



CONSEIL D'ADMINISTRATION

27 novembre 2025

PROCÈS-VERBAL

Le vingt-six novembre 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 20 novembre deux mille vingt-cinq, pour délibérer sur les affaires inscrites à l'ordre du jour ci-après :

1. Convention de coopération du service autonomie aide et soins (SAAS)
2. Modification du format de présentation du compte administratif 2024 – Budget annexe
3. Marché assurance statutaire
4. RIFSEEP
5. Tableau des effectifs
6. Rapport Social Unique

Présents : M. BEGON MARGERIDON Laurent, Mmes BEIGNER Josette, BOREL BUREAU Sandrine, BROUSSE Michèle, MM. CHAPUT Christophe, FEUTEUN André, Mmes GUILLOT Nathalie, MATHELY Martine, MATHIEU Albane, PIBOULE Jocelyne, M. PIGOT Pascal, Mme PINET Marie-Josèphe, MM. PONS Michel, RENOUARD Jérôme, TALEB Franck, Mme TESTARD Gisèle, M. VEGA Richard, Mme WHITEHEAD Véronique.

Absents : M. BRUNHES Julien, Mme CHARREIRE Cécile a donné pouvoir à Madame Nathalie GUILLOT, MM. CHOUVY Philippe, COMBY Nicolas, Mmes DERIGO Marie-Nicole a donné pouvoir à Monsieur Christophe CHAPUT, DURAND Valérie, FAYE Marie-Odile, M. JULIEN Thierry, Mme MORAIS Véronique, M. PAGES Alexandre, Mmes PEYRIN Catherine, REYNAUD Anne, M. SERRE Franck, Mmes TROQUET Bernadette, TYSSANDIER Martine.

Madame Véronique WHITEHEAD est désignée secrétaire de séance.

01 – CONVENTION DE COOPÉRATION DU SERVICE AIDE ET SOINS (SAAS)

Le décret du 28 juillet 2023 a marqué une étape décisive dans la transformation des services à domicile, avec pour objectif de simplifier les parcours des usagers, renforcer les coopérations entre acteurs du domicile, et garantir à chacun une réponse adaptée à ses besoins, qu'il s'agisse de soins ou d'aide à la vie quotidienne.

La mesure phare de cette réforme impose aux Services de Soins Infirmiers À Domicile (SSIAD) de fusionner ou de se transformer en Service Autonomie Aide et Soins (SAAS) d'ici au 31 décembre 2025. Contrairement aux Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

(SAAD), les SSIAD doivent obtenir une autorisation spécifique pour effectuer cette transformation. Deux voies s'offrent à eux :

- Créer une activité d'aide à domicile en complément de leur offre de soins ;
- Fusionner ou se regrouper avec un ou plusieurs SAAD existants.

Cette évolution réglementaire représente un véritable défi pour les structures de petite taille, qui peinent à répondre aux nouvelles exigences en matière de coordination, d'organisation et de gouvernance. Face à ces contraintes, la mutualisation des moyens et le développement de partenariats structurés deviennent essentiels pour garantir la conformité aux textes et assurer la pérennité de l'activité.

Une volonté politique forte a été affirmée afin d'éviter que le service public de soins à domicile ne soit confié à des acteurs privés ou ne disparaîsse du territoire de Mond'Arverne Communauté.

Pour ce faire, une convention de coopération portant sur l'exploitation du SAAS, a été rédigée entre le SSIAD et le SAAD ; dans le but de se voir accorder une nouvelle autorisation de fonctionnement par l'Agence Régionale de Santé dès le 1er janvier 2026.

