

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 29 juin 2022
COMPTE-RENDU

Étaient présents : Mesdames Michèle TARDY, Lucienne LABATUT, Catherine FLANQUART
Messieurs Gilles D'ETTORE, Bernard Georges ANTAL, François AMOROS, Ghislain TOURREAU, Jean-Pierre CAVAILLES, Michel DREMONT

Étaient excusés : Marc BOUVIER-BERTHET, Marie-Hélène MATTIA, Marion MAERTEN, Sébastien FREY

| | |
|-------------------------|-----------------------|
| <u>Mandant</u> | <u>Mandataire</u> |
| Sylviane PEYRET | Gilles D'ETTORE |
| José GARCIA | Michel DREMONT |
| Marie-Josée AUGÉ-CAUMON | Michèle TARDY |
| Robert CRABA | Jean-Pierre CAVAILLES |

Secrétaire de séance : Alphonse PEREZ

APPROBATION DU COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PRECEDENT

Le Compte rendu du Conseil d'Administration du 16 février 2022 est approuvé

EXAMEN DES DOSSIERS INSCRITS A L'ORDRE DU JOUR

Il est ensuite procédé à l'examen des dossiers inscrits à l'ordre du jour.

Question n° 1 - Objet :

Conformément à l'article 21 du décret n°95-562 du 6 mai 1995 relatif aux Centres Communaux d'Action Sociale, Monsieur le Président informe l'Assemblée des Décisions prises par Madame la Vice-Présidente ou lui-même dans le cadre des délégations qu'ils ont reçues du Conseil d'Administration par délibération du 01 octobre 2020.

| N° de la Décision | Objet | Prestataire ou cocontractant | Qualification |
|-------------------|---|---|-----------------|
| 2022-I-06 | Mandat du CCAS d'Agde au CDG34 pour la conclusion de conventions relatives à l'assurance des Risques Statutaires | CDG34 | A titre gratuit |
| 2022-I-07 | Convention de MAD du minibus Renault Trafic AX-588-MH avec la Direction des Sports, pour se rendre à Béziers le 28/02/2022 | Ville d'Agde | A titre gratuit |
| 2022-I-08 | Nomination régisseur régie d'avances | / | / |
| 2022-I-09 | Nomination régisseur suppléant de la régie d'avances | / | / |
| 2022-I-10 | Nomination régisseur suppléant de la régie de recettes | / | / |
| 2022-I-11 | Modification acte de régie annule le 2013-I-32 | / | / |
| 2022-I-12 | Convention de mise à disposition de locaux auprès de l'Association Escale de Terrisse et de l'Association Le Temps de Vivre | Escale de Terrisse Le Temps de Vivre | A titre gratuit |
| 2022-I-13 | Nomination régisseur régie de recettes | / | / |
| 2022-I-14 | Cession de véhicule aux Restos du Cœur | Restos du Cœur | A titre onéreux |
| 2022-I-15 | Cession de véhicule à un particulier | / | A titre onéreux |
| 2022-I-16 | Cessation de fonction de régisseur de la régie de recette | / | / |

| | | | |
|-----------|---|---|-----------------|
| 2022-I-17 | Cessation de fonction de régisseur de la régie du CCAS | / | / |
| 2022-I-18 | Nomination régisseur de la régie d'avances | / | / |
| 2022-I-19 | Nomination régisseur de la régie de recettes | / | / |
| 2022-I-20 | Convention de partenariat avec les « Maisons de Retraite Publiques de Frontignan » | Maison de Retraite Publique de Frontignan | A titre gratuit |
| 2022-I-21 | Convention de partenariat avec AMETHIC | AMETHIC | A titre gratuit |
| 2022-I-22 | Convention de MAD à un agent du CCAS de la Salle sise au RdC Foyer Restaurant La Calade le samedi 14 avril 2022 | Agent du CCAS | A titre gratuit |
| 2022-I-23 | Convention de MAD du Minibus Renault Trafic entre le CCAS d'Agde et le Service des Sports de la Ville d'Agde dans le cadre du Swimun | Ville d'Agde | A titre gratuit |
| 2022-I-24 | Convention de MAD du Minibus Citroën Jumpy entre le CCAS d'Agde et l'Amicale des Anciens des Canaux du Midi pour se rendre à MONTAUBAN le 11 juin 2022 | Amicale des Anciens des Canaux du Midi | A titre gratuit |
| 2022-I-25 | Convention de partenariat avec l'association SH pour des séances de YOGA à destination des séniors. | Association SH | A titre gratuit |
| 2022-I-26 | Convention de partenariat pour des soins thermaux à destination des retraités adhérents à la carte Mirabelle du 04 juillet au 05 décembre avec la société publique "LES THERMES DE BALARUC LES BAINS" | Thermes de Balaruc Les Bains | A titre gratuit |
| 2022-I-27 | Renouvellement de la mise à disposition de locaux à la Boutique de Gestion du Biterrois | BGB | A titre onéreux |

SECOURS FINANCIERS

Décisions N° D07-15 (Commission du 14/02/2022) représentant **9 secours** pour un montant total de **1 738.14 €** (ayant servi à financer 2 aides à l'énergie, 1 aide à la santé, 1 aide au logement et 5 aides à la subsistance).

Décisions N° D16 (Commission du 02/03/2022) représentant **1 secours** pour un montant total de **150.00 €** (ayant servi à financer 1 aide à la subsistance).

Décisions N° D17 (Commission du 09/03/2022) représentant **1 secours** pour un montant total de **500.00 €** (ayant servi à 1 aide aux frais d'obsèques).

Décisions N° D18-25 (Commission du 14/03/2022) représentant **8 secours** pour un montant total de **1 772.00 €** (ayant servi à financer 7 aides à la subsistance et 1 aide au logement).

Décisions N° D62-32 (Commission du 11/04/2022) représentant **7 secours** pour un montant total de **1 864.78 €** (ayant servi à financer 4 aides à la subsistance, 1 aide à la santé et 2 aides à l'énergie).

Décisions N° D33-34 (Commission du 09/05/2022) représentant **2 secours** pour un montant total de **460.00 €** (ayant servi à financer 1 aide à la subsistance et 1 aide à la santé).

Décisions N° D36-38 (Commission du 13/06/2022) représentant **2 secours** pour un montant total de **1 037.30 €** (ayant servi à financer 2 aides à l'énergie et 1 aide au logement).

FONDS D'AIDE AUX JEUNES (FAJ)

Décisions N°F06-08 (commission FAJ du 18/03/2022) représentant **3 aides** pour un montant total de **550.00 €** (ayant servi à financer 2 aides à la subsistance et 1 aide au logement).

Décisions N°F09-11 (commission FAJ du 15/04/2022) représentant **3 aides** pour un montant total de **1 090.00 €** (ayant servi à financer 2 aides à la subsistance et 1 aide à la formation).

Décisions N°F12 (commission FAJ du 13/05/2022) représentant **1 aide** pour un montant total de **150.00 €** (ayant servi à financer 1 aide à la subsistance).

Décisions N°F13-14 (commission FAJ du 17/06/2022) représentant **2 aides** pour un montant total de **620.00 €** (ayant servi à financer 1 aide au logement et 1 aide à la subsistance).

