Centre Intercommunal d'Action Sociale
PERIGORD LIMOUSIN

Conseil d'Administration du CIAS
10 OCTOBRE 2024

COMPTE RENDU CONSEIL

LISTE DES PARTICIPANTS 2
ADMINISTRATION 2
VALIDATION DU COMPTE RENDU DU 25 AVRIL 2024 2
GESTION FINANCIERE 2
REGLEMENT BUDGETAIRE ET FINANCIER 2
PROJET BUDGET ANNEXE 2025 3
ATTRIBUTION MARCHE DES REPAS 4
STRATEGIE D'ACHATS RESPONSABLES – LANCEMENT 5
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 7
REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) 7
FORFAIT MOBILITE 13
FRAIS DE MISSIONS : REACTUALISATION DE LA DELIBERATION SUR LE REMBOURSEMENT DES FRAIS - MISE EN PLACE D'AVANCE 16
ADHESION A LA CONVENTION DE PARTICIPATION POUR LE RISQUE « PREVOYANCE » PROPOSEE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA DORDOGNE 17
MISE EN PLACE DES TICKETS RESTAURANT 19
SERVICE AUTONOMIE 20
QUESTIONS DIVERSES 21

Liste des participants

Président : Michel AUGEIX

Etaient présent(e)s

Mesdames : - Michelle GUICHARD - Christine DE SOUSA PEREIRA - Anne-Sophie ESCLAVARD- Isabelle HYVOZ - Christine GRENEN - Thérèse CHASSAIN- Dominique MARCETEAU- Andrée BELLANGER- Stéphanie DURAYSSEIX

Messieurs : Stéphane FAYOL - Philippe GIMENEZ - GARNAUD Alain - CAMELIAS Claude - Raphaël CHIPEAUX- Jean-Claude JUGE

Pouvoirs : Françoise DECARPENTRIE à CAMELIAS Claude - LABROUSSE Sylviane à Philippe GIMENEZ

Absents et excusés : Josette AMBERT - Francis SEDAN - Pierrette BORDAS - Monique GUILLET - Annick MAURUSSANE- Pascal PRIVAT

ADMINISTRATION

Rapporteur : Thérèse CHASSAIN

VALIDATION DU COMPTE RENDU du 25 Avril 2024

Le compte rendu de la séance du 25 avril 2024 est validé à l'unanimité.

GESTION FINANCIERE

Règlement budgétaire et financier

Le passage au 1er janvier 2024 du budget principal action sociale à la nomenclature M57 implique l'adoption d'un règlement budgétaire et financier.
Cette nomenclature transpose une large part des règles budgétaires et comptables applicables aux Régions et aux Départements. Parmi ces règles figure l'obligation de se doter d'un règlement budgétaire et financier.
Le présent règlement budgétaire et financier fixe les règles de gestion budgétaire et financière applicables au CIAS pour la préparation et l'exécution du budget.

Le document a été joint à la convocation.

Les membres du Conseil d'Administration décident à l'unanimité :

- ***D'approuver le règlement budgétaire et financier***

PROJET BUDGET ANNEXE 2025

1. **Eclairages sur les postes budgétaires qui évoluent entre 2024 et 2025 :**

- Le poste 60621 lié au carburant de la flotte automobile est en hausse en lien avec l'augmentation de l'activité et le prix des carburants qui se maintient à des tarifs importants avec un passage de 55 000€ sur le budget exécutoire 2024 à 62 000€ pour 2025.
- L'achat de blouses est prévu en 2025, la dernière commande a été faite en 2020.
- Le poste comptable 6262 diminue sur 2025 car les frais liés à la téléphonie fixe seront remboursés à la communauté de communes sur le compte 61568.

2. **Calcul montant des dotations** :

APA 2025	41290
Tarif	24
Ticket modérateur	14,58%
TARIF FACTURABLE	20,51
DOTATION	846 857,90
Reprise résultat 2023	**63 650,70**

PCH 2025	1300
Tarif	24
DOTATION	31 200,00

941 708,60

Dotation flotte		122 221,44
Dotations revalorisations salariales		138 125,65
Dotation complémentaire	3,311	141 015,49

401 362,58

1 343 071,18

La dotation liée à l'activité a été évaluée à 941 708.60€ pour l'année 2025 eu égard à l'augmentation progressive et stable de l'activité du service en 2024.

