



# CONSEIL D'ADMINISTRATION

## 10 JUIN 2025

### PROCÈS-VERBAL

Le dix juin deux mille vingt-cinq, à dix-huit heures trente, le Conseil d'administration du CIAS de Mond'Arverne Communauté s'est réuni en session ordinaire à Mond'Arverne Communauté à Veyre-Monton, à la suite de la convocation qui lui a été adressée le 03 juin deux mille vingt-cinq, pour délibérer sur les affaires inscrites à l'ordre du jour ci-après :

1. Adhésion CPTS
2. Compte Administratif 2024 – budget annexe
3. Compte de Gestion 2024 – budget annexe
4. Affection des résultats 2024
5. Admission en non-valeur du CIAS de Mond'Arverne Communauté
6. Aide à la personne – adoption du tarif
7. Mise en place, organisation et indemnisation des astreintes semaines : mise à jour
8. Mise en place de l'Allocation Parent Enfant Handicapé (APEH)
9. RIFSEEP : mise à jour
10. Plan de formation 2025
11. Règlement de formation
12. Tableau des effectifs : mise à jour

---

**Présents :** M. BEGON MARGERIDON Laurent, Mmes BEIGNER Josette, BOREL BUREAU Sandrine, MM. BRUNHES Julien, CHAPUT Christophe, COMBY Nicolas, Mmes DERIGO Marie-Nicole, FAYE Marie-Odile, M. FEUTEUN André, Mmes GUILLOT Nathalie, MATHIEU Albane, PEYRIN Catherine, PIBOULE Jocelyne, MM. PIGOT Pascal, PONS Michel, RENOARD Jérôme, Mmes REYNAUD Anne, TESTARD Gisèle.

**Absents :** Mmes BROUSSE Michèle, CHARREIRE Cécile a donné pouvoir à Monsieur PIGOT Pascal, M. CHOUVY Philippe, Mme DURAND Valérie, M. JULIEN Thierry, Mmes MATHELY Martine a donné pouvoir à Madame GUILLOT Nathalie, MORAIS Véronique, M. PAGES Alexandre, Mme PINET Marie-Josèphe, MM. SERRE Franck, TALEB Franck, Mmes TROQUET Bernadette, TYSSANDIER Martine, M. VEGA Richard, Mme WHITEHEAD Véronique a donné pouvoir à Madame TESTARD Gisèle.

---

Madame Sandrine BOREL BUREAU est désignée secrétaire de séance.

## 01 – ADHÉSION CPTS

Les Communautés Professionnelles Territoriales de Santé (CPTS) sont des structures créées à l'initiative des professionnels de santé d'un même territoire. L'objectif est de faciliter la coordination des soins entre les différents acteurs du territoire pour améliorer la prise en charge des patients, notamment sur des enjeux comme l'accès aux soins, la continuité des parcours ou encore la prévention. Chaque CPTS se construit autour des besoins spécifiques de sa population locale et peut porter des actions variées. Les CPTS sont soutenues par l'Assurance Maladie à travers un Accord Conventionnel Interprofessionnel (ACI). Cet accord définit les missions sociales et optionnelles que chaque CPTS peut remplir, avec un financement adapté en fonction de la taille du territoire et des actions mises en œuvre. L'ambition est de créer un maillage territorial efficace, au service d'une meilleure organisation de notre système de santé et plus proche des réalités de terrain.

La CPTS Val d'Allier Sud comporte les 31 communes suivantes : Aulnat, Authezat, Aydat, Busséol, Chanonat, Corent, Cournols, Cournon-d'Auvergne, La Roche-Blanche, La Roche-Noire, La Sauvetat, Laps, Le Cendre, Le Crest, Lempdes, Les Martres-de-Veyre, Malinrat, Mirefleurs, Orcet, Pignols, Pont-du-Château, Saint-Amant-Tallende, Saint-Georges-sur-Allier, Saint-Maurice-ès-Allier, Saint-Sandoux, Saint-Saturnin, Sallèdes, Tallende, Veyre-Monton, Vic-le-Comte et Yronde et Buron ; soit 25 communes issues du territoire de Mond'Arverne Communauté.

L'adhésion d'une collectivité à une CPTS contribue à renforcer l'organisation et la qualité des soins sur son territoire, au bénéfice des habitants et des professionnels de santé. Cette adhésion est gratuite et sans engagement puisqu'elle peut prendre fin à tout moment sur simple information ; se renouvelle annuellement.

UNADERE est une centrale de référencement associative, qui n'achète ni ne vend aucun produit, mais propose des conditions de tarifs négociées sur des gammes de produits et de services pour ses adhérents.

Il est donc nécessaire d'adhérer à la centrale de référencement associative UNADERE pour bénéficier de conditions tarifaires avantageuses. Ces ADERE régionales sont des associations à but non lucratif œuvrant en exclusivité au service de l'Economie Sociale et Solidaire moyennant une cotisation annuelle de 50€.

---

### **Vote : ADHÉSION CPTS**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver l'adhésion à la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé Val d'Allier Sud ;
  - D'autoriser Monsieur le Président à signer la convention d'adhésion et tous documents et pièces utiles et nécessaires à ce dossier.
- 

## 02 – COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE

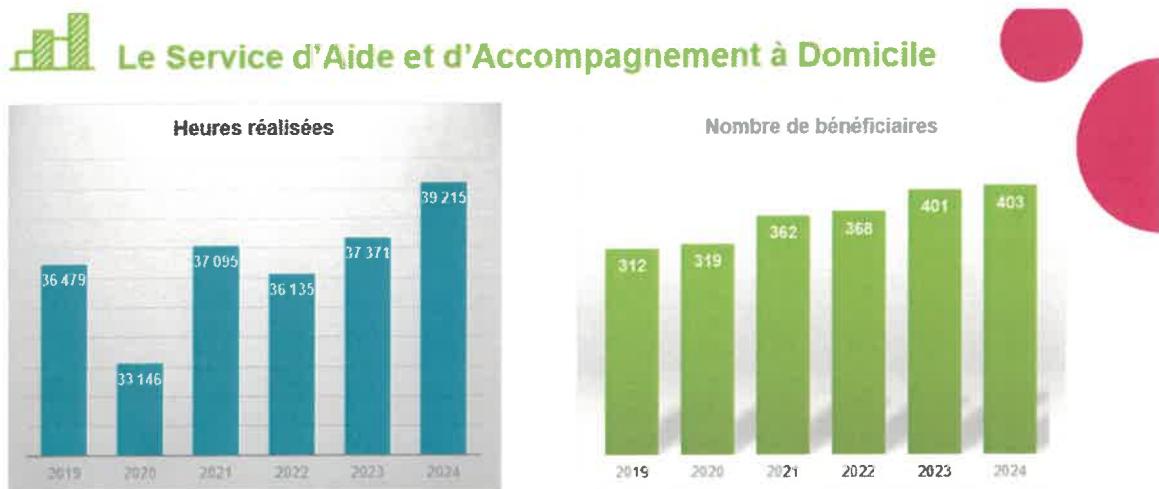
Le compte administratif 2024 du Budget annexe du CIAS de Mond'Arverne communauté est arrêté aux résultats présentés dans le tableau ci-dessous.

