnités défiscalisées et désocialisées. Elle est soumise aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Les agents éligibles (notamment) :

Les agents qui relèvent de la fonction publique territoriale, à savoir :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires quel que soit leur cadre d'emploi ;
- Les agents contractuels de droit public quel que soit le type de contrat ;
- Les élèves du centre national de la fonction publique territoriale ;
- Les assistants maternels et assistants familiaux employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Les agents non éligibles :

- Les agents contractuels de droit privé employés par des collectivités territoriales, leurs établissements publics et des groupements d'intérêt public ;
- Les vacataires ;
- Les apprentis ;
- Les stagiaires gratifiés ;
- Les lycéens de la défense ;
- Les volontaires du service civique ;
- Les agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur ;
- Les collaborateurs occasionnels du service public.

Les conditions d'éligibilité :

Les conditions suivantes sont cumulatives :

- Avoir été nommé ou recruté par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
- Etre employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- Avoir reçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.
- Etre employé et rémunéré au 30 juin 2023 ; même si après le 30 juin 2023 l'agent éligible a changé d'employeur.
- (Sont exclus les agents en disponibilité ou en congé parental à cette même date ; positions n'ouvrant pas droit à rémunération)

La rémunération prise en compte :

Est prise en compte la rémunération entrant dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) au titre de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. Cette rémunération inclut notamment le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les différentes primes et indemnités.

Sont exclues de cette rémunération :

- L'indemnité versée au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- La rémunération perçue au titre des heures supplémentaires effectuées et du temps additionnel de travail, dans la limite du plafond d'exonération.

A noter :

- Les éléments de rémunération qui ne sont pas assujettis à la CSG (exemples : prise en charge partielle des frais de transports domicile-travail ou du forfait mobilités durables) n'entrent pas dans l'assiette de la rémunération prise en compte.
- Les sommes versées au titre d'une activité accessoires sont prises en compte si elles sont versées par l'employeur de l'activité principale de l'agent (exemples : sommes versées en qualité de juré dans un jury de concours ou pour une intervention en tant que formateur).
- La rémunération d'un agent qui a été soumise à des retenues (au titre du jour de carence ou pour service non fait par exemple) n'est pas reconstituée pour correspondre à une année pleine. La rémunération des agents placés notamment en congé de longue maladie ou de longue durée n'est pas reconstituée sur la base du plein traitement.

Le montant de la prime de pouvoir d'achat :

Aucune disposition du décret du 31 octobre 2023 n'a pour objet ou pour effet de permettre aux organes délibérants de définir des critères d'attribution de la prime de pouvoir d'achat autres que ceux qu'ils prévoient.

De même, le décret du 31 octobre 2023 ne comporte aucune disposition permettant aux organes délibérants de moduler le montant de la prime de pouvoir d'achat selon des critères qu'ils auraient choisis comme, par exemple, la manière de servir.

En application du I de l'article 5 du décret, l'organe délibérant détermine, pour chaque niveau de rémunération prévu par le barème, le montant de la prime de pouvoir d'achat dans la limite des montants plafonds définis par ce même barème.

Le montant de la prime est par conséquent fixée uniquement selon le niveau de rémunération, correspondant à la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, au sein duquel se situent les agents éligibles.

Conformément au II de l'article 5 du même décret, le montant de la prime déterminé dans ce cadre ne peut être réduit qu'à proportion de la quotité de travail et de la durée de l'emploi sur la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 des bénéficiaires.

Le versement de la prime :

Les employeurs territoriaux disposent de la possibilité de verser la prime de pouvoir d'achat en une ou plusieurs fractions.

Cette possibilité permet aux employeurs de procéder au versement de cette prime sur les années 2023 et 2024 ; en limitant toutefois le nombre de fractions afin de préserver le caractère exceptionnel de la prime « pouvoir d'achat ».

Les employeurs territoriaux qui décideraient d'instituer cette prime ont jusqu'au 30 juin 2024 pour la verser.