Les montants des dotations flotte et revalorisations salariales sont les mêmes qu'en 2024 bien que le coût de la flotte automobile est plus important que la dotation attribuée. Le montant de la dotation complémentaire est donné sans tenir compte d'une éventuelle revalorisation du taux horaire.

3. **Subvention :**

Le compte 7488 intègre 20 000€ de remboursement de contrats aidés et 160 741.34€ de subvention de la communauté de communes Périgord Limousin.

Le Budget 2025 du CIAS (M22) est composé :

Section de fonctionnement dépenses

- Groupe 1 : 91 010€ (80 350€ en 2024)
- Groupe 2 : 1 786 500€ (1 805 951€ en 2024)
- Groupe 3 : 263 621,93€ (288 459,82€ en 2024)

TOTAL de la partie dépense du budget de fonctionnement : 2 204 782.63€ (2 218 536.88€ en 2024)

Section de fonctionnement recettes

- Groupe 1 : 1 994 041.29€ (1 928 946.11€ en 2024)
- Groupe 2 : 195 741.34€ (274 590.77€ en 2024)
- Groupe 3 : 15 000€ (15 000€ en 2024)

TOTAL de la partie recette du budget de fonctionnement : 2 204 782.63€ (2 218 536.88€ en 2024)

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

- ***D'approuver le projet de budget 2025 pour la section de fonctionnement du budget M22 du CIAS***

Avec 15 voix pour et une abstention (un membre nommé s'abstient sur les données chiffrées car elle n'en perçoit pas les contours)

Attribution marché des repas

Vu le Code de la commande publique,

Vu le marché public de fournitures courantes et de services déposé sur la plateforme AWS,

Vu le règlement de consultation du dit dossier fixant la date et heure limite de réception des offres au vendredi 13 septembre 2024 à 12h00,

Vu la non réception d'offre dans ce délai,

Vu l'article R2122-2 modifié par le décret 2021-357 du 30 mars 2021- art.1,

Vu la décision du Président D2024-01 du 20 septembre 2024 de déclarer le marché infructueux et que le CIAS Périgord Limousin passe un marché sans publicité ni mise en concurrence préalables dans les mêmes conditions substantielles,

Vu l'offre déposée par le Centre Hospitalier de Nontron qui fixe le nouveau tarif à 4.78€ HT à partir du 1er novembre 2024,

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

- ***D'attribuer le marché au Centre Hospitalier de Nontron pour une durée d'un renouvelable une fois, comme le prévoit le marché***
- ***D'autoriser le Président à signer tous les documents nécessaires***

Tarif 2024 M57

Portage de repas

Conformément à la délibération n°2024-10-22 du 10 octobre 2024, il a été attribué, le 30 octobre 2024, le marché de la fourniture de repas à domicile au Centre Hospitalier de Nontron.

Pour rappel, le calcul de prix de revient d'un repas avec la hausse carburant et du personnel est le suivant :

Calcul du prix de revient repas base 1280 repas /mois	
Repas	4,75
Location fourgon	0,77
RH	4,7
Lavage	0,02
Carburants	0,64
TOTAL	**10,88**

En avril dernier nous avions augmenté le tarif de 9.83€ à 9.93€, afin d'homogénéiser de tenir compte du nouveau tarif une hausse de 20centimes est proposée à partir du 1er février 2024 soit un tarif de 10.13€.

Les membres du Conseil d'Administration décident à l'unanimité d'appliquer les tarifs suivants applicable à compter du 01/02/2025 :

- Prix du repas : 5.03 € TTC
- Prix du portage des repas : 5.10 € TTC

Stratégie d'achats responsables – lancement

En 2023, le budget total de la Communauté de communes Périgord-Limousin, en fonctionnement et en investissement s'élevait à 21,4 millions d'euros. Les achats des différents services représentaient, quant à eux, un volume global de 2 409 083,92 € décomposé comme suit :

- 1 377 778 € en fonctionnement
- 1 031 305 € en investissement

Les achats publics constituent un levier d'action important vis-à-vis des entreprises, composant l'économie locale. Cela, quels que soient le type d'achats (travaux, fournitures, services et prestations intellectuelles) et leurs montants, dès le 1er euro engagé.