		Dépenses	Recettes
Réalisations de l'exercice (Mandats et titres)	Fonctionnement	1 447 263,37 €	1 559 043,73 €
	Investissement	1 495,67 €	81 736,50 €
	TOTAL	1 448 759,04 €	1 640 780,23 €

#### Vote : COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE

Le conseil d'administration, à l'unanimité, (Le Président, Pascal PIGOT, sort de la salle d'assemblée) décide :

- D'approuver le compte administratif 2024 du budget annexe du CIAS de Mond'Arverne communauté.



En 2024, **403 usagers** ont bénéficié des interventions du SAAD. Ce nombre est stable (+0,5%) entre 2023 et 2024. En revanche, le service a réalisé **39 215 heures** dites « productives » contre 37 731 en 2023 soit une augmentation de l'activité à hauteur de **+4,9%**.

En 2024, les agents ont parcouru **103 513 kilomètres** dont **90 040 (87%) pour les interventions** auprès des bénéficiaires contre 87 645 en 2023 soit une augmentation de 2 395 kms expliquée par une hausse de l'activité.





## Le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile



Nombre de bénéficiaires



En 2024, 403 usagers ont bénéficié des interventions du SAAD. Ce nombre est stable (+0,5%) entre 2023 et 2024. En revanche, le service a réalisé 39 215 heures dites « productives » contre 37 731 en 2023 soit une augmentation de l'activité à hauteur de +4,9%.

En 2024, les agents ont parcouru 103 513 kilomètres dont 90 040 (87%) pour les interventions auprès des bénéficiaires contre 87 645 en 2023 soit une augmentation de 2 395 kms expliquée par une hausse de l'activité.



## Le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

ACTIVITE SAAD	2022	2023	2024
Nombre total d'interventions	27 291	27 883	29 232
Nombre d'heures d'intervention	36 135	37 371	39 215
Taux d'heure improductive	24,74%	24,44%	25,79%
Coût de structure par heure d'intervention	27,48€	31,80€	32,96€
KMs parcourus	98 917	97 691	103 513
Heures de déplacement inter-bénéficiaires	3 126	3 004	3 248





## Le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

GIR	2022	2023	2024
1	2	4	3
2	16	17	28
3	37	47	53
4	94	87	81
5	162	191	184
6	57	55	54
<b>TOTAL</b>	<b>368</b>	<b>401</b>	<b>403</b>

### Concernant les bénéficiaires:

- 37% par le département
- 27,3% autres financeurs
- 35,7% sans financement

➤ Répartition Homme/Femme : 32,5% ♂ / 67,5% ♀



6



## Le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

INDICATEURS RH	2022	2023	2024
Nombre de professionnels	47	47	<b>47</b>
Effectif total en ETP	30,21	30,95	<b>32,67</b>
Dont effectif direction, encadrement, administratif	3,22	3,52	<b>3,29</b>
Dont effectif d'intervention	26,99	27,43	<b>29,38</b>
Age moyen des intervenants	47	46	<b>47</b>
Ancienneté moyenne des intervenants	11,9	8,8	<b>9,1</b>
Taux de pérennité des emplois des intervenants	85%	68%	<b>69%</b>



7



## Le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

INDICATEURS RH	2022	2023	2024
Nombre d'heures dédiées à la formation	237	348	<b>605</b>
Nombre d'heures dédiées à la coordination	327	567	<b>1 110</b>
Taux de professionnalisation des intervenants	27%	21%	<b>21%</b>
Nombre d'inscriptions à la VAE	0	0	<b>2</b>
Nombre d'heures d'absentéisme	3 075	2 404	<b>2 286</b>
Taux absentéisme	6,4%	4,9%	<b>4,3%</b>
Nombre d'heures complémentaires	9 097,43	9 196,32	<b>6 834,29</b>
Nombre d'heures supplémentaires	249,89	325,14	<b>180,26</b>



8



## Le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

### Dépenses de fonctionnement : 1 447 263,37€

	Fixé CD63	Réalisé	% réalisé	Écart
Gpe 1 : dépenses d'exploitation courante	56 191€	73 616,63€	131%	+17 425,63€
Gpe 2 : dépenses de personnel	1 051 734,74€	1 201 195,41€	114%	+149 460,67€
Gpe 3 : dépenses afférentes à la structure	99 136,92€	17 881,54€	18%	-81 255,38€
<b>002 : déficit reporté</b>	<b>154 569,79€</b>	<b>154 569,79€</b>	100%	-

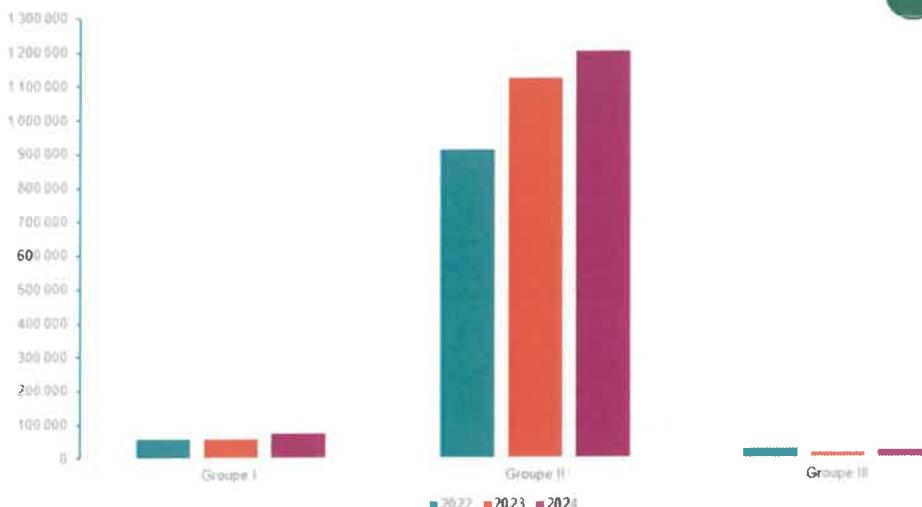
### Recettes de fonctionnement : 1 559 043,73€

	Fixé CD63	Réalisé	% réalisé	Écart
Gpe 1: produit de la tarification	1 098 339,93€	1 113 932,11€	101%	+15 592,18€
Gpe 2: autres produits relatifs à l'exploitation	263 292,52€	445 111,62€	169%	+181 819,1€
Gpe 3: produits financiers et produits non encaissables	0€	0€	/	0€



9

### Évolution des charges



En 2023, les charges étaient de 1 188 764€. En 2024, ces dernières sont en hausse avec un montant de 1 292 694€ (+8,7%) de par l'augmentation de la masse salariale et des cotisations aux différents organismes ; ainsi que du coût engendré par l'accompagnement d'un cabinet dans la mise en œuvre des équipes semi-autonomes. A noter qu'il convient d'ajouter 154 569,79€ de déficit reporté.

### Évolution des recettes



En 2023, les recettes étaient de 1 104 477 €. En 2024, ces dernières sont en hausse avec un montant de 1 559 044 € (+41%). Une hausse due à l'augmentation de la facturation des prestations et des recettes 2023 perçues en 2024 (facturation de décembre 2023, subvention exceptionnelle du Conseil Départemental et la dotation qualité 2023).