Il est précisé que les organes délibérants peuvent également, jusqu'au 21 janvier 2024, apporter à leur budget 2023 les modifications permettant d'ajuster les crédits de la section de fonctionnement pour régler les dépenses engagées avant le 31 décembre 2023 au titre, par exemple, de la prime « pouvoir d'achat ». Les mandatement des dépenses découlant de ces modifications du budget 2023 interviennent au plus tard le 31 janvier 2024. Cette période supplémentaire offre aux employeurs territoriaux la possibilité d'instituer au titre de l'exercice 2023 la prime « pouvoir d'achat » par une délibération adoptée avant le 31 décembre 2023. La dépense enregistrée sur le budget 2023 peut être versée en janvier 2024.

A noter :

- La mise en œuvre de la prime « pouvoir d'achat » n'est pas obligatoire.
- le Barème de la prime pour les agents de l'Etat :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime « pouvoir d'achat »
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

- la situation de la communauté de communes et du CIAS et les différentes simulations réalisées par les services pour identifier l'effort financier à réaliser :

Structure	Communauté de communes	CIAS Marciac-Plaisance
Nombre d'agents éligibles	70	23
Nombre d'ETP éligibles	61,01	16,18
Coût de la prime « pouvoir d'achat » simulation 1 (montant de prime base Etat entre 300 € et 800 €)	43 263,51 €	12 647,43 €
Coût de la prime « pouvoir d'achat » simulation 2 (montant de prime entre 150 € et 400 €)	21 631,76 €	6 323,71 €
Coût de la prime « pouvoir d'achat » simulation 3 (montant de prime entre 100 € et 266,67 €)	14 421,17 €	4 215,81 €
Coût de la prime « pouvoir d'achat » simulation 4 (montant de prime entre 75 € et 200 €)	10 815,88 €	3 161,86 €

- le positionnement d'autres collectivités gersoises : Certaines collectivités ont évoqué leurs difficultés financières pour ne pas mettre en place cette prime, d'autres vont l'activer en définissant un barème d'attribution à partir de 0 €. Le CDG 32 constate une grande diversité de mise en œuvre de cette prime selon que les collectivités ont ou non les moyens financiers de l'assumer.
- Les éléments et les échanges en cours de réunion du CST ont laissé les membres de cette instance perplexes dans la mesure où, si la prime « pouvoir d'achat » paraît une mesure légitime, il n'en ressort pas moins que la décision de sa mise en œuvre paraît déjà dictée par le contexte budgétaire décrit.
- Les propositions validées par les membres du CST :
 - demander aux services, dans le cadre de la préparation budgétaire 2024, de poursuivre l'étude sur la possibilité du versement de cette prime ;
 - soumettre à l'avis des membres du CST et à la validation des organes délibérants, une simulation qui soit la même pour les agents de l'EPCI et ceux du CIAS pour ne pas créer d'iniquité de traitement. La simulation adoptée doit être la même pour les deux structures ; sachant que le budget du CIAS est encore plus contraint que celui de la Communauté de communes.
 - revenir vers le CST au cours du 1er trimestre 2024 et avant le vote du budget pour formuler des propositions.
- Les données présentées en séance ont été également présentées aux membres du CST. Elles sont prises en compte dans le cadre de la préparation budgétaire.
- L'instauration de la prime pouvoir d'achat serait un signe positif adressé aux agents, compte tenu de leur niveau d'implication et leur mobilisation sans faille.
- Les dépenses du SAAD sont importantes au regard de certains élus.

3.2. Personnel CIAS Marciac Plaisance – Mise à jour du RIFSEEP au 1^{er} février 2024

Le Président expose :

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 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

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,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

Vu l'avis favorable du Comité Technique commun de la communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et du CIAS Marciac Plaisance du 3 décembre 2018 pour l'instauration du RIFSEEP,

Vu le tableau des effectifs fixé par délibération n° 20230928/5/4.1 du 28 septembre 2023,

Vu la délibération du 6 décembre 2021 relative à la poursuite du processus d'harmonisation du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2023

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale et se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP,

Il est proposé à l'assemblée l'instauration et la mise en œuvre du RIFSEEP de la manière suivante :

1 - Bénéficiaires

La prime est versée :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent,
- ~~aux agents contractuels de droit public en remplacement d'un congé maladie ordinaire, congé maternité, parental et d'adoption, longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, disponibilité pour convenance personnelle, de droit et d'office.~~