Il est proposé au Conseil d'Administration de prendre acte des décisions prises par Monsieur le Président et

Madame la Vice-Présidente, en application de la délibération du 01 octobre 2020 et conformément à l'article 21 du décret n°95-562 du 6 mai 1995 relatif aux Centres Communaux d'Action Sociale.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
DE PRENDRE ACTE
A L'UNANIMITE**

Question n° 2 - Objet : Lancement d'un marché à procédure adaptée pour la réservation de 15 places de crèches au maximum au sein d'une structure à gestion privée

Dans le cadre de la reconduction du Contrat Enfance 2022 – 2025, la Ville souhaite maintenir ses actions existantes en faveur des orientations de sa politique Enfance et Jeunesse sur son territoire et notamment par le biais de la réservation de place d'accueil en structure privée.

En conséquence, le CCAS souhaite réserver en faveur de ses administrés et par année, 15 places de crèche au sein d'une structure à gestion privée **au plus tard au 1er octobre 2022 pour une durée de 3 ans** soit jusqu'au 30/09/2025.

Le montant de la dépense étant supérieur au seuil d'un MAPA, il convient de recourir à la procédure d'appel d'offre.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration du CCAS d'autoriser le lancement d'un marché public pour la réservation de 15 places de crèches au sein d'une structure à gestion privée dans les conditions définies ci-dessus et d'autoriser Monsieur le Président ou Madame la Vice-Présidente à signer tous les documents afférents à ce dossier.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 3 - Objet : Lancement d'un marché à procédure adaptée en vue du choix du : Colis de Noël 2022 en faveur des personnes âgées – Chocolats pour le Centre de Soins Polyvalent, les Maisons de Retraite « Laurent ANTOINE », « Villa CLEMENTIA », « Les Jardins de Brescou », les Foyers de l'EGR et pour les retraités bénéficiant du portage des repas - Pères Noël en chocolat pour les enfants des crèches

Chaque année la Ville d'Agde, par l'intermédiaire du CCAS, offre aux Agathois âgés de 60 ans et plus et résidant à l'année sur la commune, un présent de Noël ainsi qu'aux enfants et aux tout petits.

A cette fin, le CCAS va procéder prochainement au lancement d'un marché avec procédure adaptée en vue de choisir les prestataires « Colis de Noël 2022 » et des chocolats par le biais d'un avis public d'appel à la concurrence ou d'une consultation d'entreprises.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration du CCAS d'approuver le lancement du marché avec procédure adaptée en vue de choisir les prestataires des « Colis de Noël 2022 » et des chocolats et d'autoriser Monsieur le Président ou Madame la Vice-Présidente à signer tous les documents afférents à ce dossier.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 4 - Objet : Lancement marché « Repas 2023 » de la Ville organisé en faveur des personnes âgées

Chaque année la Ville d'Agde par l'intermédiaire du CCAS, organise un Repas/Spectacle pour les Agathois âgés de 60 ans et plus, résidant à l'année sur la commune. Cette prestation se déroulera du jeudi 19 au dimanche 22/01/2023.

A cette fin, le CCAS procédera prochainement au lancement d'un marché avec procédure adaptée en vue de choisir les prestataires pour cette manifestation par le biais d'un avis public d'appel à la concurrence ou d'une consultation d'entreprises.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration du CCAS d'approuver le lancement du marché avec procédure adaptée en vue de choisir le prestataire pour l'organisation du « Repas de la Ville 2023 en faveur des personnes âgées » et d'autoriser Monsieur le Président ou Madame la Vice-Présidente à signer tous les documents afférents à ce dossier.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 5 - Objet : Lancement marché « Spectacle » pour le Repas Ville 2023

Afin de choisir le prestataire du spectacle du Repas Ville 2023 proposé aux Agathois âgés de 60 ans et plus et résidant à l'année sur la commune, le CCAS d'Agde procédera au cours de l'été au lancement d'un marché avec procédure adaptée. Cette prestation se déroulera du jeudi 19 au dimanche 22/01/2023.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration du CCAS d'approuver le lancement du marché avec procédure adaptée en vue de choisir le prestataire pour l'organisation du « Spectacle » pour le Repas Ville 2023 et d'autoriser Monsieur le Président ou Madame la Vice-Présidente à signer tous les documents afférents à ce dossier.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

RESSOURCES HUMAINES

Question n° 6 - Objet : Création d'un Comité Social Territorial commun entre la commune d'Agde, le CCAS et la caisse des écoles

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 32 (articles L251-5 et L251-7 du code général de la fonction publique à compter du renouvellement général des instances fin 2022),

Vu le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

Considérant la consultation des organisations syndicales lors du Comité Technique du 02 mai 2022,

Considérant que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit de fusionner l'actuel Comité Technique et le Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail en une instance unique, le comité social territorial,

Considérant que l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (futur article L251-5 du code général de la fonction publique) prévoit qu'un Comité Social Territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,

Considérant qu'il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité de créer un Comité Social Territorial unique compétent à l'égard des agents de la collectivité et des établissements à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents,

Considérant que pour des raisons de bonne gestion, il semble cohérent de disposer d'un Comité Social Territorial unique compétent pour l'ensemble des agents de la commune, du C.C.A.S. et de la Caisse des Écoles,

Considérant que les effectifs cumulés d'agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et privé au 1^{er} janvier 2022 permettent la création d'un Comité Social Territorial commun,

- Commune = 959 agents,
- C.C.A.S. = 143 agents,
- Caisse des Écoles = 3 agents,

Considérant que l'effectif apprécié au 1er janvier 2022 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de 1105 agents,

Le Président du CCAS d'Agde propose au Conseil d'Administration de créer un Comité Social Territorial commun à la commune, au C.C.A.S., à la Caisse des Écoles.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 7 - Objet : Modification du tableau des emplois

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes et de leurs établissements publics,

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

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

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié relatif aux emplois permanents à temps non complet,

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n°84-53 susvisée,

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services,

Suite à l'évolution de carrière des agents, il convient de modifier le tableau des emplois, à compter du 1^{er} juillet 2022, en créant les postes suivants :

Sans Filière :

Cadre d'emploi des apprentis :

- 2 postes d'apprentis à temps complet

Il vous est donc proposé d'adopter ces modifications et le tableau des emplois suivant :