Cette convention est le fruit d'un travail collectif, mené avec l'appui d'un cabinet spécialisé, associant les agents du CIAS de Mond'Arverne Communauté et du SSIAD de Saint-Amant-Tallende. Elle permet une transformation du service tout en maintenant, durant l'année 2026, l'autonomie de chaque structure :

- Le SSIAD restera rattaché à la Fonction Publique Hospitalière, avec comme employeur l'EHPAD Le Montel ;
- Des temps de coordination seront mis en place entre les services de l'aide et du soin ;
- Un guichet unique sera instauré pour faciliter l'accès des usagers et répondre au cahier des charges de la réforme ;
- Des échanges de pratiques professionnelles seront organisés régulièrement ;
- Un lieu commun sera aménagé à Montcervier (Vic-le-Comte), en cours de travaux jusqu'à fin juin 2026, pour accueillir l'ensemble des agents dans un espace adapté, fonctionnel et convivial.

Ce projet incarne une volonté politique forte de maintenir la compétence "soin" au sein du territoire de Mond'Arverne Communauté, tout en proposant une offre de service globalisée et adaptée aux besoins des usagers.

La convention de coopération jointe au présent rapport précise les modalités de ce partenariat pour l'année 2026.

Ce document a été approuvé à l'unanimité par le CST du Centre de Gestion en date du 04 novembre 2025 ainsi que par le conseil d'administration de l'EHPAD Le Montel en date du 22 octobre 2025.

Vote : CONVENTION DE COOPÉRATION DU SERVICE AIDE ET SOINS (SAAS)

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

- D'approuver le projet de Service Autonomie Aide et Soins (SAAS)
 - D'autoriser Monsieur le Président à signer la convention de coopération et tous documents et pièces utiles et nécessaires à ce dossier.
-

02 – MODIFICATION DU FORMAT DE PRÉSENTATION DU COMPTE ADMINISTRATIF 2024 BUDGET ANNEXE

Le compte administratif 2024 du Budget annexe du CIAS de Mond'Arverne communauté est arrêté aux résultats présentés dans les tableaux ci-dessous :

		Fonctionnement	Investissement
Réalisations de l'exercice (Mandats et Titres)	Dépenses	1 292 693,58 €	1 495,67 €
	Recettes	1 559 043,73 €	6 441,67 €
	Résultats de l'exercice	+ 266 350,15 €	+ 4 946,00 €

		Fonctionnement	Investissement
Résultats des exercices antérieurs	Résultat 2022 (n-2)	- 140 792,52 €	
	Résultat 2023 (n-1)	- 171 720,16 €	75 294,83 €
	Reprise de 3*1/5 du déficit 2020 (-13 777,27 € / an)	- 41 331,81 €	
	Reprises cumulées	- 353 844,49 €	+ 75 294,83 €

		Fonctionnement	Investissement
Résultats à affecter au titre de l'année 2024	Résultats de l'exercice	266 350,15 €	4 946,00 €
	Reprises des exercices antérieurs cumulées	- 154 569,79 € (n-2)	75 294,83 € (n-1)
	Résultats à affecter au titre de l'année 2024	+ 111 780,36 €	+ 80 240,83 €

Pour information en section de fonctionnement :

Le résultat 2023 corrigé des résultats antérieurs reporté sera repris sur 2025 à hauteur de : - 171 720,16 €.

Les déficits restant à reprendre au titre de 2020, sur les exercices 2025 et 2026 sont de : - 13 777,27 € x 2.

Vote : MODIFICATION DU FORMAT DE PRÉSENTATION DU COMPTE ADMINISTRATIF 2024 BUDGET ANNEXE

Le conseil d'administration, à l'unanimité,

- D'approuver la modification du format de présentation du compte administratif 2024 du budget annexe du CIAS de Mond'Arverne communauté.

03 – CONTRAT ASSURANCE STATUTAIRE 2026-2029 : AUTORISATION SIGNATURE DU MARCHÉ FORMALISÉ

Le marché Assurance statutaire de Mond'Arverne Communauté et du CIAS Mond'Arverne Communauté prendra fin au 31 décembre 2025. C'est pourquoi, une consultation allotie : lot 1 Contrat d'assurance statutaire Mond'Arverne Communauté et lot 2 Contrat d'assurance statutaire CIAS Mond'Arverne Communauté a été lancée par Mond'Arverne Communauté en vue de la souscription des nouveaux contrats d'assurance garantissant tout ou partie des risques financiers liés à la protection sociale statutaire des personnels affiliés à la CNRACL et à l'IRCANTEC pour les deux structures publiques.