2 – cadre d’emplois concernés

Cadre d’emplois	Groupe	Niveau de responsabilité, d’expertise ou de sujétions	Montant annuel maximum
Attachés	A1	Responsabilité de direction générale	36 210
	A2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services	32 130
	A3	Responsabilité de service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	25 500
	A4	Expertise et/ou expérience	20 400
Rédacteurs Adjointes administratifs	B1	Responsabilité d’un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	17 480
	B2	Expertise, responsabilité de projet	16 015
	B3	Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions	14 650
Adjointes administratifs Agents sociaux Adjointes techniques (mention ajoutée)	C1	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions, sujétions particulières	11 340
	C2	Missions d’exécution, de suivi administratif de dossiers, fréquence des relations directes avec les administrés	10 800

3 - Prise en compte de l’expérience professionnelle

L’IFSE est modulée en fonction de l’expérience professionnelle.

La modulation trouve son fondement dans :

- l’expérience dans d’autres domaines
- la connaissance de l’environnement de travail
- la capacité à exploiter les acquis de l’expérience
- la diversification des compétences et des connaissances
- le savoir-faire technique
- les responsabilités et l’autonomie
- les capacités relationnelles
- les sujétions particulières

Le montant fait l’objet d’un réexamen au regard de l’expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d’emploi;
- en cas de changement de grade ou de cadre d’emplois à la suite d’une promotion, d’un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d’un concours ;

4 - Périodicité du versement

L’IFSE est versée mensuellement.

5 - Modalités de versement

Le montant de l’IFSE est proratisé en fonction du temps de travail effectué le mois précédent, soit sur la base des heures m-1.

6 - Les absences

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) et les périodes de temps partiels thérapeutique : l’IFSE est maintenue.
- Pendant les congés pour maternité, paternité ou adoption, l’IFSE est maintenue.

- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie l'IFSE est suspendue. Toutefois, lorsque le bénéficiaire est placé rétroactivement en congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, l'IFSE versée durant les périodes de congé de maladie ordinaire, requalifiée en longue maladie, longue durée ou grave maladie, est maintenue.
- En cas de disponibilité d'office, l'IFSE est suspendue.

L'IFSE fixée ci-dessus est conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, réduite de moitié, lorsqu'un bénéficiaire est placé en congé de maladie ordinaire à demi-traitement.

Durant les congés annuels, l'IFSE est maintenue intégralement.

7- Exclusivité

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

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...).

8 – Les modalités d'attribution de l'IFSE

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

S'agissant du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) :

1. Les bénéficiaires :

Le CIA peut être attribué aux fonctionnaires stagiaires et titulaires et aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent

2. Cadres d'emplois concernés

Cadre d'emplois	Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant annuel maximum
Attachés	A1	Responsabilité de direction générale	6 390
	A2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services	5 670
	A3	Responsabilité de service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	4 500
	A4	Expertise et/ou expérience	3 600
Rédacteurs Adjointes administratifs	B1	Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	2 380
	B2	Expertise, responsabilité de projet	2 185
	B3	Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	1 995
Adjointes administratifs Agents sociaux Adjointes techniques (mention ajoutée)	C1	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières	1 260
	C2	Missions d'exécution, de suivi administratif de dossiers, fréquence des relations directes avec les administrés	1 200

3. Prise en compte de l'engagement personnel

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

Toutefois, le complément indemnitaire annuel, comme son nom l'indique, est un supplément à la rémunération et au régime indemnitaire. Par conséquent, son attribution n'est effective qu'à titre exceptionnel et n'est versé que si les deux conditions suivantes sont réunies :

- les crédits budgétaires nécessaires doivent être suffisants et le versement ne doit pas remettre en cause l'équilibre du budget voté en début d'année.
- l'accomplissement par l'agent d'une mission supplémentaire spécifique à celles qui lui sont attribuées habituellement.

4. Périodicité du versement

Le CIA est versé annuellement en début d'exercice budgétaire (n+1 par rapport à l'entretien professionnel). Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

5. Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération, il est versé annuellement après l'entretien d'évaluation de l'année n-1.

6. Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Le CIA est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...).

7. Les modalités d'attribution du CIA

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

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient est déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an.