CCAS - TABLEAU DES EMPLOIS - CONSEIL D'ADMINISTRATION du 29/06/2022

| Filière | Cat. | Cadre d'emploi | Grade du titulaire du poste | Nb postes prévus au 01.03.2022 | Quotité de Tps | Nb postes pourvus au 01.03.2022 | | |
|----------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|------------------------------------|-----------------------|---------------------------------|--------------------------------------|---|
| 04 - Administrative | A | Attachés territoriaux | 02 - Attaché principal | 3 | TC | 3 | | |
| | | | 01-Attaché | 2 | TC | 1 | | |
| | B | Rédacteurs territoriaux | 02 - Rédacteur principal 2CI | 3 | TC | 3 | | |
| | C | Adjoints administratifs territoriaux | 01 - Adjoint Administratif Principal 1CI | 7 | TC | 7 | | |
| | | | 02 - Adjoint Administratif Principal 2CI | 9 | TC | 9 | | |
| | | | 03 - Adjoint Administratif | 6 | TC | 4 | | |
| | | | | 1 | 28/35 | 0 | | |
| | | | 1 | 20/35 | 1 | | | |
| 05 - Animation | B | Animateurs territoriaux | 03 - Animateur | 1 | TC | 1 | | |
| | C | Adjoints territoriaux d'animation | 01 - Adjoint d'Animation principal 1 CI | 1 | TC | 1 | | |
| | | | 02 - Adjoint d'Animation principal 2 CI | 4 | TC | 3 | | |
| | | | 03 - Adjoint d'Animation | 4 | TC | 4 | | |
| | | | 6 | 17,50/35 | 5 | | | |
| 08 - Médico-sociale | A | Cadre territoriaux de santé | 01 - Cadre supérieur de santé | 1 | TC | 0 | | |
| | | | 02 - Cadre de santé | 1 | TC | 1 | | |
| | | Puéricultrices territoriales | 01 - Puéricultrice HC | 2 | TC | 2 | | |
| | | | 02 - Puéricultrice | 1 | TC | 1 | | |
| | Infirmiers terr. En soins généraux | 01 - Infirmier ss généraux Hors CI | 1 | TC | 1 | | | |
| | | 02 - Infirmier soins généraux | 4 | TC | 3 | | | |
| | | | 1 | 17,50/35 | 0 | | | |
| | | | | 3 | Psychologue C normale | 1 | 28/35 | 1 |
| | A | Assistants sociaux éducatifs | 01 - Assistant socio éducatif CI Excep | 6 | TC | 6 | | |
| | | | 02 - Assistant socio éducatif | 6 | TC | 4 | | |
| | | | | 1 | 28/35 | 0 | | |
| | | | | 1 | 17,5/35 | 0 | | |
| | | | | | | 4 | Educateur de jeunes enfants CI Excep | 4 |
| B | Educ territoriaux de jeunes enfants | 03 - Educateur de jeunes enfants 2CI | 3 | TC | 2 | | | |
| | | C | Auxiliaires de puériculture | 01 - Auxiliaires de puer ppa1 1 CL | 16 | TC | 14 | |
| | | | | 02 - Auxiliaires de puer ppa1 2 CL | 7 | TC | 5 | |
| | | | 1 | 17,5/35 | 0 | | | |
| 09 - Sportive | B | Educateurs territoriaux APS | 02 - Educateur des APS principal 2 CL | 1 | 10,50/35 | 1 | | |
| 10 - Technique | B | Techniciens territoriaux | 01 - Technicien principal 1 CL | 2 | TC | 2 | | |
| | C | 01 - Agents de maîtrise territoriaux | 01 - Agent de maîtrise principal | 5 | TC | 5 | | |
| | | | 02 - Agent de maîtrise | 6 | TC | 6 | | |
| | | 2 - Adj techniques territoriaux | 01 - Adjoint technique principal 1 CI | 3 | TC | 3 | | |
| | | | 02 - Adjoint technique principal 2 CI | 10 | TC | 10 | | |
| | | | 03 - Adjoint technique | 25 | TC | 23 | | |
| | | | 2 | 17,50/35 | 1 | | | |
| 11 - Sans filière | ASM | Assistants maternelles | Assistante maternelle | 6 | TC | 6 | | |
| | APP | Apprenti | Apprenti | 4 | TC | 0 | | |
| Total général | | | | 170 | | 143 | | |

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
DE FIXER
D'ADOPTER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 8 - Objet : Refonte du Régime Indemnitaire des agents du CCAS de la Ville d'Agde et mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnels)

Le conseil d'administration,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L.2121-29 ;

Vu l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique ;

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.313-2, L.313-3 et L. 714-4 à L.714-8 ;

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

Vu le décret 2010-997 du 26 août 2010 relatif aux conditions de maintien des indemnités aux agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés ;

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

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016, du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019, du 8 avril 2019, du 4 février 2021, du 5 novembre 2021 et du 8 mars 2022 ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;

Vu la délibération du conseil municipal n°13 du 29 octobre 1996 relative à l'intégration de la prime du GOS au budget du personnel communal ;

Vu la délibération du Conseil Municipal n°40 du 9 janvier 2012 modifiée, relative au régime indemnitaire des agents de la Ville d'Agde ;

Vu l'avis du comité technique en date du 27 juin 2022 ;

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Considérant que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions ;

Considérant qu'il appartient au conseil d'administration de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé au conseil d'administration d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP ;

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu ;

I - LE CADRE JURIDIQUE

A. Le rappel des principes généraux

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

Une partie **principale, obligatoire**, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale ne peut intervenir (traitement indiciaire, supplément familial de traitement...)

Une autre partie, **facultative**, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire. Il constitue l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie de l'exercice des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il est composé de primes et indemnités dont les modalités de calcul diffèrent selon le

grade, l'emploi, les fonctions ou sujétions. C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution.

Les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

La **légalité** des avantages attribués : seules les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire peuvent potentiellement être octroyées par les collectivités territoriales. Une collectivité ne peut pas créer d'elle-même une indemnité.

La **parité** entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'Etat : chaque collectivité fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'État. Elle est ainsi contrainte par un montant plafond mais par aucun montant plancher.

L'égalité de traitement : chaque individu placé dans une situation comparable doit être traité de façon identique.

La **libre administration** des collectivités territoriales : chaque collectivité est entièrement libre dans le choix d'attribuer ou non des primes potentiellement allouables et d'en définir les contours.

En vertu de ces principes, le montant du régime indemnitaire des agents territoriaux est fixé librement dans chaque collectivité ou établissement mais il ne peut être supérieur à celui versé aux agents de L'État. Le conseil d'administration peut donc retenir des taux inférieurs à ceux figurant dans les dispositions réglementaires.

Il appartient en effet au conseil d'administration de fixer le cadre général en déterminant la nature, les conditions d'attribution, les critères de modulation individuelle et les taux applicables. Il peut prévoir des critères propres à condition de rester dans l'esprit du texte. Les attributions individuelles relèvent de la compétence de **l'autorité territoriale, par arrêté**, dans le respect des principes définis par le conseil d'administration.

B. Les règles indemnitaires générales

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grade à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le métier ou la fonction occupés et d'autre part la manière d'occuper cette fonction. Ce sont les principes constitutifs du RIFSEEP.

1 – Les bénéficiaires du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est attribué aux agents stagiaires et titulaires et aux agents contractuels de droit public dont le contrat est à durée indéterminée et ceux recrutés en l'absence de cadre d'emplois susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

Les agents contractuels bénéficient également du régime indemnitaire, quels que soient le motif du contrat et la quotité de travail, si la délibération procédant à leur création le prévoit expressément.

Les personnels exclus du régime indemnitaire sont donc :

- les assistantes maternelles (qui bénéficient d'un régime de rémunération spécifique),
- les contrats de droit privé,
- les contrats d'apprentissage,
- les agents vacataires,
- les autres agents contractuels de droit public recrutés pour faire face à un besoin saisonnier, occasionnels, une vacance temporaire d'emploi, au remplacement d'un agent titulaire absent, ou à un accroissement temporaire d'activité.

2 – Pour les cadres d'emplois soumis au RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts :

a- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

b - Le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

a. L'IFSE

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. Elle repose donc sur des **critères** permettant de coter le

poids des métiers/fonctions exercés mais aussi de **l'expérience** professionnelle accumulée par l'agent.

* **En ce qui concerne les critères professionnels**, le décret indique que le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et de technicité requis pour l'exercice des missions. Chaque métier/fonction doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions par catégorie d'emplois (A, B, C) selon les critères suivants, explicités par la circulaire et qui ne s'appliquent dans notre fonction publique qu'à titre de référence :

- **Critère 1** : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets).
- **Critère 2** : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent).
- **Critère 3** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (prise en compte de la dimension relationnelle, des conditions d'exercice).