Face aux contraintes budgétaires, aux pénuries de ressources et au réchauffement climatique, la communauté de communes souhaite définir sa **stratégie d'achats responsables**. Cette démarche sera engagée conjointement **avec le CIAS Périgord-Limousin** afin d'en grouper les avantages.

Une fois définie d'ici fin 2025, cette stratégie améliorera concrètement, pour ces deux structures, leur façon d'acheter pour tendre vers des :

- Achats plus durables, prenant en compte leur impact environnemental et sociétal
- Achats économiques
- Achats adaptés aux besoins de ces structures et de leurs usagers
- Achats accessibles aux entreprises locales
- Achats respectant les procédures légales en vigueur

Gouvernance de cette démarche :

Un groupe d'élus et agents sera chargé d'assurer le pilotage de cette démarche. Il réunira Michel Augeix (Président), Jean-Claude Juge (Vice-Président chargé des finances), Vincent Renard (Directeur général CDC Périgord-Limousin), Emilie Rouleau (Directrice générale du CIAS Périgord-Limousin), Isabelle Lacotte (Directrice finances) et Alexandre Bouvier (Responsable du service Marchés publics).

Tout au long de la construction de cette stratégie achats responsables, d'autres élus et agents y seront associés pour apporter leur contribution : élus membres du bureau communautaire, élus de la commission Marchés à procédure adaptée, responsables de services, agents acheteurs etc.

Enfin, membre depuis peu de l'Association Nouvelle-Aquitaine des Achats Publics Responsables (3AR), la Communauté de communes sera soutenue par cette structure pour l'organisation de cette démarche.

Trois étapes clés d'ici fin 2025 :

1ère étape (en cours) : L'état des lieux
Il vise à définir qui achète ? Quoi ? Comment ? Selon quelles relations avec les fournisseurs ? Selon quels critères ? Qu'est ce qui fonctionne et dysfonctionne en interne en termes d'achats ? Pour quelles raisons ? Etc.

2ème étape : Définition de la stratégie achats responsables de la CDC Périgord-Limousin et du CIAS Périgord-Limousin

3ème étape : Construction d'outils concrets permettant de déployer cette stratégie
(exemples non exhaustifs : tableaux avec seuils de montants d'achats, charte des relations entreprises fournisseurs, nomenclature des achats incluant des clauses environnementales et sociales)

D'un point de vue juridique, les nouvelles lois en vigueur en France qui encadrent l'achat public des collectivités territoriales et de leurs groupements, les incitent fortement ou les obligent à tendre vers des achats plus durables et écologiquement plus vertueux :

- Loi du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte
- loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (dite loi « Climat et résilience »)
- La loi AGEC (loi de l'Anti-Gaspillage et de l'économie circulaire) du 10 février 2020

Régime Indemnitaire Tenant Compte Des Fonctions, Des Sujétions, De L'expertise Et De L'engagement Professionnel (RIFSEEP)

Sur rapport de Monsieur le Président,

VU

Vu la délibération 2023 12 25 modifiant les plafonds institués lors de la mise en place du Rifseep

Conformément à l'accord interministériel du 20 octobre 2023 et à l'article L.822-8 du Code Général de la Fonction Publique, le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 est venue améliorer les garanties de prévoyance dans la Fonction Publique de l'État.

Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant peut modifier la délibération régissant les primes versées aux agents afin de transposer, au plus tôt à compter du 1er septembre 2024, les règles applicables à la Fonction Publique de l'État.

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 19 septembre 2024

Le Président informe l'assemblée,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

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

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaitre les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoints administratifs territoriaux

- Rédacteurs,
- Attachés,
- Adjoints techniques,
- Agents sociaux

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans en fonction et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

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

Pour les agents à temps non complet ou les contractuels qui effectuent des heures complémentaires, le montant est recalculé en fin de contrat ou en début d'année et un versement complémentaire est effectué sur la base des heures réellement effectuées (heures « contrat » + heures complémentaires) sur la durée du contrat (pour les contractuels) ou sur l'année N – 1 (pour les agents présents toute l'année).