En effet, l'article 6-7 des statuts du CIAS Mond'Arverne Communauté prévoit que ses marchés publics en procédure formalisée ainsi que ceux en procédure adaptée dont le montant estimé est supérieur à 90 000 € HT et donc soumis aux obligations de publicité sont engagés par Mond'Arverne Communauté au nom du CIAS Mond'Arverne Communauté. Pour autant, le CIAS Mond'Arverne Communauté dispose de sa propre commission d'appel d'offres chargée d'attribuer ses marchés formalisés et ses instances habilitées à attribuer ses marchés à procédure adaptée et à les signer. Aussi, le présent rapport ne concerne que lot 2 Contrat d'assurance statutaire CIAS Mond'Arverne Communauté.

La durée du contrat est de 4 ans à compter du 1er janvier 2026 avec une possibilité de résiliation en cours d'exécution par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec avis de réception postale, sous réserve de l'observation d'un préavis de 6 mois avant l'échéance annuelle.

L'assiette des cotisations sur laquelle s'applique les taux correspond à la masse salariale, régime indemnitaire inclus, dont les charges patronales. Elle s'applique aux garanties souscrites.

La cotisation est fixée en pourcentage de l'assiette des cotisations des agents affiliés à la CNRACL et à l'IRCANTEC.

Les taux proposés par les candidats s'appliquent sur la durée du contrat mais peuvent varier dans les conditions de révision des cotisations prévues par l'article L 113-4 du Code des Assurances : variation de la cotisation en cas d'aggravation ou de diminution du risque. Le cas échéant, cette variation, à la hausse, comme à la baisse, sera formalisée par avenant.

Les offres sont sélectionnées selon les critères suivants :

Choix noté sur un total de 100 points :

1 / Étendue et gestion des garanties	Pondération 40
2 / Prix de l'offre	Pondération 50
3/ Qualité des outils d'assistance, de prévention et d'aide à la réduction de la sinistralité	Pondération 10

À la date limite de réception des plis fixée au mercredi 17 septembre 2025 à 12 H, deux candidats ont répondu à la consultation :

- GROUPAMA RHONE ALPES AUVERGNE associé à CIGAC ;
- WILLIS TOWERS WATSON associé à CNP ASSURANCES.

La Commission d'Appel d'Offres (CAO) s'est tenue le 21 octobre 2025 à 17H.

L'offre WILLIS TOWERS WATSON associé à CNP ASSURANCES ne respecte pas les exigences formulées dans les documents de la consultation et a été éliminée.

Après analyse de l'offre restante, les membres de la CAO ont décidé d'attribuer le marché à GROUPAMA RHONE ALPES AUVERGNE 50 rue de Saint Cyr 69251 LYON CEDEX 9 associé à CIGAC 5 rue Rhin et Danube 69338 LYON CEDEX 9, aux taux suivants :

- Agents CNRACL : ensemble des garanties hors maladie ordinaire 4,65 % ;
- Agents IRCANTEC : ensemble des garanties hors maladie ordinaire 0,99 %.

Offre jugée économiquement avantageuse au regard des critères d'attribution.

La prestation supplémentaire éventuelle (PSE) garantie maladie ordinaire avec une franchise 10 jours fermes par arrêt n'est pas retenue pour chaque catégorie d'agents.

Vote : CONTRAT ASSURANCE STATUTAIRE 2026-2029 : AUTORISATION SIGNATURE DU MARCHÉ FORMALISÉ

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

- D'autoriser Le Président ou son représentant, à signer le marché avec le prestataire retenu et tout document se rapportant à cette décision.
-

04 – 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 04 juin 2024, le CIAS de Mond'Arverne communauté a fait évoluer son régime indemnitaire conformément aux dispositions relatives au RISEEP.