* **En ce qui concerne l'expérience professionnelle**, il s'agit de reconnaître l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le métier/fonction et non pas l'ancienneté. Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen a minima, tous les 4 ans, en l'absence d'évolution professionnelle.

La prise en compte de l'expérience professionnelle constitue une nouveauté majeure dans ce dispositif indemnitaire car elle intègre dans l'IFSE une part liée à l'agent alors qu'elle doit être différenciée du CIA.

b. Le CIA

En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel tenant compte de leur manière de servir établie à la suite de la procédure d'évaluation individuelle annuelle.

Les attributions individuelles varient de 0% à 100% du montant défini pour chaque groupe de fonctions. Le complément indemnitaire attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Il est possible de se référer aux critères utilisés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel pour évaluer la valeur des agents en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité assumé.

3 – L'impact des absences pour raison de santé sur le montant du régime indemnitaires

Le décret 2010-997 du 26 août 2010 prévoit les conditions de maintien des indemnités aux agents publics de l'État dans certaines situations de congés. Dans la fonction publique territoriale, il appartient aux assemblées délibérantes de fixer le cadre de la déduction du régime indemnitaire liée à l'absentéisme dans le respect du principe de parité (ne pas instituer un système plus favorable qu'à l'État).

Dans ce cadre, les règles suivantes sont mises en œuvre :

| Type d'absence | Déduction applicable |
|--|---|
| Maladie ordinaire | Pas de déduction |
| Congé de grave maladie (CGM) Congé de longue (CLM) Congé de longue durée (CLD) | Pas de maintien possible (principe de parité avec la fonction publique de l'État, confirmé par jurisprudence du Conseil d'État) |
| Accident du travail Maladie professionnelle Maternité Paternité Adoption | Pas de réduction |
| Tous les autres cas | En fonction du cadre juridique, et à défaut de précision, la réduction suit le traitement |

4 - L'indemnité compensatoire

Le décret 2014-513 prévoit aux agents relevant de la fonction publique d'Etat le maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement à cette réforme. Cette garantie ne semble pas s'imposer à la fonction publique territoriale car chaque collectivité ou établissement est libre d'instituer le régime indemnitaire qui, rappelons-le, constitue un élément facultatif du bulletin de salaire.

Ceci étant, soucieuse d'offrir à son personnel municipal des conditions salariales favorables, le CCAS de la Ville d'Agde souhaite appliquer cette disposition et garantir ainsi le maintien du niveau perçu préalablement à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents.

Si la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire venait à se traduire par une baisse de la rémunération brute d'un agent, cette dernière serait compensée à titre individuel par la mise en œuvre d'une indemnité compensatoire. Cette indemnité diminue automatiquement lors de chaque augmentation du niveau de la rémunération brute de l'agent (hors primes et indemnités non forfaitaires liées à un surcroît d'activité - IHTS, indemnités pour travail normal de dimanche..., ou liées à des remboursements de frais).

Cette indemnité compensatoire est également mise en œuvre si le montant individuel du régime indemnitaire de l'agent diminue en raison d'une réorganisation des services ou une modification de l'organigramme indépendante de sa volonté et ayant une conséquence directe sur sa classification. Il en sera de même si le changement de classification de l'agent est en lien direct avec un reclassement ou une période préparatoire au reclassement pour raison de santé.

5 - Le maintien de la prime de fin d'année (PFA)

En sus du régime indemnitaire et en vertu de la législation en vigueur, le CCAS de la Ville d'Agde a maintenu un avantage collectivement acquis avant l'adoption de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il s'agit de la prime dite de fin d'année (correspondant à l'indice brut 140 de la fonction publique, versée en une fois sur la paye du mois de novembre, aux agents titulaires et non titulaires de droit public - à l'exception des contractuels recrutés pour faire face à un besoin saisonnier - en fonction du temps de travail effectif sur une période de référence et sans tenir compte du grade ou de la catégorie d'emplois des agents).

Cet avantage collectivement acquis étant fondé sur un indice brut, il évolue en fonction de l'évolution du montant du point d'indice de la fonction publique.

II - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE A AGDE

1 - Les objectifs

S'agissant d'un élément facultatif dans le système de rémunération des agents territoriaux, le CCAS de la Ville d'Agde souhaite faire du régime indemnitaire un véritable outil de management. Il vise avant tout à reconnaître et valoriser les parcours professionnels, les responsabilités, les compétences et les conditions d'exercice du service public quelle que soit la filière d'appartenance. Il sert aussi à favoriser la modulation individuelle de manière transparente, équitable. L'enjeu de ce dispositif est de trouver un juste équilibre entre l'incitation individuelle à progresser en reconnaissant notamment les particularités du métier et de la fonction exercée et la mise en place d'une politique indemnitaire simple et lisible.

2 - Les cadres d'emplois concernés

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois eu égard au décret du 27 février 2020 modifié. Ce régime indemnitaire concerne donc, à ce jour, tous les cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : administrateurs, attachés, rédacteurs, adjoints administratifs ;
- Filière technique : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière sportive : conseillers des activités physiques et sportives (APS), éducateurs des APS, opérateurs des APS ;
- Filière animation : animateurs, adjoints d'animation ;
- Filière culturelle : bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ; adjoints du patrimoine ;
- Filière sociale : agents sociaux, agents spécialisés des écoles maternelles, Assistants de service social, éducateurs territoriaux de jeunes enfants ...
- Filière médico-sociale : psychologues, infirmiers, auxiliaires de puériculture et puéricultrices ...

3 - Les critères retenus pour coter les métiers / fonctions

La définition d'une part du régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque métier/fonction de l'établissement. A cet effet, des groupes de travail transversaux, ont été réunis

et se sont appuyés sur la méthode de classification dite des « critères classants ».

Le CCAS de la Ville d'Agde a utilisé deux outils complémentaires, à savoir les organigrammes et les fiches métier, sachant que les fonctions d'encadrement ont été clairement scindées des autres métiers. Ce travail a permis, d'une part, de mesurer le niveau de responsabilité de chaque métier/fonction au sein de chaque direction et, d'autre part, de comparer la hiérarchisation des métiers/fonctions de manière transversale. Ces données ont été croisées pour en vérifier la cohérence horizontale (tous les métiers/fonctions toutes directions confondues) et verticale (au sein d'une même direction).

Les métiers/fonctions ainsi analysés ont enfin été répartis dans les différents groupes de fonction. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique (A, B, C), les métiers/fonctions dont le degré d'exigence est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

Pour ce faire, le CCAS de la Ville d'Agde a décliné des indicateurs sur 6 critères permettant de déterminer le niveau de responsabilité et d'expertise requis :

| | |
|--|--|
| Critère n° 1 : Connaissance / Technicité | Niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de l'emploi (type), acquis par la formation initiale, la formation continue et/ou l'expérience professionnelle. |
| Critère n° 2 : Résolution de problèmes / Complexité | Types de démarche à mettre en œuvre pour la compréhension, l'appréciation et la maîtrise de situations ou problèmes permettant de trouver la solution la plus adaptée. |
| Critère n° 3 : Responsabilité / Autonomie | Initiative et latitude d'action dans l'exercice d'une situation de travail. Caractérisation de la délégation par rapport à la nature, au type et à la fréquence des contrôles exercés. |
| Critère n° 4 : Impact des actions et décisions | Conséquences des actions et décisions sur l'organisation, le fonctionnement et/ou les engagements de l'organisme vis-à-vis de l'interne et de l'externe. |
| Critère n° 5 : Management / Animation | Exigences de l'emploi en termes d'encadrement, d'animation, d'organisation du travail, d'optimisation des moyens et ressources mis à disposition. |
| Critère n° 6 : Relations / Communication | Echanges à établir, à renforcer, à maintenir avec des interlocuteurs internes ou externes spécifiques et variés |

4 - Les groupes de fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque catégorie d'emplois est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions formellement déconnectés du grade. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes dont le niveau de responsabilité est le plus important.