### Les principaux Crédits Non Reconductibles 2024 :

- CTI 2024 : 27 382,81 €
- Dotation Qualité 2024 (CPOM) : 47 600,38 € (acompte 2024 70% + régul 2023)
- Subvention CD63 – Appel à Manifestation d’Intérêt Analyse de la Pratique Professionnelle 2024 : 3 181 €
- Subvention d'équilibre M'AC : 140 792 € (régul déficit 2022)
- Subvention CD63 – Fonds départemental exceptionnel : 22 993 €



## Le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

- L'exercice 2024 est excédentaire de 111 780,36€**

Résultats Budgétaires	2021	2022	2023	2024
	-73 857€	-126 897€	-84 288€	+111 780,36€

Ainsi, le résultat budgétaire était de -171 720,16€ en 2023 contre +111 780,36€ en 2024. Un résultat à pondérer au regard des éléments présentés précédemment et ramené à un résultat déficitaire avoisinant les -50 540€ concernant les dépenses et recettes réelles de l'année 2024. Toutefois, on observe malgré tout une nouvelle baisse du reste à charge qui s'explique par une **hausse conjuguée de l'activité et du tarif horaire** (accepté par le département) ; ainsi que par une **rationalisation des interventions**, le versement de crédits non reconductibles et un contexte favorisant un **meilleur contrôle des dépenses**.

### TARIFICATION 2025

Conseil Départemental, mutuelles et sans PEC : 27,46€ / heure depuis le 01/01/2024

Caisses de retraite : 26,80€ / heure semaine et 30,10€ / heure WE et JF

- Autorisation et habilitation à l'aide sociale : prolongée d'1 an et 3 mois soit jusqu'au 31 décembre 2025**
- Evaluation de la qualité du service : 2<sup>nd</sup> semestre 2027**



12



## Le service de Portage de repas à domicile

Nombre de repas livrés



Nombre de bénéficiaires



Le service de portage de repas à domicile poursuit son développement avec **52 907 repas servis (+3,9%)**

mais observe une légère baisse du nombre de bénéficiaires → **302 en 2024** :

- Moyenne d'âge des bénéficiaires : 83 ans
- Répartition Homme/Femme : 42% ♂ / 58% ♀



13



## Le service de Portage de repas à domicile

Tournées	Nombre de repas distribués				
	2020	2021	2022	2023	2024
Aydat	9 510	9 078	10 355	10 888	8 164
Les Martres	8 621	10 584	10 251	10 042	12 124
St Amant	8 737	10 541	11 999	11 676	9 867
Mirefleurs	7 909	9 006	9 821	11 641	10 863
Vic	5 639	6 164	6 316	6 642	8 345
La Roche Blanche	/	/	/	/	3 544
<b>TOTAL</b>	<b>40 416</b>	<b>45 373</b>	<b>48 742</b>	<b>50 889</b>	<b>52 907</b>

Projection 2025 →  $(15\ 965/4)*12 = 47\ 895$  repas



14

### Evolution de l'activité :



- ❖ Nombre moyen de repas commandés par bénéficiaire/mois : **21 repas**
- ❖ Nombre moyen de repas commandés/jour : **145**
- ❖ Nombre moyen de repas livrés/jour (5 jours de livraison) : **203**
- ❖ Nombre moyen de repas livrés/agent : **36 repas**



15

## 📊 Le service de Portage de repas à domicile

INDICATEURS RH	2023	2024
Nombre de professionnels	6	9
Effectif total en ETP	4,89	5,87
Dont effectif direction, encadrement, administratif	1,32	1,2
Dont effectif d'intervention	3,57	4,67
Age moyen des intervenants	45	42



16

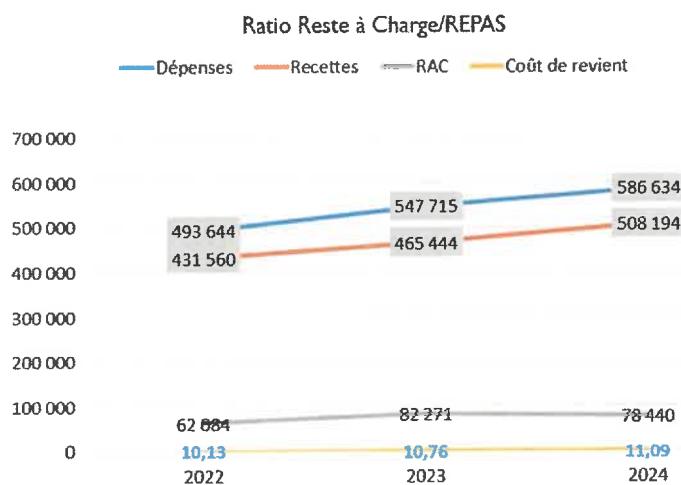


## Le service de Portage de repas à domicile

Années	Prix du repas (STB – HT)	Prix de fonctionnement du service	Coût de revient
2019	5,22 €	5,39 €	10,61 €
2020	5,32 €	4,45 €	9,77 €
2021	5,38 €	5 €	10,38 €
2022	5,43 €	4,7 €	10,13 €
2023	6,08 €	4,68 €	10,76 €
2024	6,32 € (+ 0,24€ soit 4%)	4,77 € (avec 6ème tournée)	11,09 €



17



Le coût de repas est de **11,09 €** (contre 10,76 € en 2023). Le reste à charge est de **78 440€**, soit à hauteur de **13%** du budget.

À noter que 2024 est la deuxième année du nouveau marché avec notre fournisseur de repas STB dont le tarif appliqué a été revalorisé à hauteur de 0,24 € (+4%). Ce reste à charge s'explique aussi par des dépenses exceptionnelles sur les véhicules, l'augmentation du coût des assurances et la régularisation de la location d'une batterie.



18

## Révision de la grille tarifaire

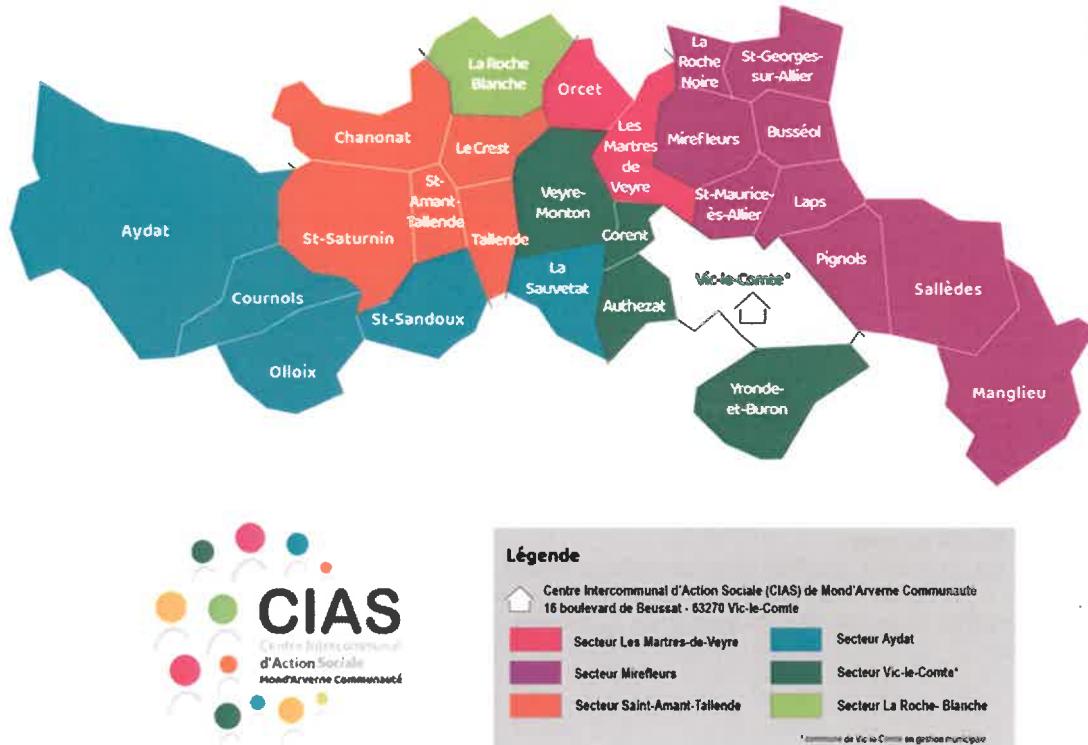
Tranches	Montants	Tarifs 2023	Tarifs 2024	Tarifs 2025
1	≤1000 €/mois	8,80 €	9,35 €	<b>9,80 €</b>
2	1001 – 1399 €	9,45 €	10,05 €	<b>10,55 €</b>
3	1400 – 1799 €	10 €	10,60 €	<b>11,10 €</b>
4	1800 – 2099 €	10,5 €	11,15 €	<b>11,70 €</b>
5	≥2100 €	11 €	11,70 €	<b>12,30 €</b>