La dernière mise à jour du RIFSEEP, adoptée par le conseil d'administration lors de la séance du 10 juin 2025, portait sur les points suivants :

- le maintien de l'IFSE en cas d'absence ;
- la création d'une IFSE additionnelle intitulée « IFSE Intérim » ;
- la modification du premier point relatif aux bénéficiaires du CIA.

Le reste du dispositif demeurait inchangé.

Cependant, une erreur de rédaction a été relevée. Nous informons donc le conseil afin qu'une correction puisse être apportée :

- le montant maximum du CIA figurait encore à 560 €, alors qu'il a été revalorisé à 840€ par la délibération n° 24-054 du 11 juin 2024.

Ainsi, le montant correct demeure bien de 840 €, aucune modification n'ayant été effectuée sur ce point.

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

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'État (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%. En effet le RIFSEEP doit suivre la réglementation en vigueur
- À partir du 91^{ème} jour d'absence le RIFSEEP est suspendue (propose t'on de suivre le traitement)
- En cas de modification réglementaire le RIFSEEP du CIAS suivra les textes réglementaires.
- Elle est maintenue 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 est 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">- Implication- Disponibilité- Adaptabilité- Qualité du travail- Rigueur
Compétences professionnelles et techniques	<ul style="list-style-type: none">- Application des directives données- Capacité à rendre compte- Sens de la communication écrite et orale- Autonomie- Connaissance de l'environnement de travail
Qualités relationnelles	<ul style="list-style-type: none">- Discréption- Capacité à travailler en équipe- Sens de l'écoute, dialogue et observation- Relation en interne et en externe

Capacité d'encadrement	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à déléguer - Capacité à prendre des décisions - Capacité à motiver et fédérer - Capacité à gérer les conflits
------------------------	---

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			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
A1	DGS et DGA	0	840 €
A2	Responsable de service	0	840 €
A3	Chargé de mission, chef de projet	0	840 €
A4	Adjoint au responsable de service, cadre sans encadrement ni sujétions particulières.	0	840 €

– **Catégories B :**

RÉDACTEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
B1	Responsable d'équipe/ responsable budgétaire et encadrant de proximité	0	840 €

B2	Adjoint au chef de service / expertise sans encadrement	0	840 €
B3	Autre agent d'exécution	0	840 €

– **Catégories C**

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
C1	Agent avec une responsabilité ou sujexion particulière	0	840 €
C2	Autre agent d'exécution	0	840 €

AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
C1	Agent avec une responsabilité ou sujexion particulière	0	840 €
C2	Autre agent d'exécution	0	840 €

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 RISFEET, 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.

Vote : RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMpte DES FONCTIONS, DES SUJETTIONS, 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

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

- D'approuver la mise à jour du RIFSEEP du CIAS de Mond'Arverne communauté.
-

05 – TABLEAU DES EFFECTIFS

Création de poste :

La création du Service autonomie à domicile au sein du CIAS de Mond'Arverne Communauté implique la mise en place de services supports, notamment un poste dédié à la gestion financière. Nous prévoyons ainsi de créer ce poste au 1er décembre 2025 pour une prise de poste au 1er janvier 2026 et proposons, à cet effet, l'ouverture d'un emploi de rédacteur principal de 2^e classe.

Par ailleurs, un agent a sollicité une augmentation de son temps de travail après le dépôt des dossiers en CST. Nous y sommes pleinement favorables, cette demande étant cohérente avec la hausse des sollicitations émanant des bénéficiaires.

Poste	Grade	Temps hebdo	Permanent ou non permanent	Echéance
53	Agent social	25/35ème	P	01/12/2026
70	Rédacteur principal de 2 ^e classe	35/35ème	P	01/12/2026

Création poste non permanent :

Dans ce même contexte, un recrutement d'un alternant en ressources humaines est sollicité pour l'année scolaire 2025-2026 soit du 01/09/2025 au 30/09/2026.