Après avoir mené une longue réflexion en associant les directions concernées et pour tenir compte de la structure de ses effectifs et de ses emplois, le CCAS de la Ville d'Agde a choisi de répartir les métiers/fonctions en 16 groupes de fonctions (5 en catégorie A, 5 en catégorie B, et 6 en catégorie C).

Le tableau ci-dessous détaille de manière exhaustive la classification retenue par notre établissement. En fonction de l'évolution des métiers et compétences du CCAS de la Ville d'Agde, elle pourra être mise à jour, sans en modifier la structure générale, par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial.

| Métiers | Groupes IFSE | Groupes fonctions Cat A | Groupes fonctions Cat B | Groupes fonctions Cat C |
|--|--------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Directeur du CCAS | IFSE 1 | | | |
| Directeur | IFSE 2 | A2 | B1 | |
| Chef de service | IFSE 4 | A3 | B2 | C1 |
| Responsable d'établissement d'accueil des JE (chef de service) | | | | |
| Animateur de relais assistantes maternelles | IFSE 5 | A4 | B3 | C2 |
| Psychologue | | | | |
| Responsable d'accueil JE (responsable d'unité) | | | | |
| Responsable de structure d'accueil de loisirs | | | | |
| Responsable d'équipe | | | | |
| Travailleur social | IFSE 6 | A5 | B4 | C3 |
| Assistant de gestion financière, budgétaire et comptable | | | | |
| Infirmier | | | | |
| Agent d'intervention sociale et familiale | | | | |
| Chargé de support et service DSI | IFSE 7 | | B5 | C4 |
| Responsable d'office | | | | |
| Auxiliaire de puériculture | | | | |
| Assistant de direction | | | | |
| Assistant de gestion administrative | IFSE 8 | | | C5 |
| Aide auxiliaire de puériculture | | | | |
| Chargé d'accueil social - chargé d'accueil et instructeur | | | | |
| Animateur éducatif accompagnement périscolaire | IFSE 9 | | | C6 |
| Animateur enfance jeunesse | | | | |
| Aide à domicile | | | | |
| Agent de restauration | | | | |
| Chauffeur | | | | |
| Assistante maternelle | | | | |
| Chargé d'accueil | | | | |
| Agent d'interventions techniques polyvalent | | | | |
| Chargé de propreté des locaux | | | | |

5 - Les fourchettes indemnitaires

Le régime indemnitaire constitue l'un des volets de la politique salariale mise en place à Agde. En sus du régime indemnitaire qui représente à lui seul près de 9% de la masse salariale, elle consacre une enveloppe supplémentaire dédiée aux versements de prestations d'action sociale. Autant de dispositifs qui doivent être pris en compte dans l'élaboration du nouveau cadre indemnitaire. En effet, bien que les marges de manœuvre budgétaires soient limitées au regard des sommes déjà engagées, il n'en demeure pas moins indispensable de prévoir un espace d'évolution professionnelle pour garantir la performance et l'attractivité de l'établissement.

A l'instar des personnels de l'Etat et conformément à sa politique de gestion des rémunérations précisée en préambule, le CCAS a la volonté de garantir par groupe de fonctions un montant plancher de régime indemnitaire, même s'il n'est soumis à aucune obligation en la matière. Ceci n'est pas exclusif d'un travail de gestion, visant à dégager des marges de manœuvre budgétaires, permettant de financer cette revalorisation et ces montants socle.

Les montants individuels susceptibles d'être alloués aux agents au titre de l'IFSE sont donc encadrés par des fourchettes indemnitaires propres à chaque groupe de fonctions, comprenant un niveau minimal pour chaque groupe de fonctions (cf. ANNEXE 1) et un niveau maximal, fixé par les dispositions réglementaires pour chaque cadre d'emplois, dans le cadre du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat. Ce fonctionnement permet de prendre en compte les critères professionnels.

Il est précisé que les montants indiqués en ANNEXE 1 sont mensuels et bruts pour un temps complet.

Les montants individuels alloués à l'IFSE sont modifiés en plus ou en moins, en cas de changement de groupe de fonctions, notamment dans le cadre de la mobilité interne. L'agent ne dispose donc d'aucun droit acquis au maintien du montant minimum lié à son groupe de fonction.

6 - La périodicité et les modalités de versement

L'IFSE mensuelle est versée au prorata du temps d'activité et de la quotité du temps de travail de l'agent.

7 - Le cumul avec les autres indemnités

L'IFSE est, par principe, exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à disparaître sont notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de service et de rendement
- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures
- L'indemnité spécifique de service
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ...

En revanche, l'IFSE est cumulable par nature avec les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (les frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant la perte du pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle...).

8 - La prise en compte des sujétions particulières

Au-delà de la démarche de cotation des métiers/fonctions qui a permis de constituer des groupes homogènes en fonction des niveaux de responsabilité et d'expertise, il apparaît important de différencier au sein d'un même groupe de fonctions, les fonctions qui présentent des contraintes particulières pour les reconnaître et majorer ainsi le montant de l'IFSE minimal attaché au groupe de fonctions.

Ces contraintes ont été définies lors de différentes phases de concertation dans l'élaboration de cette refonte du cadre indemnitaire, pour prendre en compte cinq éléments qui différencient de manière plus ou moins substantielle les conditions d'exercice d'une fonction :

- Les contraintes horaires liées aux cycles de travail
- Les travaux dangereux, insalubres et salissants
- La responsabilité d'une régie
- Les agents qui assurent l'intérim de direction

a - Contraintes horaires liés aux cycles de travail

L'établissement, dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, souhaite valoriser les agents affectés dans des services où le temps de travail impose des contraintes horaires importantes.

Ainsi, il apparaît opportun de différencier les fonctions intégrées à des unités de travail qui présentent des contraintes horaires, dans le but de reconnaître les sujétions particulières liées aux cycles de travail et majorer le montant de l'IFSE par l'application d'un coefficient de 1,25 ou de 1,5 sur le montant mensuel de l'IFSE lié à la classification du métier de l'agent, pour chaque agent concerné.

En cas de mobilité de l'agent dans un service non soumis à contraintes horaires, cette majoration sera supprimée.

Les majorations s'appliqueront uniquement dans le cas où l'organisation horaire décrite ci-dessous est intégrée dans le cycle normal de l'agent.

Si l'organisation horaire spécifique est ponctuelle la majoration ne s'appliquera pas mais fera l'objet d'un paiement en heures supplémentaires ou d'une récupération.