- Mise en œuvre d'un tarif différencié depuis le 01/09/2021
- 50% crédit d'impôt sur la partie « frais administratifs »



19

## L'organisation des tournées depuis le 29/04/2024 :



## 03 – COMPTE DE GESTION 2024 - BUDGET ANNEXE

La trésorerie des EPSMS du Puy-de-Dôme située à Thiers a transmis le compte de gestion pour l'exercice 2024 pour le budget annexe du CIAS de Mond'Arverne communauté.

Un contrôle simultané et réciproque de ce document avec le compte administratif qui vient d'être voté a permis de constater leur exacte concordance.

---

### Vote : COMPTE DE GESTION 2024 – BUDGET ANNEXE

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver le compte de gestion 2024 du budget annexe du CIAS de Mond'Arverne communauté
-

## **04 – AFFECTATION DES RÉSULTATS 2024 DU BUDGET ANNEXE « SERVICE AUTONOMIE » DU CIAS DE MOND'ARVERNE COMMUNAUTÉ**

### **Pour la section d'investissement :**

Le résultat d'investissement de l'année 2024 du budget annexe « service autonomie » du CIAS de Mond'Arverne communauté est **reporté en 2025 (n+1)**. Aussi le résultat de clôture 2024 est le suivant :

Total dépenses d'investissement	1 495,67 €
Total recettes d'investissement	81 736,50 €
<b>Résultat d'investissement</b>	<b>+ 80 240,83 €</b>

L'excédent antérieur reporté était de 75 294,83 €.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il est proposé l'affectation suivante :

- Affectation de l'excédent d'investissement en recettes d'investissement au compte 001 « Excédent d'investissement reporté » de la somme de 80 240,83 €.

### **Pour la section de fonctionnement :**

Le résultat de fonctionnement de l'année 2024 du budget annexe « service autonomie » du CIAS de Mond'Arverne communauté est **reporté en 2026 (n+2)**. Aussi le résultat de clôture 2024 est le suivant :

Total dépenses de fonctionnement	1 447 263,37 €
Total recettes de fonctionnement	1 559 043,73 €
<b>Résultat de fonctionnement</b>	<b>+ 111 780,36 €</b>

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il est proposé l'affectation suivante :

- Le résultat excédentaire de 111 780,36 € est à affecter sur la ligne 002 « Excédent d'exploitation reporté »

---

### **Vote : AFFECTATION DES RÉSULTATS 2024 DU BUDGET ANNEXE « SERVICE AUTONOMIE » DU CIAS DE MOND'ARVERNE COMMUNAUTE**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver cette affectation des résultats 2024 du budget annexe « service autonomie » du CIAS de Mond'Arverne communauté.

## **05 – ADMISSIONS EN NON-VALEUR DU CIAS DE MOND'ARVERNE COMMUNAUTÉ**

La liste des créances irrécouvrables arrêtée à la date du 9 avril 2025.

Pour mémoire, en vertu des dispositions réglementaires, le recouvrement des créances relève de la compétence du comptable public. Il doit procéder aux diligences nécessaires à cette fin.

Lorsque les procédures engagées n'ont pu aboutir au paiement de ces créances, celles-ci sont déclarées irrécouvrables par le conseil d'administration et font l'objet d'une écriture comptable en perte, comptabilisée à l'**article 6541 « Crédits admis en non-valeur »**.

L'état de ces valeurs s'élève à **61,28 €** selon les listes fournies par le comptable public, correspondant pour l'essentiel à des impayés du service d'aide et d'accompagnement à domicile et du service de portage de repas à domicile allant de 0,03 € à 7,15 €, inférieurs au seuil de poursuite.

---

### **Vote : ADMISSIONS EN NON-VALEUR DU CIAS DE MOND'ARVERNE COMMUNAUTÉ**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver en non-valeur les créances irrécouvrables arrêtées à la date du 9 avril 2025 ;
  - Et d'autoriser le Président, ou son représentant, à émettre un mandat à l'article 6541 pour la somme de 61,28 € conformément aux listes produites par le comptable public.
- 

## **06 – AIDE À LA PERSONNE : ADOPTION DU TARIF 2025**

La procédure de dialogue de gestion avec le Conseil départemental du Puy-de-Dôme, autorité qui autorise et tarifie l'activité d'aide et d'accompagnement à domicile, a récemment évolué.

L'ensemble des services à l'échelle départementale sont dorénavant signataire d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), qui fixe les engagements du Conseil départemental et du service ainsi que les moyens alloués sur 3 années.

Le tarif 2025 a donc été fixé sur la base de cette nouvelle procédure CPOM et d'un budget prévisionnel indicatif.

Pour information, le budget annexe du service d'aide et d'accompagnement à domicile sera voté lors d'un conseil d'administration en mars prochain.

Le Président du Conseil départemental du Puy-de-Dôme a donc arrêté le tarif 2025 du service d'aide et d'accompagnement à domicile du CIAS de Mond'Arverne communauté, à hauteur de 27,46 € au 1er janvier 2025.

Pour mémoire le tarif 2024 était également de 27,46 € au 1er janvier 2024.

---

## **Vote : AIDE À LA PERSONNE : ADOPTION DU TARIF 2025**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver le tarif horaire 2025 de 27,46 € applicable à compter du 1er janvier 2025.
- 

## **07 – MISE EN PLACE, ORGANISATION ET INDEMNISATION DES ASTREINTES SEMAINE : MISE À JOUR**

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 7-1,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la rémunération du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,

VU le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences dans la Fonction Publique Territoriale,

CONSIDÉRANT qu'il s'avère nécessaire d'organiser, dans l'intérêt du service, la mise en œuvre des astreintes au sein des services communautaires,

Il appartient à l'organe délibérant de déterminer les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

L'instauration et l'organisation des astreintes week-end (du vendredi 17H00 au lundi 8H) et jours fériés, sur l'ensemble de l'année civile pour le CIAS, ont été délibérées favorablement le 30 janvier et le 13 mars 2024.

L'instauration et l'organisation des astreintes semaines ont été délibérées favorablement le 12 mars 2025.

Considérant l'amplitude horaires des interventions, il est proposé de rajouter les astreintes du lundi au vendredi uniquement pour le personnel administratif afin d'apporter plus de souplesse, notamment pour les remplacements saisonniers.