Poste	Grade	Temps hebdo	Permanent ou non permanent	Echéance
71	Alternant Ressources Humaines	35/35ème	NP	Année scolaire 2025-2026

Après l'avis favorable à l'unanimité du CST du Centre de Gestion en date du 04 novembre 2025 il est demandé la :

- Modification de grade de certains agents :**

Certains agents sont éligibles à l'avancement de grade et il nécessaire de modifier leurs postes en amont pour une nomination au 1er décembre 2025. C'est pourquoi nous vous demandons de supprimer les anciens postes pour créer les nouveaux.

Poste	Ancien grade	Nouveau grade	Temps hebdo	Permanent ou non permanent	Echéance
15	Agent social	Agent social principal de 2ème classe	28/35ème	P	01/12/2026
42	Agent social	Agent social principal de 2ème classe	30/35ème	P	01/12/2026
30	Agent social principal de 2ème cl	Agent social principal de 1ère classe	20/35ème	P	01/12/2026
19	Agent social principal de 2ème cl	Agent social principal de 1ère cl	20/35ème	P	01/12/2026

- Modification du temps de travail d'un agent :**

Un agent souhaite augmenter son temps de travail.

Poste	Grade	Ancien temps hebdo	Temps hebdo	Permanent ou non permanent	Echéance
4	Agent social	22/35ème	25/35ème	P	01/01/2026

Tableau des effectifs mis à jour au 01/12/2025 :

Poste	Grade	Temps hebdo	Permanent ou non permanent	Vacant Pourvu	Échéance	Suppression
1	Attaché territorial	35/35	P	P	01/12/2025	
2	Rédacteur	35/35	P	V	01/12/2025	
3	Agent Social	28/35	P	P	01/12/2025	
4	Agent Social	22/35	P	P	01/12/2025	31/12/2025
	Agent social	25/35	P	P	01/01/2026	
5	Agent Social	25/35	P	P	01/12/2025	
6	Agent Social	27/35	P	V	01/12/2025	
7	Agent Social	17/35	P	V	01/12/2025	
8	Agent Social	28/35	P	P	01/12/2025	
9	Agent Social	17/35	P	V	01/12/2025	
10	Agent Social	30/35	P	P	01/12/2025	
11	Agent Social	20/35	P	V	01/12/2025	
12	Agent Social	27/35	P	P	01/12/2025	
13	Agent Social	25/35	P	P	01/12/2025	
14	Agent Social	20/35	P	V	01/12/2025	
	Agent Social	27/35	P	P		30/11/2025
15	Agent Social principal 2ème classe	28/35	P	P	01/12/2025	
16	Agent Social	28/35	P	P	01/12/2025	
17	Agent Social	17.5/35	P	V	01/12/2025	
18	Agent Social	8/35	P	V	01/12/2025	
	Agent social principal de 2ème classe	20/35	P	P		30/11/2025
19	Agent social principal de 1ère classe	20/35	P	P	01/12/2025	
20	Agent Social	27/35	P	P	01/12/2025	
21	Agent Social	17/35	V	V	01/12/2025	
22	Agent Social	30/35	P	P	01/12/2025	
23	Agent Social	27/35	P	P	01/12/2025	
24	Agent social principal de 2ème classe	32/35	P	P	01/12/2025	
25	Agent Social	28/35	P	V	01/12/2025	
26	Agent social principal de 2ème classe	20/35	P	P	01/12/2025	
27	Agent Social	20/35	P	V	01/12/2025	
28	Agent Social	30/35	V	V	01/12/2025	
29	Agent Social	30/35	P	P	01/12/2025	