Le coefficient attribué est réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

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

Ces montants évoluent au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration décide à l'unanimité :

- d'apporter les modifications à compter du 1er février 2024 sur le régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) versé selon les modalités définies par le rapporteur ;
- d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en fonction des 3 critères réglementaires définis dans les textes :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
 - technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice du poste,
 - sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au versement du RIFSEEP.

3.3. Mise à disposition d'agents de la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers au bénéfice du CIAS Marciac-Plaisance personnels

Le Président expose :

Vu la loi modifiée n°84-53 du 25 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération du Bureau communautaire du 12 décembre 2023 portant acceptation de la mise à disposition de personnels de la communauté de communes Bastides et Vallons du Gers auprès du CIAS Marciac Plaisance notamment les fonctionnaires suivants :

Structure d'accueil	Grade	Nombre d'heures	Début	Fin	mission
CIAS Marciac Plaisance	Attaché	1 heure hebdomadaire	01/01/2024	31/12/2026	Direction du CIAS Marciac Plaisance
CIAS Marciac Plaisance	Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	2 heures hebdomadaires	01/01/2024	31/12/2026	Responsable des ressources humaines du CIAS
CIAS Marciac Plaisance	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	5 heures hebdomadaires	01/01/2024	31/12/2026	Assistante des ressources humaines
CIAS Marciac Plaisance	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	5 heures hebdomadaires	01/01/2024	31/12/2026	Gestion de la régie du CIAS

Considérant que cette mise à disposition sera effective à compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026,

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

- d'accepter la mise à disposition des fonctionnaires comme proposé ci-dessus.
- de faire le règlement de la participation du CIAS Marciac Plaisance de la façon suivante : rémunération brute, augmentée des charges patronales, correspondante à l'activité exercée pour le compte du Centre Intercommunal d'Action Sociale Marciac Plaisance avec versement des frais de déplacement liés à cette mise à disposition,
- d'autoriser le Président à signer la convention de mise à disposition et tout document se rapportant à la présente délibération.

4. Questions diverses

4.1. Mise en place des services autonomie à domicile (SAD)

4.1.1. Travaux organisés par le Conseil départemental du Gers

Sur la base des documents joints en annexe du dossier de séance, une information est faite en séance sur le processus en cours, initié par le Conseil départemental du Gers.

A ce stade, les pilotes de la réforme au niveau local se parlent peu ; ce qui laisse les services d'aide à domicile dans une grande incertitude quant aux contours et à la mise en œuvre effective de la réforme.

4.1.2. Travaux organisés par l'UDCCAS

L'UDCCAS a invité les SAAD à participer à des séances de travail pour préparer la mise en œuvre de la réforme. Aujourd'hui, le problème majeur est l'absence de dialogue et d'informations concertées entre l'ARS et le Conseil départemental.

4.1.3. Concertation avec les SAADs du territoire

Une première rencontre a été organisée avec les représentants des SAAD associatifs du territoire de Bastides et Vallons du Gers, le 30 novembre 2023.

La rencontre programmée le 8 février 2024 a permis de faire le point avec les représentants de l'Adom-trait d'union et d'évoquer la possibilité d'un conventionnement, dans le cadre de la réforme, pour permettre de proposer aux personnes accompagnées un parcours articulant soin et maintien à domicile.

4.1.4. Evolution des outils informatiques

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme des SAD, les SAAD sont amenés à adapter leur outil informatique de concertation avec les acteurs de santé.

Le CIAS Marciac-Plaisance a fait l'acquisition d'un module lui permettant d'échanger des informations, dans un cadre sécurisé, avec les acteurs de santé. Ce module est pris en charge par l'Etat. Il est produit par le fournisseur de logiciel qui assure le suivi de notre logiciel métier.

4.2. Forum en faveur des aidants

Un forum en faveur des aidants de personnes de plus de 60 ans sera organisé, à Plaisance-du-Gers, au cours du dernier trimestre 2024.

Le CIAS Marciac-Plaisance a été invité à participer à l'organisation de cet événement et à intégrer le comité de pilotage constitué à cet effet.

A noter :

- la Conférence des financeurs pour la prévention de la perte d'autonomie est à l'initiative de cette manifestation.
- Le forum des aides est fixé le 12 octobre 2024.