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon l'absentéisme :

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, pendant les périodes de congés, en cas de maladie ordinaire, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congé maternité, paternité, d'adoption.

Le régime indemnitaire sera maintenu pendant les périodes de **congé de longue maladie** (CLM) et de **congé de grave maladie** (CGM) dans les proportions suivantes :

· **33 % la première année ;**

· **60 % la deuxième et la troisième année**.

En revanche, les primes resteront suspendus en cas de placement en **congé de longue durée** (CLD).

Les nouvelles dispositions sont applicables à compter du **1er octobre 2024** pour la rémunération des agents en situation de CLM et de CGM.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
  - Niveau hiérarchique
  - Délégation de signature
  - Type de collaborateurs encadrés
  - Niveau d'encadrement
  - Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique…)
  - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - Nombre de collaborateurs (encadrés directement)

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Connaissance requise
  - Technicité / niveau de difficulté
  - champ d'application
  - diplôme
  - certification
  - autonomie
  - Rareté de l'expertise
  - Influence/motivation d'autrui

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
  - contact avec publics difficiles
  - impact sur l'image de la collectivité
  - risque d'agression physique
  - risque d'agression verbale
  - Exposition aux risques de contagion(s)
  - risque de blessure
  - itinérance/déplacements
  - variabilité des horaires
  - contraintes météorologiques
  - travail posté
  - liberté pose congés
  - obligation d'assister aux instances
  - engagement de la responsabilité financière
  - engagement de la responsabilité juridique
  - zone d'affectation
  - Actualisation des connaissances
- Valorisation contextuelle :
  - Gestion de projets
  - Tutorat
  - Référent formateur

Le Président propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

Groupes	***Fonctions***	***Plafond règlementaire Fonction publique d'Etat***	***Montant plafond Annuel IFSE de la collectivité***
A 1	*DGS de + de 10000*	*36.210 €*	*18.000 €*
B 1	*Responsable Ressources Humaines* *Responsable Finances* *Coordinatrice Secteur* *Responsable Planning*	*Entre 11.340 € et 36.210 € selon les grades*	*8.200 €*
B 2	*Gestionnaire des aides d'urgence*	*Entre 11.340 € et 17.480 € selon les gardes*	*5.500 €*
C 1	*Auxiliaire de Vie* *Aide à domicile* *Agent portage de repas*	*Entre 11.340 € et 17.480 € selon les gardes*	*2.800 €*
C 2	*Agent Accueil* *Agent administratif*	*11.340 €*	*2.100 €*

b) <u>L'expérience professionnelle</u>

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Expérience dans le domaine d'activité
- Expérience dans d'autres domaines
- Connaissance de l'environnement de travail
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant à 1 point = 2% de majoration

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels issus de l'année n-1.

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

Pour les agents à temps non complet ou les contractuels qui effectuent des heures complémentaires, le montant est recalculé en fin de contrat ou en début d'année et un versement complémentaire est effectué sur la base des heures réellement effectuées sur la durée du contrat (pour les contractuels) ou sur l'année N – 1 (pour les agents présents toute l'année).

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modulation selon l'absentéisme :

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, pendant les périodes de congés, en cas de maladie ordinaire, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congé maternité, paternité, d'adoption.

Le régime indemnitaire sera maintenu pendant les périodes de **congé de longue maladie** (CLM) et de **congé de grave maladie** (CGM) dans les proportions suivantes :

· **33 % la première année ;**

· **60 % la deuxième et la troisième année.**

En revanche, les primes resteront suspendus en cas de placement en **congé de longue durée** (CLD).