Le CST du Centre de Gestion a statué favorablement le 06 mai 2025.

### **a) Les types d'astreinte**

- L'astreinte de sécurité : situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu.

### **b) Les agents concernés :**

- Responsables de secteur
- Coordonnatrice portage de repas,
- Direction

### c) L'organisation des astreintes

Elles s'organiseront de la manière suivante :

- Du lundi au lundi

Lundi		De 13h00 à 14h00	De 17h00 à 21h00
Mardi	De 07h00 à 08h00	De 13h00 à 14h00	De 17h00 à 21h00
Mercredi	De 07h00 à 08h00	De 13h00 à 14h00	De 17h00 à 21h00
Jeudi	De 07h00 à 08h00	De 13h00 à 14h00	De 17h00 à 21h00
Vendredi	De 07h00 à 08h00	De 13h00 à 14h00	
Du Vendredi soir au lundi matin	Du vendredi 17h00 au lundi suivant 8h00		

Ou

- Du lundi au vendredi

Lundi		De 13h00 à 14h00	De 17h00 à 21h00
Mardi	De 07h00 à 08h00	De 13h00 à 14h00	De 17h00 à 21h00
Mercredi	De 07h00 à 08h00	De 13h00 à 14h00	De 17h00 à 21h00
Jeudi	De 07h00 à 08h00	De 13h00 à 14h00	De 17h00 à 21h00
Vendredi	De 07h00 à 08h00	De 13h00 à 14h00	

### d) Moyens mis à disposition :

- Téléphone
- Ordinateur portable

### e) La rémunération de l'astreinte semaine

Modalités de rémunération ou de compensation des astreintes :

<b>Astreintes Administratives</b>			
Types d'astreintes	Horaires	Montant de l'astreinte*	Dans quel cas contacter l'astreinte administrative
Semaine complète	Du lundi 13h00 au lundi suivant 08h00	149.48€	Uniquement en cas d'urgence : - Problème personnel d'un agent (absentéisme, accident de service ou de trajet, enfant malade, etc.) - Problème rencontré par et/ou avec l'usager : absence ou porte close, accident domestique, décès, violence, etc. - Problème technique et/ou mécanique : panne de téléphone, panne de voiture, etc.
Du lundi au vendredi	Du lundi 13h00 au vendredi 14h00	45€	
Week-end	Du vendredi 17h00 au lundi matin 8h00	109.28€	
Jour férié	07h00 à 21h00	43.38€	

<b>Astreintes des aides à domicile / AVS</b>			
Types d'astreintes	Horaires	Montant de l'astreinte*	Dans quel cas contacter l'astreinte administrative
Weekend	Du vendredi 17h00 au lundi 8h00	109.28€	Lorsque l'astreinte administrative est confrontée à une situation d'urgence d'absentéisme du personnel
Samedi	07h00 à 21h00	34.85€	
Dimanche	07h00 à 21h00	43.38€	
Jour férié	07h00 à 21h00	43.38€	

\*tarif revalorisé automatiquement, sans autre délibération, en fonction des revalorisations réglementaires

<b>Indemnisation pendant l'astreinte</b>	
Un jour de semaine	16€ / heure
Un samedi	20€ / heure
Une nuit	24€ / heure
Un dimanche ou un jour férié	32€ / heure

Il est précisé que les taux des indemnités seront revalorisés automatiquement, sans autre délibération, en fonction des revalorisations réglementaires qui pourraient intervenir.

Les astreintes weekends et jours fériés restent quant à elles inchangées pour les agents de terrain (cf délibération 24-019 du 30 janvier 2024 et 24-043 du 13 mars 2024)

#### f) Exceptions

Pour des périodes exceptionnelles telles que les vacances estivales, les astreintes pourront être découpées afin de permettre une plus grande souplesse pour les agents administratifs. Dans ce cas les astreintes pourront être organisées du lundi matin au vendredi soir et du vendredi soir au lundi matin.

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

#### ANNEXE délibération 2025-012 :

##### Récapitulatif de l'ensemble des astreintes au CIAS de Mond'Arverne Communauté :

Astreintes Administratives			
Types d'astreintes	Horaires	Montant de l'astreinte*	Dans quel cas contacter l'astreinte administrative
Semaine	Du lundi 13h00 au lundi suivant 08h00	149,48€	Uniquement en cas d'urgence : - Problème personnel d'un agent (absentéisme, accident de service ou de trajet, enfant malade, etc.) - Problème rencontré par et/ou avec l'usager : absence ou porte close, accident domestique, décès, violence, etc. - Problème technique et/ou mécanique : panne de téléphone, panne de voiture, etc.
Jour férié	07h00 à 21h00	43,39€	

Astreintes des aides à domicile / AVS			
Types d'astreintes	Horaires	Montant de l'astreinte*	Dans quel cas contacter l'astreinte administrative
Weekend	Du vendredi 17h00 au lundi 8h00	109,28€	Lorsque l'astreinte administrative est confrontée à une situation d'urgence d'absentéisme du personnel
Samedi	07h00 à 21h00	34,85€	
Dimanche	07h00 à 21h00	43,39€	
Jour férié	07h00 à 21h00	43,39€	

\*revalorisé automatiquement, sans autre délibération, en fonction des revalorisations réglementaires

Indemnisation pendant l'astreinte	
Un jour de semaine	16€ / heure
Un samedi	20€ / heure
Une nuit	24€ / heure
Un dimanche ou un jour férié	32€ / heure

## **Vote : MISE EN PLACE, ORGANISATION ET INDEMNISATION DES ASTREINTES SEMAINE : MISE À JOUR**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver les modalités d'organisation des astreintes telles que définies ci-dessus ;
- De conserver les astreintes semaines, week-end et jours fériés pour les agents « administratifs » ;
- De conserver les astreintes week-end et jours fériés pour les agents de « terrain » relevant de la filière sociale et médico-sociale (du vendredi 17H00 au lundi 8H) et jours fériés ;
- D'autoriser la mise en place des périodes d'astreinte « administrative » du lundi au vendredi. Les agents concernés par ces astreintes relèvent de la filière administrative ;
- De fixer les modalités de compensation des astreintes et interventions comme suit :
  - La rémunération des astreintes sera effectuée par référence au barème en vigueur au Ministère de l'Intérieur ;
  - En cas d'intervention, les agents percevront les indemnités correspondantes aux interventions réalisées, sur présentation d'un état détaillé comportant notamment l'origine de l'appel, motif d'intervention soit « opérationnelle », soit « terrain », la durée et les tâches effectuées ;
  - L'astreinte ne peut pas donner lieu à un repos compensateur.

---

## **8- MISE EN PLACE DE L'ALLOCATION PARENT ENFANT HANDICAPÉ (APEH)**

---

L'article L731-4 du Code Général de la Fonction Publique précise qu'il appartient à chaque collectivité de définir, par délibération, le type d'actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager dans la réalisation des prestations d'actions sociales.

Dans ce cadre et afin d'accompagner au mieux les agents et leur environnement familial, il est proposé d'instaurer une nouvelle prestation d'action sociale au bénéfice des agents concernés du Centre Intercommunal d'Action Sociale de Mond'Arverne Communauté.

Cette allocation est versée aux fonctionnaires de l'Etat pour un montant revalorisé annuellement par circulaire.