Le tableau ci-dessous donne la définition de ces sujétions et la majoration qui sera amenée à s'appliquer aux sujétions concernées. Les agents logés par nécessité absolue de service sont exclus de cette catégorie de bonification de leur IFSE.

| Organisation horaire | Définition | Coefficient 1.25 | Coefficient 1.5 |
|----------------------|------------|------------------|-----------------|
| | | | |

| | | | |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| Travail posté | Agents qui travaillent « successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les agents la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ». | | Tous les cas |
| Travail de nuit | Agents qui accomplissent un service normal (hors astreintes et interventions) dans une période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures. | | Tous les cas |
| Travail le week-end | Agents qui travaillent le samedi, le dimanche et les jours fériés dans le cadre de leur cycle de travail normal | Cycle incluant moins d'1 WE sur 2 | Cycle incluant au moins 1 WE sur 2 et plus |
| Travail en cycles « atypiques » | <ul style="list-style-type: none"> - Cycles ayant une forte amplitude journalière temps écoulé (en heure) entre la première prise de poste et la fin de la dernière prise de poste au cours d'une même journée de travail. - Cycles avec une organisation saisonnière organisation été / hiver - Cycles incluant au moins 2 coupures journalières | Tous les cas | |

b - Travaux dangereux, insalubres et salissants

Il s'agit des postes dont les conditions de travail présentent des risques d'accidents corporels, de lésions, d'intoxication :

- travaux en hauteur
- travaux d'élagage
- conduite d'engins
- manipulation de produits chimiques...

Cette majoration se substitue à l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, pour être intégrée au montant mensuel de l'IFSE au titre des sujétions particulières. Le montant moyen perçu par les agents concernés sur les années 2020 et 2021 sera maintenu, les nouveaux arrivants étant alignés sur le montant moyen de la majoration afférente à leur grade.

En cas de mobilité de l'agent sur un poste/fonction non soumis à ces sujétions, cette majoration sera supprimée.

c - Gestion d'une régie

Au regard des responsabilités liées à leur fonction, les régisseurs de recettes et d'avances peuvent percevoir une indemnité de responsabilité. Il convient d'intégrer celle-ci dans la part IFSE.

Ainsi, cette indemnité fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions.

Elle sera versée annuellement. Les montants appliqués varient en fonction du montant maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement conformément aux textes en vigueur.

d – Cadres chargés d'une mission transversale intégrée dans le Projet d'Administration

Il s'agit de tenir compte des missions assurées par un cadre en qualité de chef de projet d'une mission transversale intégrée au projet d'administration de la collectivité.

Il sera tenu compte de cette sujétion particulière, après remise d'une lettre de mission signée du Directeur Général du CCAS, par l'application d'un coefficient de 1,25 sur le montant mensuel de l'IFSE lié à la classification du métier du cadre concerné.

Cette majoration est supprimée dès que le cadre n'assume plus la mission considérée, que celle-ci est achevée, n'est plus intégrée au sein du projet d'administration et enfin au terme du projet d'administration.

e - Agents assurant l'intérim de direction

Les agents qui assument l'intérim d'un directeur, chef d'établissement ou chef de service pendant une période d'au moins 14 jours calendaires se verront appliquer le montant lié à la classification du cadre remplacé correspondant à la durée de cet intérim et à la catégorie hiérarchique du remplaçant.

9 – L'expérience professionnelle

Ainsi qu'il a été précisé supra, le montant de l'IFSE contient deux parties. La première est liée à l'appartenance à un groupe de fonctions avec un niveau de responsabilité sensiblement comparable, auquel sont ajoutées les contraintes particulières de la fonction (IFSE socle). La seconde repose sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle de l'agent.

En ce qui concerne ce dernier point, le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel, qui se réfère à l'agent et non plus aux fonctions.

La circulaire indique que l'expérience professionnelle repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences
- L'approfondissement des savoirs
- La consolidation des connaissances pratiques

L'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par des avancements d'échelon. Elle doit également être différenciée de la manière de servir de l'agent qui relève du complément indemnitaire annuel (CIA).

Chaque établissement est libre de déterminer les critères d'appréciation dans le cadre de l'article 3 du décret n° 2014-513.

A cet égard, le montant lié à l'expérience professionnelle est déterminé notamment sur la base des éléments suivants :

1° L'évolution du niveau de responsabilité de technicité ou de sujétions.

2° La diversification des compétences et des savoirs.

3° Les efforts de spécialisation dans un domaine de compétences particulier et le renforcement des connaissances du poste.

Si une évolution indemnitaire est possible, le principe d'un réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique même s'il est avéré que l'agent a enrichi son expérience professionnelle et l'exploite pour mener à bien ses missions.

Les critères sont cumulables entre eux et sont attribués dans la limite des plafonds applicables aux groupes de fonction correspondants sans pouvoir dépasser les montants applicables à l'État.

III - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

L'article 4 du décret relatif au RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel (CIA), en complément de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés à l'occasion de l'entretien professionnel.

Comme pour les autres volets de ce nouveau régime indemnitaire, les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Le décret précise néanmoins que l'entretien professionnel constitue le support obligatoire permettant de juger l'investissement de l'agent.

Sont appréciés notamment la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est simple : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé par les dispositions réglementaires pour chaque cadre d'emplois, dans le cadre du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

Le CCAS de la Ville d'Agde souhaite instaurer le CIA dans la mesure où il permet de valoriser le mérite des agents particulièrement investis.

Sur la base de l'entretien professionnel annuel, l'attribution potentielle du CIA sera analysée notamment à la

lueur des critères ci-dessous indiqués :

- La contribution au collectif de travail
- L'implication dans les projets et le fonctionnement du service
- Le respect des valeurs et principes de la charte managériale pour les cadres

Ces critères retenus font écho aux valeurs du service public : valoriser l'investissement personnel tout en garantissant la nécessaire cohésion d'équipe.

Cette part liée à la manière de servir sera versée selon une périodicité annuelle. Cette part sera revue annuellement.

Les montants de base seront 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.

IV – LES AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS

1 - L'ensemble des primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP peuvent être versées, si les conditions réglementaires prévues par les textes sont réunies, dont notamment :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- L'indemnité de jurys de concours ou de formateurs ;
- L'indemnité de panier (décret 93-979 du 22 octobre 1993) ;
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (décret 2002-60 du 14 janvier 2002) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) ;
- L'indemnité d'astreinte et d'intervention.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration d'adopter le régime indemnitaire dans les conditions définies ci-dessus et d'autoriser Monsieur le Président ou Madame la Vice-Présidente à signer tous les documents afférents à ce dossier. Cette délibération annule et remplace l'ensemble des délibérations antérieures ayant le même objet.