Les nouvelles dispositions sont applicables à compter du **1er octobre 2024** pour la rémunération des agents en situation de CLM et de CGM.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
   - Ponctualité
   - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
   - Esprit d'initiative
   - Réalisation des objectifs

B. Compétences professionnelles et techniques,
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.

C. Qualités relationnelles,
- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail

D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes	***Fonctions***	***Plafond règlementaire Fonction publique d'Etat***	***Montant plafond Annuel du CIA de la collectivité***
A 1	*DGS de + de 10000*	*6.390 €*	*2.450 €*
B 1	*Responsable Ressources Humaines* *Responsable Finances* *Coordinatrice Secteur* *Responsable Planning*	*Entre 1.260 € et 6.390 € selon les grades*	*1.125 €*
B 2	*Gestionnaire des aides d'urgence*	*Entre 1260 € et 2380 € selon les grades*	*900 €*
C 1	*Auxiliaire de Vie* *Aide à domicile* *Agent portage de repas*	*Entre 1260 € et 2380 € selon les grades*	*780 €*
C 2	*Agent Accueil*		

	Agent administratif	*1.260 €*	*650 €*

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

Base législative de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'un indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces part sans que la somme des deux parts dépassent le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.»

MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

DECIDE

- De maintenir l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : **1er novembre 2024**
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

FORFAIT MOBILITE

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code général des impôts, notamment son article 81,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 136-1-1,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1,

Vu le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 modifié instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail,

Vu l'arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale.

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 septembre 2024

Le Président expose au conseil d'administration que le « forfait mobilités durables », d'abord instauré dans le secteur privé, a pour objectif d'encourager les travailleurs à recourir davantage aux modes de transport durables que sont le vélo et l'autopartage pour la réalisation des trajets domicile-travail.

Le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié permet l'application de ce dispositif aux agents territoriaux, qu'ils soient fonctionnaires stagiaires, fonctionnaires titulaires ou contractuels de droit public et droit privé.

Le décret 558 du 18 juin 2024 étend le bénéfice du « forfait mobilités durables » aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail

Par exception, un agent ne peut pas y prétendre s'il bénéficie déjà d'un logement de fonction sur son lieu de travail, d'un véhicule de fonction, d'un transport collectif gratuit entre son domicile et son lieu de travail, ou encore s'il est transporté gratuitement par son employeur.

Jusqu'ici, seule la participation de l'employeur à hauteur de 50 % du prix d'un abonnement aux transports en commun ou à un service public de location de vélos permettait d'inciter à l'utilisation d'alternatives à la voiture individuelle.

En pratique, le forfait mobilités durables consiste à rembourser tout ou partie des frais engagés par un agent au titre des déplacements réalisés entre sa résidence habituelle et son lieu de travail :

- soit avec son propre vélo, y compris à assistance électrique
- soit en tant que conducteur ou passager en covoiturage
- soit l'usage d'un engin de déplacement personnel motorisé : trottinette, mono-roues, gyropodes, hoverboard, etc...
- soit l'utilisation des services de mobilité partagée .

Le montant du forfait mobilités durables est modulé en fonction du nombre de jour d'utilisation d'un moyen de déplacement durable comme suit :

- 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours.

Ledit forfait est exonéré de l'impôt sur le revenu ainsi que de la contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement.

Ce montant est modulé à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé si l'agent a été recruté au cours de l'année, radié des cadres au cours de l'année ou

bien placé dans une position administrative autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

Pour pouvoir bénéficier du forfait mobilité durables, l'agent doit utiliser l'un des moyens de transport éligibles pour ses déplacements domicile-travail pendant un minimum de 30 jours sur une année civile. Ce nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. Il est également modulé à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé s'il a été recruté au cours de l'année, s'il est radié des cadres au cours de l'année ou s''il a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année concernée.

Le bénéfice du forfait mobilités durables est subordonné au dépôt par l'agent d'une déclaration sur l'honneur certifiant l'utilisation de l'un ou des moyens de transport éligibles, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Si l'agent a plusieurs employeurs publics, la déclaration est déposée auprès de chacun d'entre eux.

L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir de contrôle sur le recours effectif à l'un des moyens de transport ci-dessus référencés.

Le forfait mobilités durables est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur. Son versement incombe à l'employer auprès duquel la déclaration a été déposée, y compris en cas de changement d'employeur.

Si l'agent a plusieurs employeurs publics et qu'il a bien déposé une déclaration sur l'honneur auprès de chacun d'entre eux, le montant du forfait versé par chaque employeur est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chacun.