30	Agent social principal de 2ème classe	20/35	P	P		30/11/2025
	Agent social principal de 1ère classe	20/35	P	P	01/12/2025	
31	Agent social principal de 2ème classe	32/35	P	V	01/12/2025	
32	Agent Social	17/35	P	P	01/12/2025	
33	Agent Social	15/35	P	V	01/12/2025	
34	Agent social principal de 2ème classe	15/35	P	P	01/12/2025	
35	Agent social principal de 2ème classe	25/35	P	P	01/12/2025	
36	Agent social	25/35	P	V	01/12/2025	
37	Agent Social	20/35	P	V	01/12/2025	
38	Agent Social	17/35	P	V	01/12/2025	
39	Agent Social	17/35	P	V	01/12/2025	
40	Agent social principal de 2ème classe	25/35	P	P	01/12/2025	
41	Agent Social	18/35	P	P	01/12/2025	
	Agent Social	30/35	P	P		30/11/2025
42	Agent Social principal de 2ème classe	30/35	P	P	01/12/2025	
43	Agent social principal de 2ème classe	32/35	P	P	01/12/2025	
44	Agent social principal de 2ème classe	28/35	P	P	01/12/2025	
45	Agent Social	17/35	P	V	01/12/2025	
46	Agent Social	20/35	P	V	01/12/2025	
47	Agent Social	35/35	P	P	01/12/2025	
48	Agent Social	25/35	P	V	01/12/2025	
49	Agent Social	25/35	P	P	01/12/2025	
50	Adjoint administratif ppal de 1ere classe	35/35	P	P	01/12/2025	
51	Adjoint Administratif	35/35	P	V	01/12/2025	
52	Adjoint Administratif	35/35	P	V	01/12/2025	
53	Agent social	25/35	P	P	01/12/2025	69
54	Agent Social	25/35	P	P	01/12/2025	

55	Agent social principal de 2ème classe	20/35	P	P	01/12/2025	
56	Agent Social	29/35	P	P	01/12/2025	
57	Agent Social	22/35	P	V	01/12/2025	
58	Agent Social	27/35	P	P	01/12/2025	
59	Agent Social	27/35	P	V	01/12/2025	
60	Rédacteur principal 2ème classe	35/35	P	P	01/12/2025	
61	Agent social	28/35	P	V	01/12/2025	
62	Adjoint administratif	35/35	P	V	01/12/2025	
63	Adjoint administratif principal 2ème classe	35/35	P	P	01/12/2025	
64	Agent social principal 2ème classe	28/35	P	P	01/12/2025	
65	Agent social principal de 1ère classe	30/35	P	P	01/12/2025	
66	Agent social principal de 1ère classe	32/35	P	P	01/12/2025	
67	Agent social	25/35	P	P	01/12/2025	
68	Agent social	15/35	P	P	01/12/2025	
69	Rédacteur principal 2ème classe	35/35	P	P	01/12/2025	
70	Rédacteur principal de 2ème classe	35/35ème	P	01/12/2026		
71	Alternant Ressources Humaines	35/35ème	NP	Année scolaire 2025-2026		

Vote : Tableau des effectifs

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

- D'approuver les modifications appliquées au tableau des effectifs
-

06 – PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Créé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et codifié aux articles L231-1 à L 231-4 du Code général de la fonction publique, le

rapport social unique (RSU) s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis le 1er janvier 2021.

Il s'agit d'une obligation légale. Ce rapport, désormais élaboré chaque année, dresse un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre de l'année écoulée.

Il récapitule des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel telles que les effectifs, le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation et les droits sociaux selon une liste d'indicateurs déterminée, à partir desquels peuvent être établies les lignes directrices de gestion (LDG) qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L231-1 à L231-4,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales fixant les conditions et les modalités de la mise en œuvre du RSU ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu l'avis du Comité social territorial du mois de novembre 2025 du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy de Dôme,

Vu le rapport social unique 2024, joint en annexe,

Vote : PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Le conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte :

- De la présentation du rapport social unique du Centre Intercommunal d'Action Sociale de Mond'Arverne communauté.