4.3. Appel à projet pour le développement de résidences « autonomie » dans le Gers

En partenariat avec la CNSA et la CARSAT Midi Pyrénées, le Département lance un appel à projet pour financer l'extension et la création de résidences autonomie afin d'augmenter la capacité d'accueil sur le territoire. L'appel à candidatures est ouvert jusqu'au 30 mars 2024. Les candidatures sont à formaliser sur la base du document joint en annexe 2.

Les projets seront sélectionnés par le Département et la Carsat Midi Pyrénées entre le 1er avril 2024 et le 15 septembre 2024.

Les porteurs de projets lauréats devront obtenir leur permis de construire avant le 31/08/2025 et engager le chantier avant le 30/06/2026 pour bénéficier de l'aide de la CNSA.

A noter :

- Contexte

Le département du Gers connaîtra au cours des décennies à venir, particulièrement entre 2030 et 2050, un vieillissement accéléré de sa population et une augmentation inédite du nombre de personnes âgées fragiles. D'ici 2040, le nombre de personnes de plus de 65 ans

représentera 38 % de la population, contre 28 % aujourd'hui (+17 880 personnes de plus de 65 ans d'ici 2040 et + 5 744 personnes de plus de 85 ans d'ici 2040).

Cette situation invite à travailler collectivement sur le parcours résidentiel des personnes âgées en territoire et sur des solutions nouvelles. Etablissements autorisés par les Conseils Départementaux.

Les résidences autonomie peuvent répondre aux besoins de nombreuses personnes en proposant de véritables domiciles, des lieux de vie personnalisables où l'on se sent chez soi, en toute sécurité, permettant l'organisation du maintien de l'autonomie et de la vie sociale, via un ensemble de prestations dédiées.

- **Objectif**

Cet appel à projets a vocation à soutenir les opérations de création de nouvelles places en résidence autonomie (construction neuve, transformation, extension d'une résidence autonomie existante).

- **Les étapes**

Une réunion d'information technique est prévue en janvier 2024.

- **Les territoires à forts enjeux**

Grand Auch, Bas Armagnac, Grand Armagnac, la Ténarèze et la Gascogne Toulousaine

- **Critères d'éligibilité à IDRA**

L'initiative pour le développement des résidences autonomie (IDRA) a vocation à soutenir les opérations de création de nouvelles places en résidence autonomie (construction neuve, transformation, extension d'une résidence autonomie existante) qui répondent à ces exigences :

- **des localisations pertinentes et favorables à l'inclusion des personnes et à l'amélioration de l'équité dans l'accès à l'offre**, au travers de deux critères cumulatifs suivants : une implantation dans un secteur avec un accès facile aux commerces de proximité, un arrêt de transport en commun évidemment accessible, des espaces verts et une voirie environnante globalement accessible ;
- **la nécessité d'envisager des partenariats en amont pour inscrire la résidence autonomie dans un continuum d'offres** :
 - o des solutions d'externalisation et de mutualisation doivent être recherchées avec d'autres établissements et services médico-sociaux du secteur, dans un souci d'optimisation des coûts pour le résident et de continuité des prestations (cuisine, blanchisserie, accès aux soins, activités de loisirs...);
 - o un projet immobilier pensé immédiatement pour prévoir la mixité des usages et des partenariats : cabinets médicaux, structures médico-sociales, logements ordinaires, logements intergénérationnels, services publics, tiers-lieux, ...
 - o un partenariat CARSAT / résidence autonomie pour y déployer une offre collective de prévention de la perte d'autonomie ouverte sur l'extérieur permettant à l'établissement de rayonner sur son territoire.
- **L'ouverture possible de la résidence à une diversité de public conformément à la réglementation** (personnes âgées, personnes handicapées, étudiants ou des jeunes travailleurs).
- **Les engagements des résidences autonomie, dans le cadre de convention**
 - o respecter les prestations minimales, individuelles ou collectives définies par le décret n°2016-696 du 27 mai 2016.
 - o accueillir dans ses locaux, des actions collectives de prévention, pouvant être ouvertes sur l'extérieur, organisées notamment par les caisses de retraite, dans le cadre de l'inter régimes.