Enfin, le versement du forfait mobilités durables se cumule, le cas échéant, avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos évoqué plus haut et régi par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010. Toutefois, un même abonnement ne peut donner lieu à une prise en charge au titre des deux dispositifs.

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

- **De maintenir**, à compter du 1er juillet 2024, le forfait mobilités durables au bénéfice des agents publics de la communauté de Communes dès lors qu'ils certifient sur l'honneur réaliser leurs trajets domicile-travail avec l'un des moyens ci-dessus mentionnés pendant un minimum de 30 jours par an, modulé selon la quotité de temps de travail et le nombre de jours d'utilisation d'un moyen de déplacement durable.

- **D'étendre le dispositif** prévu conformément au décret 558 du 18 juin 2024 permettant aux agents de bénéficier du forfait mobilités durables s'ils disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail
- **D'inscrire** au budget les crédits correspondants,

Frais de missions : réactualisation de la délibération sur le remboursement des frais - Mise en place d'avance

Le Président informe l'assemblée des difficultés rencontrées par certains agents devant suivre des formations, des stages, devant se rendre à des épreuves de concours ou examens ou se rendre à des manifestations en lien avec leurs missions (colloques, conférences, séminaires, …) et devant faire l'avance des frais engagés concernant le transport et l'hébergement.

L'article 3-2 du décret n°2006-781 Instauré par le décret n°2019-139 du 26 février 2019, reconnaît toujours la possibilité de mettre en œuvre des avances sur le paiement des frais au profit des agents qui en font la demande, mais sous réserve de l'impossibilité de recourir aux prestations ayant fait l'objet d'une convention entre l'administration et les compagnies de transport, des établissements d'hôtellerie ou de restauration, des agences de voyages, et autres prestataires de services pour l'organisation des déplacements.
Le montant des avances sur frais est précompté sur le mandat de paiement émis à la fin du déplacement à l'appui duquel doivent être produits les états de frais.
Selon le même décret, ces avances ne peuvent excéder 75% des sommes présumées dues à la fin du déplacement.
La régularisation des avances doit intervenir au plus tard trois mois après le paiement des sommes avancées.

Le Président propose à l'assemblée d'instaurer cette possibilité d'avance au sein de la collectivité.
Il propose les règles suivantes :

- L'agent devra produire les justificatifs des frais acquittés par avance
- Les frais engagés non remboursables par les prestataires de services (transport, hébergement) seront considérés comme acquis et non remboursables par l'agent si la formation est annulée ou reportée par l'organisme de formation ou la collectivité ou par l'agent en cas de force majeur (autorisation spéciale d'absence, absence pour raison de santé...).
- Les frais avancés devront être remboursés sur la demande de la collectivité par l'agent s'il renonce à la formation de son propre chef ou pour des raisons personnelles non justifiées.
- Les frais totaux seront remboursés dans le respect des règles adoptées par délibération n°2023-5-18 en date du 9 novembre 2023

  Pour mémoire les taux actuels revalorisés à compter du 22 septembre 2023

  Le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et le taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner, sont fixés comme suit à compter du 22 septembre 2023 :

  - ***L'indemnité forfaitaire de repas*** *est revalorisée* ***à 20 €*** *quel que soit le repas (déjeuner ou dîner)*
  - *L****'indemnité forfaitaire d'hébergement*** *est revue à la hausse, avec une distinction opérée en métropole :*
    - ***90 €*** *en taux de base*
    - ***120 €*** *dans les grandes villes (plus de 200 000 habitants) et dans la métropole du Grand Paris*
    - ***140 €*** *dans la Ville de Paris*
    - *Le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à 150 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite*

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

- ***DECIDE l'instauration du versement d'avances à hauteur de 75% des sommes des frais engagés*** (transport et hébergement) ***par les agents*** devant suivre des

formations, des stages ou devant se rendre à des épreuves de concours ou examens ***ou se rendre à des manifestations en lien avec leurs missions (colloques, conférences, séminaires, …).***

- ***ADOPTE les règles mentionnées ci-dessus***
- ***DECIDE que pour l'avenir les taux de remboursement et des avances seront pris à hauteur du barème national en vigueur et suivront les évolutions nationales.***