ANNEXE 1 : MONTANTS PLANCHER DE L'IFSE

| Métiers | Groupe IFSE | Cat A | Cat B | Cat C |
|---|---------------|-------------|------------|------------|
| Directeur du CCAS | IFSE 1 | A1 (1900 €) | | |
| Directeur | IFSE 2 | A2 (700 €) | B1 (650 €) | |
| Chef de service | IFSE 4 | A3 (450 €) | B2 (400 €) | |
| Responsable d'établissement d'accu JE (Chef de service) | | A3 (450 €) | B2 (400 €) | C1 (350 €) |
| Animateur de relais d'assistantes maternelles | IFSE 5 | A4 (350 €) | B3 (300 €) | C2 (250 €) |
| Psychologue | | A4 (350 €) | B3 (300 €) | C2 (250 €) |
| Responsable d'équipe | | A4 (350 €) | B3 (300 €) | C2 (250 €) |
| Responsable d'établissement d'accu JE (Responsable d'unité) | | A4 (350 €) | B3 (300 €) | C2 (250 €) |
| Responsable de structures d'accueil de loisirs | | A4 (350 €) | B3 (300 €) | C2 (250 €) |
| Travailleur social* | | A4 (350 €) | B3 (300 €) | C2 (250 €) |
| Agent d'intervention sociale et familiale | IFSE 6 | A5 (250 €) | B4 (200 €) | C3 (175 €) |
| Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable | | A5 (250 €) | B4 (200 €) | C3 (175 €) |
| Chargé de support et service DSI | | A5 (250 €) | B4 (200 €) | C3 (175 €) |
| Infirmier | | A5 (250 €) | B4 (200 €) | C3 (175 €) |

| | | | |
|--|---------------|------------|------------|
| Assistant de direction | IFSE 7 | B5 (150 €) | C4 (150 €) |
| Assistant de gestion administrative | | B5 (150 €) | C4 (150 €) |
| Auxiliaire de Puériculture | | B5 (150 €) | C4 (150 €) |
| Responsable d'office | | B5 (150 €) | C4 (150 €) |
| Aide Auxiliaire de Puériculture | IFSE 8 | | C5 (125 €) |
| Animateur éducatif accompagnement périscolaire | | | C5 (125 €) |
| Animateur enfance jeunesse | | | C5 (125 €) |
| Chargé d'accueil et instructeur | | | C5 (125 €) |
| Agent de restauration | IFSE 9 | | C6 (100 €) |
| Agent d'interventions techniques polyvalent | | | C6 (100 €) |
| Aide à domicile | | | C6 (100 €) |
| Assistante maternelle | | | C6 (100 €) |
| Chargé d'accueil | | | C6 (100 €) |
| Chargé de propreté des locaux | | | C6 (100 €) |
| Chauffeur | | | C6 (100 €) |

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'ADOPTER
QUE
DIT
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

AGE D'OR

Question n° 9 - Objet : Subvention CARSAT mise en place d'ateliers numériques

Engagée dans la lutte contre la fracture numérique, la CARSAT sollicite auprès du CCAS de la Ville d'Agde la mise en œuvre d'ateliers numériques à destination de ses futurs retraités.

La Carsat a décidé d'attribuer une subvention au **CCAS d'AGDE** pour accompagner les futurs retraités du régime général repérés en fracture numérique par les services de la CARSAT.

La Commission d'Action Sociale de la Carsat dans sa séance du 24 Novembre 2021 a décidé d'accorder une subvention d'un montant de **4 000€** (Quatre Mille Euros).

La présente convention ne pourra être affectée à des dépenses d'une autre nature que celle définie dans l'objet et ne pourra donner lieu à aucune cession pour quelque cause que soit.

Le versement de la subvention est effectué comme suit :

- **60%** de **4 000 €** à la signature de la convention soit **2400 €** sur présentation des pièces justificatives.
- Le solde **40%** après réception des pièces et contrôle des éléments du bilan.

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la présente convention et d'autoriser monsieur le président à signer les documents afférents à cette dernière.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 10 - Objet : Convention financière entre le Département de l'Hérault et le CCAS d'Agde

La CFPPA est un dispositif phare de la loi d'adaptation de la société au vieillissement (ASV) du 28 décembre 2015. Il s'agit d'une instance de coordination des financements visant à développer les politiques de prévention de la perte d'autonomie.

La CFPPA de l'Hérault a lancé un appel à projet intitulé « Diversifier la démarche de prévention pour le maintien à domicile » auquel le CCAS d'Agde a répondu en avril 2022 en déposant sa proposition intitulée « Espace connecté » et pour laquelle ce dernier vient d'obtenir un financement de 15 000 €.

Une convention entre le Département de l'Hérault et le CCAS d'Agde encadre les modalités d'attribution de cette aide financière dont la durée est celle de l'année en cours.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration du CCAS d'Agde d'approuver la conclusion de ladite convention et d'autoriser Monsieur le Président ou Madame la Vice-Présidente à la signer ainsi que tous les documents afférents à ce dossier.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

ACTION SOCIALE

Question n° 11 - Objet : Action collective « Deux roues vers l'insertion » dans le cadre du FDAJ

En date du 05/07/ 2022, dans le cadre du Fonds d'Aide aux jeunes (FDAJ), le Conseil Municipal approuvera le financement de l'action collective *Deux roues vers l'insertion*.

Elle s'adresse aux jeunes âgés entre 16 et 25 ans, rencontrant des problèmes de mobilité et en demande d'une solution temporaire, pour se rendre sur un lieu de travail, de stage ou de formation.

De manière opérationnelle, la MLI propose de mettre à disposition des cyclomoteurs, moyennant une participation de principe d'un montant de 30 euros par mois.

Parallèlement, la MLI Centre Hérault fait appel à d'autres sources de financement. A ce titre, elle sollicite une subvention de 2 500 € dans le cadre du FDAJ, pour un budget total de 33 078 €.

Il est donc proposé au Conseil d'administration d'approuver le paiement de ladite subvention d'un montant de 2 500 €, à la MLI du Centre Hérault et ce dans le cadre du FDAJ.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 12 - Objet : Renouvellement Convention Lieu Ressources

Dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion, le CCAS d'Agde est chargé de mettre en œuvre une action d'accueil, d'information et de développement territorial destinée aux allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA), sur le territoire de Pézenas-Agde.

Cette action a pour objectifs de :

- informer les usagers sur les droits et devoirs du dispositif RSA et créer les conditions leur permettant de devenir acteur de leur parcours,
- participer à la dynamique partenariale locale favorisant l'émergence d'actions d'insertion et de développement social adaptées

Le Conseil Départemental de l'Hérault participe au financement de l'action à hauteur de 34 400 €.

La présente convention est conclue sur la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023.

Il est proposé au Conseil d'Administration d'approuver la convention conclue entre le CCAS d'Agde et Conseil Départemental de l'Hérault, sur la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023.

Le Conseil d'Administration,

**DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 13 - Objet : Atelier Sophrologie

Dans le cadre de son animation, le Lieu Ressources propose la reconduction de l'atelier sophrologie. Cette méthode de relaxation de type dynamique s'appuie essentiellement sur la détente physique qui devrait permettre aux participants de restaurer un bien être, de trouver de nouvelles ressources en soi et d'améliorer leur qualité de vie. L'objectif visé est de favoriser l'inclusion sociale.

Cet atelier est dispensé par une sophrologue diplômée. Il s'adresse aux bénéficiaires de minima sociaux. 17 séances sont programmées pour un groupe composé de de 6 à 14 personnes. (à raison de 1h30 par séance et ce deux fois par mois).

Le coût prévisionnel de cette action est 1020 €, pour partie financé par les stagiaires (sur la base 6 € par participant et par séance). Les stagiaires s'acquittent d'une participation financière, versée directement au prestataire.

L'intervenant assurera 17 séances, sur la période du 01 mai 2022 au 30 juin 2023.

Il est rappelé que cette action s'inscrit dans le cahier des charges relatives à la convention «Action d'accueil, d'information et de développement territorial» du Conseil Départemental de l'Hérault.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration d'approuver la convention conclue entre le CCAS d'Agde et le prestataire et d'autoriser Monsieur le président à la signer.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 14 - Objet : Atelier Yoga

Dans le cadre de son animation, le Lieu Ressources propose la reconduction de l'atelier yoga, confiée à ARIAC, coopérative d'entrepreneurs.

Il s'adresse à des bénéficiaires du RSA, éloignés de l'emploi, dont la période d'inactivité a altéré leur propre estime.