C'est pourquoi dans le cadre du paritarisme avec les agents de l'Etat, les prestations versées pour les agents territoriaux ne peuvent être plus avantageuse.

Actuellement une prestation similaire est versée par le Comité National d'Action Sociale (CNAS), dont le montant annuel maximum s'élève à 600€.

### **1. Les conditions d'octroi**

- Le taux d'incapacité de l'enfant doit être au moins égal à 50%
- Le parent doit déjà être allocataire de l'allocation d'éducation d'un enfant handicapé
- Le ou les jeunes adultes à charge doit(vent) être atteint(s) d'une maladie chronique ou d'une infirmité constitutive de handicap reconnue par la Commission Départementale des droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)
- Le bénéficiaire doit informer son employeur de tout élément nouveau concernant notamment l'obtention de toute autre allocation, l'APEH n'étant pas cumulable avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH), la prestation compensatrice du handicap (PCH) et l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP).

## **2. Les bénéficiaires**

Cette prestation est versée aux agents répondant aux conditions d'octroi et étant :

- titulaires
- stagiaires
- contractuels ayant justifié de 6 mois de service au sein du CIAS. Dans cette situation, l'allocation sera versée à compter du 6ème mois de service sans rétroactivité.

## **3. Les conditions de versement**

- Cette prestation d'action sociale étant facultative, l'agent s'engage à en faire la demande auprès de son employeur par courrier simple accompagné des pièces justificatives afférentes
- Le versement de l'allocation est subordonné au paiement des mensualités de l'AEEH (Allocation d'éducation d'un enfant handicapé) ; le nombre de mensualités versées au titre de la prestation est donc égal au nombre de mensualités versées au titre de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. La perte de l'AEEH entraîne de fait la perte de l'allocation facultative.
- L'allocation ne peut en aucun cas être versée aux deux parents.
- L'allocation est versée jusqu'à l'expiration du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge des 20 ans.

## **4. Le montant**

- Le montant est versé mensuellement et s'élève à 183€ brut.
- Ce montant sera révisé automatiquement en fonction de la parution de l'actualisation des montants applicables à l'Etat.
- Ce montant pourra être réduit en fonction de l'aide perçue du CNAS. De ce fait, une attestation du CNAS sera demandé à l'agent afin de déduire la somme du forfait mensuel. Ce montant sera proratisé sur l'ensemble de l'année.
- Cette prestation est versée aux agents à temps complet, temps non complet et temps partiel sans que le temps de travail effectif n'ait une incidence sur son montant.
- Pour les enfants placés en internat : le versement concerne uniquement les périodes de retour au foyer.

## **5. Les pièces à produire**

Courrier de demande d'octroi accompagné des pièces justificatives suivantes :

- La carte d'invalidité en cours de validité
- La notification de la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées reconnaissant la qualité de travailleur handicapé
- La notification de décision d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé
- Une attestation de l'employeur du deuxième parent de non-paiement de l'APEH
- Une attestation de scolarité et un justificatif en cas d'internat
- Une attestation du CNAS indiquant le montant annuel perçu par l'agent

Après Avis favorable du CST du 06 mai 2025,

---

**Vote : MISE EN PLACE DE L'ALLOCATION PARENT ENFANT HANDICAPÉ (APEH)**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver la mise en place de l'allocation aux parents d'enfant handicapé pour les agents du CIAS de Mond'Arverne communauté à compter du 1er juillet 2025 ;
  - De prévoir et d'inscrire les crédits nécessaires au budget ;
  - D'autoriser le Président ou son représentant à signer tout document afférent à cette délibération.
- 

## **9- RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) POUR LES AGENTS DU CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE MOND'ARVERNE COMMUNAUTÉ : MISE À JOUR**

---

Par délibération en date du 30 janvier 2024, du 13 mars 2024, du 11 juin 2024, puis du 12 novembre 2024 et par avis du CST du Centre de Gestion des 16 janvier 2024, 13 février 2024 et du 06 mai 2025, représenté au CST exceptionnel du 03 juin 2025 (avis favorable à l'unanimité pour les représentants des collectivités et avis défavorable à l'unanimité pour les représentants du personnel), le CIAS de Mond'Arverne communauté a fait évoluer son régime indemnitaire conformément aux dispositions relatives au RISEEP.

Néanmoins à la suite de l'article 189 de la loi de finances n°2025-127 du 14 février 2025 qui modifie l'article L.822-3 du code général de la fonction publique, il est nécessaire de mettre à jour le Régime Indemnitaire du CIAS.

La mise à jour portera sur :

- maintien de l'IFSE à 90% en cas d'absence
- l'instauration d'une IFSE additionnelle « IFSE Intérim »
- la modification du premier point des bénéficiaires du CIA

### **I. Mise en place de l'IFSE**

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard :

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

Pour chacun des trois critères, les postes de tous les agents sont analysés afin de déterminer pour chacun deux, le niveau global de présence des critères dans le poste. Ainsi le CIAS utilisera la grille d'évaluation de Mond'Arverne Communauté, validée par les groupes de travail et le comité technique.

#### A. Les bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail).
- Les agents contractuels de droit public. Pour ces derniers, le régime indemnitaire est versé à compter du premier jour pour un contrat de 6 mois ou plus ou à compter du sixième mois si l'agent justifie de CDD consécutifs.
- Les agents contractuels de droit privé (contrat d'avenir) sont exclus de ce dispositif.

#### B. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

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

##### - Catégories A :

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES (Fonction Publique État)
A1	DGS et DGA	0	15 000 €	36 210 €
A2	Responsable de service	0	12 000 €	32 130 €
A3	Chargé de mission, chef de projet	0	8 000 €	25 500 €
A4	Adjoint au responsable de service, cadre sans encadrement ni sujétions particulières.	0	4 000 €	20 400 €

– **Catégories B :**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

RÉDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES AIRES
B1	Responsable d'équipe/ responsable budgétaire et encadrant de proximité	0	10 000 €	17 480 €
B2	Adjoint au chef de service / expertise sans encadrement	0	6 000 €	16 015 €
B3	Autre agent d'exécution	0	4 000 €	14 650 €

– **Catégories C**

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
C1	Agent avec une responsabilité ou sujexion particulière	0	7 500	11 340 €
C2	Autre agent d'exécution	0	4 000	10 800 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents sociaux territoriaux.

AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
C1	Agent avec une responsabilité ou sujexion particulière	0	7 500€	11 340 €
C2	Autre agent d'exécution	0	4 000 €	10 800 €

#### C. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

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

- En cas de changement de fonctions,
- Tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

#### D. La prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences.

Les montants individuels attribués par l'autorité territoriale par arrêté, prendront en compte les éléments suivants :

Capacité à exploiter l'expérience acquise et à transmettre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobilisation de ses compétences</li> <li>- Atteinte des objectifs</li> <li>- Force de proposition, diffusion du savoir</li> </ul>
Connaissance du poste de travail et des procédures et de l'environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appréciation par le responsable hiérarchique</li> </ul>
Approfondissement des savoirs techniques depuis la nomination pour le poste y compris les formations suivies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appréciation par le responsable hiérarchique</li> <li>- Volonté de s'inscrire à un stage</li> </ul>
Autonomie/ polyvalence/ transversalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appréciation par le responsable hiérarchique</li> </ul>

## **E. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

- Jusqu'au 90ème jour d'absence sur une année glissante, l'IFSE est maintenue à 90% et suivra la réglementation en vigueur.
- À partir du 91ème jour d'absence le RIFSEEP est suspendue
- Il est maintenu dans son intégralité en cas AT/MP et maternité.