Adhésion à la convention de participation pour le risque « Prévoyance » proposée par le Centre de Gestion de la Dordogne

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.827-1 à L.827-11 ;

Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 28 juin 2024 approuvant le choix de l'opérateur ;

Vu la délibération du Centre de Gestion de la Dordogne en date du 5 juillet 2024 approuvant le choix de l'organisme assureur pour la conclusion de la convention de participation relative au risque « prévoyance » pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2030 ;

Vu la convention de participation « Prévoyance » signée entre le Centre de Gestion de la Dordogne et le groupement MNT – RELYENS ;

Vu la lettre d'intention et la délibération n° 2024-02-01 en date du 12 février 2024 du Cias Périgord Limousin afin de participer à la procédure de consultation engagée par le Centre de Gestion de la Dordogne en vue de la conclusion d'une convention de participation sur le risque « Prévoyance » ;

Le Président rappelle à l'assemblée qu'à compter du 1er janvier 2025, les employeurs territoriaux ont obligation de participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, pour le risque "Prévoyance", à hauteur minimum de 7 € par mois et par agent.

L'article L.827-7 du code général de la fonction publique confie aux centres de gestion une nouvelle mission obligatoire qui est de conclure, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui les ont mandatés, une convention de participation couvrant le risque « prévoyance ».

Par conséquent, en mars 2024, le CDG 24 a lancé une procédure de mise en concurrence mutualisée avec les CDG 19-23-47-64-87 en vue de conclure une convention de participation pour le risque « prévoyance » au profit des collectivités et établissements publics du département de la Dordogne l'ayant sollicité.

Il indique qu'à l'issue de la procédure de consultation, le CDG 24 a souscrit une convention de participation pour le risque « Prévoyance » auprès du groupement MNT / RELYENS, pour une durée de 6 ans à compter du 1er janvier 2025.

Le Président précise que la collectivité avait manifesté son intérêt pour cette mise en concurrence, et qu'à ce titre, elle peut aujourd'hui adhérer à la convention de participation proposée par le CDG 24, après consultation du Comité Social Territorial, pour permettre à ses agents de bénéficier des garanties et conditions financières mutualisées proposées par le prestataire qui a été retenu.

Il précise également que s'agissant d'un contrat collectif à adhésion facultative, les agents de *la collectivité* ont le choix d'adhérer ou non, mais que seuls les agents qui adhèrent au contrat, perçoivent la participation financière de l'employeur.

Au vu de ces éléments, *le Président* propose, l'adhésion de *la collectivité* à ladite convention de participation, pour le risque "Prévoyance", à compter du 1er janvier 2025.

Il propose de fixer à 25 euros par mois et par agent la participation employeur obligatoire, dans le cadre de ce dispositif pour le risque "Prévoyance".

Il précise que le Comité Social Territorial consulté pour avis le 19 septembre 2024 a émis un avis favorable

Après avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité :

- Adhérent à la convention de participation pour le risque « Prévoyance » conclue entre le Centre de Gestion de la Dordogne et le groupement MNT – RELYENS, à compter du 1er janvier 2025 ;

- Accordent la participation financière de l'employeur aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé de la collectivité, en activité, ayant adhéré au contrat issu de la présente convention de participation portant sur le risque « Prévoyance » ;

- Fixent le niveau de participation financière de la collectivité à hauteur de 25 € par agent et par mois, pour chaque agent adhérant au contrat découlant de la convention de participation ;

- Indiquent que Comité Social Territorial a été consulté pour avis le 19 septembre 2024

- Précisent que les crédits budgétaires nécessaires au versement de la participation financière aux agents seront inscrits au budget primitif ;

- Autorisent *le Président* à signer tous les documents y afférents ;

MISE EN PLACE DES TICKETS RESTAURANT

Le Président informe l'assemblée :

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 ;

Vu la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 qui a introduit dans la loi du 26 janvier 1984 un article 88-1 qui pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales au bénéfice de leurs agents. Il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer le montant des dépenses d'action sociale ainsi que les modalités de mise en œuvre de cette action sociale.
Vu la demande formulée par les représentants du personnel,

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 19 septembre 2024

Monsieur le Président propose à l'assemblée de faire bénéficier les agents de la collectivité des titres restaurant à compter du 1er janvier 2025.