- mettre à jour la fiche synthétique de présentation de l'établissement dans la base de données SEFORA (Système d'Exploitation du Fichier Optimisé des Résidences Autonomie) en fonction des évolutions.
- **Modalités d'attribution des financements**
Le montant de l'aide financière accordée dans le cadre d'IDRA s'élève à 5.000 € par place créée (6 000 € pour la Corse et l'Outre-Mer), sous la forme d'une subvention d'investissement.
L'engagement financier fera l'objet d'une convention entre la caisse régionale et le demandeur afin de garantir les meilleures conditions de réalisation du projet, une bonne utilisation des crédits et fournir les éléments de contrôle nécessaires. L'initiative pour le développement des résidences autonomie (IDRA) étant financée par le Ségur de la Santé (fonds européen) le porteur de projet s'engagera à ne pas demander d'autres fonds européen pour ce même projet.

4.4. Participation aux travaux de la CFPPA du Gers

La Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers s'est portée candidate pour être désignée membre de la Conférence des Financeurs de la Prévention de la Perte d'Autonomie et de la Conférence des Financeurs de l'Habitat Inclusif.

Les administrateurs du CIAS sont informés que Monsieur Payssé et Madame Dubor, élus communautaires, seront sollicités pour représenter l'EPCI au sein de ces instances.

4.5. Le Pacte des Solidarités

A la suite de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (SNLP), le Pacte des Solidarités (PdS), annoncé en conseil des ministres le 2 novembre 2022, a pour vocation :

- d'œuvrer pour l'égalité des chances,
- de lutter contre la pauvreté,
- de briser les déterminismes sociaux,
- d'améliorer la professionnalité des acteurs sociaux,
- d'aider au quotidien les personnes les moins favorisées.

Ce Pacte se décline en axes d'intervention et actions :

- Axe 1 : prévenir la pauvreté et lutter contre les inégalités dès l'enfance
 - Exemple d'action : garantir l'accès à des temps de socialisation avant 3 ans à toutes les familles.
- Axe 2 : amplifier la politique d'accès à l'emploi pour tous
 - Exemple d'action : verser une prime de reprise d'activité pour lever les freins financiers ponctuels à l'accès à l'emploi.
- Axe 3 : lutter contre la grande exclusion grâce à l'accès aux droits
 - Exemple d'action : mettre en œuvre le plan « 100 % d'accès aux droits » pour garantir le dernier kilomètre de la solidarité à la source.
- Axe 4 : construire une transition écologique solidaire
 - Exemple d'action : mettre en œuvre le programme « mieux manger pour tous »

Le Pacte national des solidarités va se décliner au cours du 1er trimestre 2024 dans chaque département et métropole par une convention financière dite contrat local des solidarités pour la période 2024-2027. Il sera décliné par des fiches actions et un pacte local mobilisant l'ensemble des partenaires engagés dans la lutte contre la pauvreté.

La composition des signataires du Pacte local des solidarités est laissée à l'appréciation du Préfet de Département et de chaque institution susceptible de s'engager. L'instruction interministérielle propose parmi les partenaires signataires : les organismes de sécurité sociale, Pôle Emploi, l'agence régionale de santé, la Caisse primaire d'assurance maladie, le rectorat ou

le DASEN, d'autres services déconcentrés de l'Etat, les CCAS et des acteurs associatifs, voire universitaires.

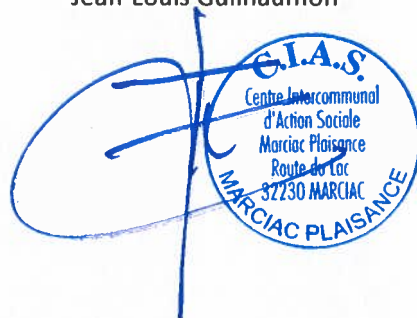
Dans ce cadre, le CIAS Marciac-Plaisance pourrait, selon la décision du Préfet, être partie prenante pour la signature et la mise en œuvre du pacte des solidarités gersois.

La séance est levée à 18 h 00.

Le Secrétaire de séance,
Maryse Lacour



Le Président,
Jean-Louis Guilhaumon



CIAS
Centre Intercommunal
d'Action Sociale
Marciac Plaisance
Route du Lac
32230 MARCIAC
MARCIAC PLAISANCE