## **F. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.**

L'IFSE est versée mensuellement et son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

## **G. Clause de revalorisation l'I.F.S.E.**

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

### **1. Instauration d'une IFSE additionnelle « IFSE Intérim »**

Lorsqu'un agent est amené à occuper, par intérim, le remplacement d'un autre agent, sur une période définie, il est proposé de modifier l'IFSE de l'agent concerné comme suit :

#### **a) Agent occupant par intérim le poste d'un autre agent**

L'agent est amené à occuper un autre poste que celui sur lequel il est affecté perçoit l'IFSE principal du poste occupé (si celui-ci est plus favorable). Celle-ci s'applique dès le premier jour de l'intérim (avec effet rétroactif après 1 mois effectif d'absence) et pendant tout sa durée, sous réserve que l'intérim soit plein et entier et ne concernant pas une période de congés annuels.

#### **b) Agent occupant par intérim son poste et une partie du poste d'un autre agent**

L'IFSE de l'agent assurant l'intérim est conservée à laquelle s'ajoute 50% de l'IFSE de l'agent remplacé dès le premier jour de l'intérim (avec effet rétroactif après 1 mois effectif d'absence) et pendant toute sa durée, sous réserve que l'intérim soit plein et entier et ne concerne pas une période de congés annuels.

L'IFSE additionnelle « Intérim » est cumulable avec le CIA majoré si et seulement si ce dernier est instauré pour le surcroit de travail » et non « remplacement d'un agent absent ».

Formalités : production d'une demande écrite du supérieur hiérarchique indiquant la période d'intérim et les missions réalisées (possiblement les jours et horaires de travail également), la signature d'un arrêté d'attribution de l'IFSE intérim par l'agent stipulant l'acceptation de la mission.

Si plusieurs agents se répartissent les missions de l'agent absent, une répartition des missions sera faite par le responsable hiérarchique et une évaluation des missions supplémentaires en pourcentage devra être réalisée. Ainsi une quote part des 50% du l'IFSE de l'agent remplacé, sera réalisée en paie en fonction des pourcentages de tâches attribuées.

## **II. Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)**

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

### **A. Les bénéficiaires du CIA**

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de présence).
- Les agents contractuels de droit public. Pour ces derniers, le régime indemnitaire est versé à compter du premier jour pour un contrat de 6 mois ou plus ou à compter du sixième mois si l'agent justifie de CDD consécutifs.
- Les contractuels ayant un contrat de plus de 6 mois réalisant moins d'un mi-temps : attribution de 50% du CIA.
- Les agents contractuels de droit privé sont exclus de ce dispositif.

### **B. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation validés par le comité technique en date du 21 juin 2018 pour la tenue de l'entretien professionnel.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Il est déterminé en fonction des critères suivants :

Efficacité dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"><li>- Implication</li><li>- Disponibilité</li><li>- Adaptabilité</li><li>- Qualité du travail</li><li>- Rigueur</li></ul>
Compétences professionnelles et techniques	<ul style="list-style-type: none"><li>- Application des directives données</li><li>- Capacité à rendre compte</li><li>- Sens de la communication écrite et orale</li><li>- Autonomie</li><li>- Connaissance de l'environnement de travail</li></ul>
Qualités relationnelles	<ul style="list-style-type: none"><li>- Discréption</li><li>- Capacité à travailler en équipe</li><li>- Sens de l'écoute, dialogue et observation</li><li>- Relation en interne et en externe</li></ul>
Capacité d'encadrement	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacité à déléguer</li><li>- Capacité à prendre des décisions</li><li>- Capacité à motiver et fédérer</li><li>- Capacité à gérer les conflits</li></ul>

L'implication dans la réalisation des objectifs a été valorisé. Ainsi la valeur du CIA sans majoration est de 600 euros.

Aussi, une bonification de 40% de l'enveloppe C.I.A pourra être donnée :

- aux agents ayant eu à faire un surcroit de travail pour le remplacement d'un agent absent
- pour un travail complémentaire à la demande de l'autorité territoriale,
- par une forte implication sur des projets spécifiques entraînant une forte mobilisation de l'agent
- par une cooptation en devant de véritables ambassadeurs par une communication positive entraînant des recrutements pérennes au sein de l'équipe

– **Catégories A :**

ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
A1	DGS et DGA	0	560 €
A2	Responsable de service	0	560 €
A3	Chargé de mission, chef de projet	0	560 €
A4	Adjoint au responsable de service, cadre sans encadrement ni sujétions particulières.	0	560 €

– **Catégories B :**

RÉDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
B1	Responsable d'équipe/ responsable budgétaire et encadrant de proximité	0	560 €
B2	Adjoint au chef de service / expertise sans encadrement	0	560 €
B3	Autre agent d'exécution	0	560 €

– **Catégories C**

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
C1	Agent avec une responsabilité ou sujexion particulière	0	560 €
C2	Autre agent d'exécution	0	560 €

AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
C1	Agent avec une responsabilité ou sujexion particulière	0	560 €
C2	Autre agent d'exécution	0	560 €

**C. Les modalités de maintien ou de suppression du CIA**

Il sera fait application des mêmes modalités que pour l'IFSE.

**D. Périodicité de versement du complément indemnitaire**

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

**E. Clause de revalorisation du CIA**

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

**III. Les règles de cumul**

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),

- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique.

L'I.F.S.E. 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 indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A, décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RISFEPP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, une réévaluation de ses fonctions et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

Après délibération, à l'unanimité, le Conseil d'administration :

---

#### **Vote : RIFSEEP : MISE À JOUR**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver la mise à jour du RIFSEEP du CIAS de Mond'Arverne communauté, avec la mise en place de l'IFSE interim ;
  - D'intégrer cette mise à jour aux lignes directrices de gestion ;
  - Et de prévoir l'inscription au budget des crédits nécessaires.
- 

## **10- OBJET : PLAN DE FORMATION 2025**

Depuis 1984, les collectivités territoriales et les établissements publics doivent se doter d'un plan de formation afin de permettre à leurs agents de bénéficier du droit à la formation permanente. Aussi, pour répondre aux nouvelles missions et contraintes des collectivités, la réglementation en termes de formation n'a cessé d'évoluer.

Le plan de formation permet d'anticiper, d'encadrer, d'évaluer les actions de formation dans un objectif d'amélioration continue du service public rendu.

Chaque agent peut bénéficier des actions inscrites au plan de formation 2025.

L'ensemble des formations est soumis à l'examen et à l'approbation de l'autorité territoriale. Les besoins de formations ont été recensés lors des entretiens annuels d'évaluation.

Ainsi le plan de formation pour l'année 2025 repose sur 4 axes :

### **1. S'informer et actualiser ses connaissances**

Cet axe va permettre aux agents de partir en formation CNFPT sur des thèmes en lien avec leur métier. Les formations sont essentielles au vu des évolutions techniques, pratiques et réglementaires.

## 2. Favoriser une montée en compétences

En 2024, la mise en place des équipes semi-autonomes rentre tout à fait dans ce dispositif. Ce dernier va permettre une montée en compétences des intervenants à domicile volontaires pour entrer dans ce dispositif.