L'action sociale est un outil de management et de gestion des ressources humaines. Elle contribue à une amélioration sensible des conditions de vie des agents publics et de leur famille, notamment dans le domaine de la restauration.

Conformément au Code général de la fonction publique, l'attribution des titres restaurant entre dans le cadre légal des prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, distinctes de la rémunération et des compléments de salaires et attribuées indépendamment du grade, de l'emploi, de la manière de servir.

Les bénéficiaires des titres restaurant seront les agents titulaires, stagiaires, les agents contractuels de droit public et de droit privé, qu'il soit à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.
Cet avantage sera proposé aux agents qui justifieront d'un contrat d'une durée cumulée supérieure à trois mois sur l'année.
Il propose :

- De fixer le nombre de titres restaurant par agent et par mois à 2

- De fixer la valeur faciale du titre restaurant à 5 euros
- De fixer la participation de la collectivité à hauteur de 50% de la valeur du titre

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration, à l'unanimité

DECIDE :
- De la mise en place des titres restaurant à partir du 1er janvier 2025 au bénéfice du personnel de la collectivité,
- De proposer ces titres aux agents bénéficiant d'un contrat cumulé supérieur à 3 mois sur l'année
- De fixer le nombre à 2 titres restaurant par agent et par mois
- De fixer la valeur faciale du titre restaurant à 5 euros
- De fixer la participation de la collectivité à 50% de la valeur du titre
- CHARGE le Président de choisir le prestataire
- D'INSCRIRE les crédits correspondants au budget.

Service autonomie

Depuis la parution du décret n°2023-608 du 13/07/2023 portant la réforme des SAD (pris en application de l'article 44 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022) ayant pour objet principal le rapprochement de l'offre d'aide et soin à domicile, les Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) sont devenus des SAD *« aide ».*

La loi n°2024-317 du 8/04/2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie a aménagé certaines dispositions initiales tout en maintenant l'ambition de restructuration des services à domicile pour en faire des piliers du virage domiciliaire.

Aussi, les Services de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD) ont désormais jusqu'au 31/12/2025 afin de fusionner ou de se regrouper avec un ou plusieurs SAD *« aide »* et demander une autorisation comme service autonomie intégré aide et soins au sens de l'article L. 313-1-3 (1°) du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) auprès de l'Agence Régionale de Santé (ARS) et du Conseil départemental.

Après cette date, si aucune demande d'autorisation n'a été déposée auprès des autorités, l'autorisation deviendrait caduque et ne permettrait pas aux SSIAD de poursuivre une activité.

Les SAD dits mixtes aide et soins faciliteront, dès qu'ils auront été constitué, la coordination et la création de passerelles entre les structures d'aide et de soins, permettant :
- Une réponse plus complète aux besoins des personnes, avec la reconnaissance des missions des services en termes de prévention, de repérage des fragilités, de soutien aux aidants, mais aussi de repérage et de lutte contre la maltraitance ;
- Une simplification des démarches au quotidien avec un interlocuteur unique chargé d'organiser la réponse aux besoins d'aide et de soins des personnes. Les services autonomie deviennent ainsi la *« porte d'entrée unique »* pour la personne accompagnée ;
- Une coordination renforcée entre les professionnels de l'aide et du soin pour améliorer la qualité de l'accompagnement et avoir une meilleure visibilité sur le territoire.

La réforme des SAD devrait également permettre :
- D'être un levier pour poursuivre l'amélioration de l'attractivité des métiers ;
- De faciliter la pluridisciplinarité de l'équipe et de lutter contre l'isolement des professionnels ;
- De favoriser la montée en compétence des professionnels et contribuer à la richesse des parcours professionnels grâce aux interactions renforcées entre l'aide et le soin.

Le conseil d'administration du CIAS Périgord Limousin a acté un positionnement de principe, favorable, à la perspective de créer un SAD mixte entre le CIAS Périgord Limousin et le SSIAD de Thiviers. Le territoire d'intervention retenu est celui de la communauté de communes Périgord Limousin

QUESTIONS DIVERSES

Pas de question diverse