• RSU

LES EFFECTIFS

Effectifs

51 agents employés par la collectivité au 31 décembre -

- > 38 fonctionnaires
- > 13 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidé



Taux de féminisation (emplois permanents)

88,2%

Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement



Équivalent temps plein rémunéré

34,9 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

- | Type d'emploi | Nombre d'ETPR |
|---------------------------------------|---------------|
| Fonctionnaires | 25,2 |
| Contractuels sur emploi permanent | 9,7 |
| Contractuels sur emploi non permanent | 0,0 |

25,2

9,7

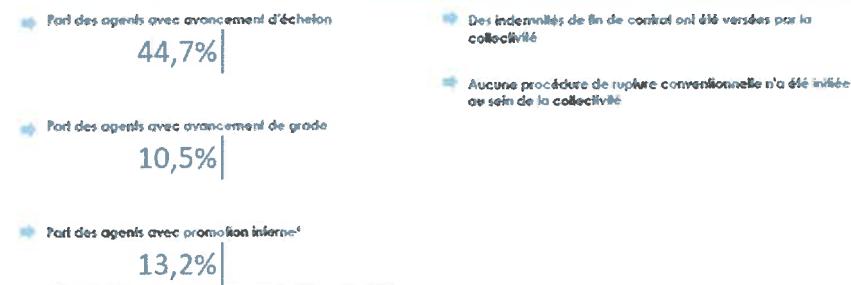
0,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie



ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

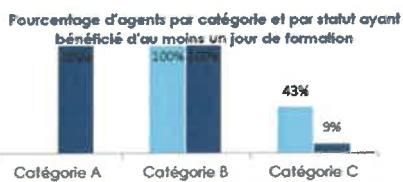
Évolution professionnelle



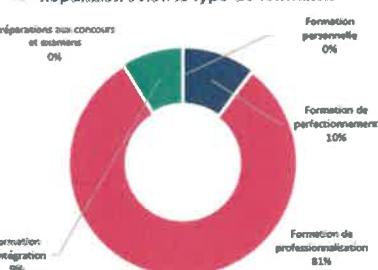
Formation

39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 40,0% Hommes 33,3%



Répartition selon le type de formation



ACTION SOCIALE

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	180 €	144 €
Nombre de bénéficiaires	13	15

L'action sociale

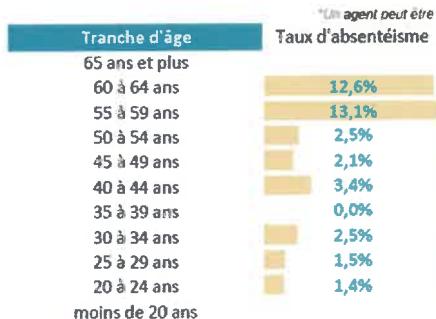
Prestations servies directement par la collectivité ✗

Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion ✗

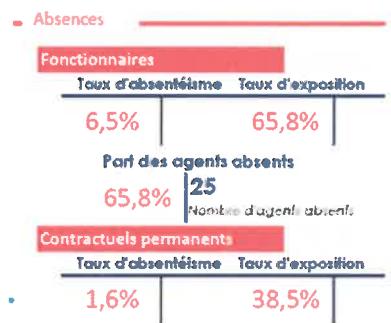
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale ✓

Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale ✗

Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)



ABSENTÉISME



■ Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 7,84 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	2,0
Accident de trajet	2,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	0,0

** Allocations Temporaires d'invalidité (ATI)

FOCUS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

→ Au 31 décembre -, la collectivité employait 45 femmes et 6 hommes sur emploi permanent.



Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique		
Culturelle		
Sportive		
Sociale	89%	11%
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours		

FOCUS RÉMUNÉRATION



Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	1 093 396 €
Primes et indemnités versées	135 224 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	79 244 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	0 €

Part des primes



12,4%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 6 468 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

FOCUS PRÉVENTION

Nombre de jours de formation

5



Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

Montant en €

0 €

Nombre de jours

5

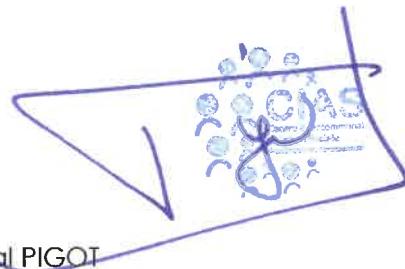
Coût moyen

0 €

La séance est levée à 19h32.

Le Président,

Pascal PIGOT



La secrétaire de séance,

Véronique WHITEHEAD