## 3. Encourager la cohésion d'équipe

La cohésion nous permet d'aller plus vite et plus loin que la simple somme des compétences et motivations de chacun. L'objectif de cet axe est de travailler sur les collectifs pour construire des bases solides de fonctionnement.

## 4. Devenir acteur de son parcours professionnel

Ce sont les actions qui seront engagées dans le cadre de l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) ou de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Le plan de formation a été approuvé à l'unanimité par le CST du Centre de Gestion en date du 01 avril 2025.

Après délibération, à l'unanimité, le Conseil d'administration :

---

### **Vote : PLAN DE FORMATION 2025**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver le plan de formation pour l'année 2025.
- 

## **11- RÈGLEMENT FORMATION 2025**

Vu le code la fonction publique ;

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

Vu la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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

Vu le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 01er avril 2025,

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu par les statuts de la fonction publique territoriale. Il est garanti à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut. La formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des usagers et du plein accomplissement des missions du service.

La formation professionnelle doit favoriser le développement des compétences, faciliter l'accès aux différents niveaux de qualification existants, permettre l'adaptation au changement des techniques et à l'évolution et à l'évolution de l'emploi territorial, contribuer

à l'intégration des agents et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grade et emplois.

Elle recouvre :

Les formations statutaires obligatoires,  
Les préparations aux concours et examens de la fonction publique territoriale,  
Les stages proposés par le CNFPT,  
Les éventuelles actions de formation organisées en interne par le CIAS pour ses agents, sur des thèmes spécifiques,  
Les actions de formation organisées en partenariat avec d'autres collectivités sur des thèmes spécifiques choisis par la collectivité territoriale ou auxquels peut adhérer la commune dans l'intérêt de ses agents,  
La participation des agents du CIAS de la communauté de communes à des formations proposées par des organismes privés qui peuvent, le cas échéant, être diplômants ou certifiants ;

Il est donc nécessaire d'adopter un règlement interne fixant les modalités de mise en œuvre de la formation des agents de la collectivité, dans les conditions prévues par le statut de la fonction publique territoriale, et décliné de façon opérationnelle au sein de l'établissement public.

L'organisation des départs en formation relève de la responsabilité de l'autorité territoriale et de la hiérarchie, garante du bon fonctionnement du service, sachant que l'agent doit être acteur de son parcours de formation, tout au long de sa carrière.

Après délibération, à l'unanimité, le Conseil d'administration :

---

#### **Vote : RÈGLEMENT DE FORMATION 2025**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver le règlement formation du CIAS de Mond'Arverne Communauté.
- 

## **12- OBJET : TABLEAU DES EFFECTIFS**

#### **Création de poste :**

Un agent du CIAS, sur un temps de travail 15/35ème, a fait valoir ses droits à la retraite au 1er juillet 2025.

Néanmoins afin de pourvoir à son remplacement nous souhaitons créer un poste à 25/35ème ;

Poste	Grade	Temps hebdo	Permanent ou non permanent	Echéance
36	Agent social	25/35ème	P	11/06/2025

**Récapitulatif des postes :**

Poste	Grade	Temps hebdo	Permanent ou non permanent	Vacant Pourvu
1	Attaché territorial	35/35	P	P
2	Rédacteur	35/35	P	P
3	Agent Social	28/35	P	P
4	Agent Social	12/35	P	P
5	Agent Social	25/35	P	P
6	Agent Social	27/35	P	P
7	Agent Social	17/35	P	P
8	Agent Social	28/35	P	P
9	Agent Social	17/35	P	V
10	Agent Social	28/35	P	P
11	Agent Social	20/35	P	V
12	Agent Social	27/35	P	P
13	Agent Social	25/35	P	P
14	Agent Social	20/35	P	V
15	Agent Social	27/35	P	P
16	Agent Social	28/35	P	V
17	Agent Social	17.5/35	P	V
18	Agent Social	8/35	P	V
19	Agent social principal de 2ème classe	20/35	P	P
20	Agent Social	27/35	P	P
21	Agent Social	17/35	V	V
22	Agent Social	30/35	P	P
23	Agent Social	27/35	P	V
24	Agent social principal de 2ème classe	32/35	P	P
25	Agent Social	28/35	P	V
26	Agent social principal de 2ème classe	20/35	P	P
27	Agent Social	20/35	P	P
28	Agent Social	30/35	V	V
29	Agent Social	30/35	P	P
30	Agent social principal de 2ème classe	20/35	P	P
31	Agent social principal de 2ème classe	32/35	P	P
32	Agent Social	17/35	P	P
33	Agent Social	15/35	P	V
34	Agent social principal de 2ème classe	15/35	P	P

35	Agent social principal de 2ème classe	25/35	P	P
36	Agent social	25/35	P	V
37	Agent Social	20/35	P	V
38	Agent Social	17/35	P	V
39	Agent Social	17/35	P	V
40	Agent social principal de 2ème classe	25/35	P	P
41	Agent Social	18/35	P	P
42	Agent Social	30/35	P	P
43	Agent social principal de 2ème classe	32/35	P	P
44	Agent social principal de 2ème classe	28/35	P	P
45	Agent Social	17/35	P	P
46	Agent Social	20/35	P	P
47	Agent Social	35/35	P	P
48	Agent Social	25/35	P	V
49	Agent Social	25/35	P	P
50	Adjoint administratif ppal de 1ere classe	35/35	P	P
51	Adjoint Administratif	35/35	P	V
52	Adjoint Administratif	35/35	P	V
53	Attaché territorial	35/35	NP	P
54	Agent Social	25/35	P	P
55	Agent social principal de 2ème classe	20/35	P	P
56	Agent Social	29/35	P	P
57	Agent Social	22/35	P	V
58	Agent Social	27/35	P	V
59	Agent Social	27/35	P	V
60	Rédacteur principal 2ème classe	35/35	P	V
61	Agent social	28/35	P	V
62	Adjoint administratif	35/35	P	V
63	Adjoint administratif principal 2ème classe	35/35	P	P
64	Agent social principal 2ème classe	28/35	P	P
65	Agent social principal de 1ère classe	30/35	P	P
66	Agent social principal de 1ère classe	32/35	P	P
67	Agent social	25/35	P	P
68	Agent social	15/35	P	P

---

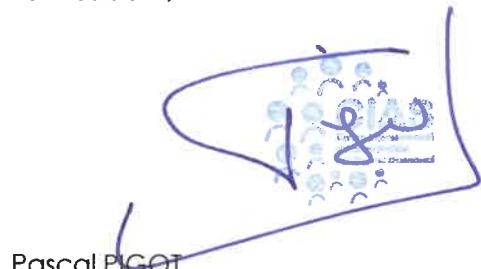
#### **Vote : TABLEAU DES EFFECTIFS : MISE À JOUR**

Le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- D'approuver la création du poste d'agent social 25/35ème ;
  - D'approuver le tableau des effectifs proposé ci-dessus.
-

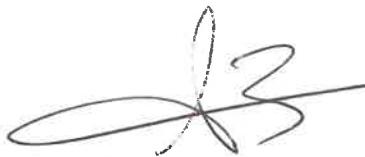
La séance est levée à 19h55.

Le Président,

A blue ink signature consisting of a stylized 'P' and 'A' intertwined, enclosed within a large, irregular oval shape.

Pascal PICOT

La secrétaire de séance,

A black ink signature consisting of a stylized 'S' and 'B' intertwined.

Sandrine BOREL BUREAU