Par la pratique du yoga, les participants sont accompagnés afin de restaurer leurs propres capacités, réduire le stress et soulager leur anxiété. Ces exercices in fine apportent un bien-être physique et mental.

L'intervenant assurera 10 séances, sur la période du 1^{er} juin 2022 au 30 juin 2023 pour un coût total de 1250 €. Les stagiaires s'acquittent d'une participation financière, versée directement au prestataire (sur la base de 7 € par participant et par séance).

Il est proposé au Conseil d'Administration d'approuver la convention et d'autoriser Monsieur le Président à la signer.

Il est rappelé que cette action s'inscrit dans le cahier des charges relatives à la convention «Action d'accueil, d'information et de développement territorial» du Conseil Départemental de l'Hérault.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 15 - Objet : Atelier de Pratique Artistique

Dans le cadre de son animation, le Lieu Ressources propose la mise en place d'un nouvel atelier sur la pratique artistique. L'objectif visé est de favoriser l'inclusion sociale, la réalisation individuelle par la création en collectif. De plus cette proposition offre l'opportunité d'investir un nouvel espace qui est le local dédié au Lieu Ressources et donne l'occasion de l'identifier par un visuel artistique.

Cet atelier est dispensé par l'artiste Arancha TEJEDOR MIRALLES. Il s'adresse aux bénéficiaires de minima sociaux. 12 heures sont programmées pour un groupe composé de de 10 personnes.

Le coût prévisionnel de cette action est 600 €.

L'intervenant assurera 12 heures, sur la période du 01 juin 2022 au 31 mai 2023.

Il est rappelé que cette action s'inscrit dans le cahier des charges relatives à la convention «Action d'accueil, d'information et de développement territorial» du Conseil Départemental de l'Hérault.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration d'approuver la convention conclue entre le CCAS d'Agde et le prestataire et d'autoriser Monsieur le président ou Madame la Vice-Présidente à la signer.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 16 - Objet : Renouvellement contribution Association Culture et sport Solidaires 34

L'association Culture et sport Solidaires 34 a pour objectif de collecter des billets pour des manifestations culturelles et sportives sur tout le département de l'Hérault et de les redistribuer, via les structures relais, aux personnes en situation de précarité.

Le CCAS, par l'intermédiaire du Lieu Ressources, est une structure relais de ladite association. A ce titre, il peut disposer de places relatives à ces manifestations.

Aussi, en vue de poursuivre ce partenariat, l'association Culture et sport Solidaires 34 invite les structures relais à s'acquitter d'une cotisation dite de contribution volontaire au droit d'accès, à hauteur de 40 €, au titre de l'exercice 2022.

Il est proposé au Conseil d'Administration d'approuver le versement d'une cotisation à l'association Culture et sport Solidaires 34 et d'autoriser Monsieur le président ou Madame la Vice-Présidente à signer le bulletin d'adhésion.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 17 - Objet : Renouvellement Convention Mouvement Français pour le Planning Familial

Le Mouvement Français du Planning familial (MFPF) a pour vocation d'animer des centres de planification dans un but d'informer sur la contraception et la prévention des Maladies Sexuellement Transmissibles.

Depuis 20 ans, le Centre de planification d'Agde assure des consultations médicales dans les locaux de l'hôpital Saint Loup. Elles sont gratuites pour les mineurs et les personnes sans couverture sociale.

Par ailleurs, l'accès à l'information de la santé sexuelle s'opère également au travers d'actions de sensibilisation dans les établissements scolaires (collèges et lycée) de la ville.

Le contexte local révèle une précarité grandissante qui pourrait exposer les personnes les plus vulnérables aux risques sexuels (ci-joint bilan d'activité 2021).

Aussi, l'effort engagé par la Ville d'Agde visant à soutenir l'ensemble de ses concitoyens doit se poursuivre.

A ce titre, il est proposé d'allouer au Mouvement Français pour le Planning Familial une subvention fixée à 3 000 €, au titre de l'année 2022.

Il est proposé au Conseil d'Administration d'approuver la convention de partenariat, sur la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'AUTORISER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 18 - Objet : Convention CCAS-CAHM Domiciliation

La Communauté d'agglomération Hérault Méditerranée exerce, à titre obligatoire, la création, l'aménagement l'entretien et la gestion des aires d'accueil en matière d'accueil des gens du voyage.

Compte tenu de l'absence de centre intercommunal d'action sociale, la domiciliation des gens du voyage incombe aux CCAS des communes sur le territoire desquelles se situent les aires d'accueil.

Néanmoins, afin de faciliter cette démarche obligatoire, permettant à des personnes qui n'ont pas de domicile stable de disposer d'une adresse pour recevoir du courrier et pour accéder à leurs droits et prestations, il convient de mettre en place une coopération entre le CCAS et la Communauté, la présente convention de gestion visant à préciser les conditions dans lesquelles la Communauté assurera, le temps de la durée de la présente convention, la gestion de la domiciliation des gens du voyage.

Dans le cadre d'une bonne organisation des services, le CCAS confie à la Communauté qui l'accepte la gestion de la domiciliation des gens du voyage, comprenant les missions identifiées ci-après.

Elle s'engage à respecter l'ensemble des normes, procédures et réglementations applicables ainsi que tout texte juridiquement opposable dans l'exercice de la compétence qui lui incombe au titre de la présente convention.

La Communauté met en œuvre tous les moyens nécessaires au bon exercice de la compétence qui lui est confiée.

Les missions qui sont exercées par la Communauté s'appuient notamment sur :

- Le règlement de fonctionnement du CCAS relatif à la domiciliation (annexe 1)
- Les prestations assurées en régie par la Communauté, par du personnel affecté par celle-ci auxdites missions
- Les moyens matériels nécessaires à leur exercice

Il est donc proposé au Conseil d'Administration d'approuver la convention conclue entre le CCAS d'Agde et la Communauté d'Agglomération Hérault Méditerranée sur la période du 01/03/2022 au 28/02/2023 et d'autoriser Monsieur le président à la signer.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

Question n° 19 - Objet : Renouvellement Convention PCB

Dans le cadre du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et l'inclusion sociale, l'état a mis en place dès 2016 à titre expérimental au départ dans quatre régions de France des Points Conseils Budget.

Le CCAS d'Agde a été retenu pour cette expérimentation sur le territoire de la Communauté d'Agglomération Hérault Méditerranée. Il porte le label Point conseil budget depuis 2016.

Le PCB répond aux missions de prévention du CCAS à l'égard de la population agathoise et par extension de la Communauté d'agglomération Hérault Méditerranée dont Agde est la commune principale.

Cette action s'inscrit dans le champ social global et généralisé aussi bien pour une problématique individuelle que collective, elle affirme et développe le travail en réseau et en partenariat.

En effet, le CCAS d'Agde au travers de l'expertise de ses travailleurs sociaux est déjà identifié par les partenaires du secteur sur des questions relatives au surendettement ou au droit bancaire.

Le PCB a pour vocation essentielle de soutenir les personnes seules ou les familles agathoises voire intercommunales à résoudre leurs problèmes d'ordre budgétaire. En leur donnant les outils nécessaires pour assurer une pérennité dans l'équilibre de celui-ci afin de subvenir aux besoins de la vie quotidienne.

Ce dispositif vient en complément des différents services du CCAS d'Agde.

Aussi, l'Etat au travers de la DDETS de l'Hérault porte le financement de l'action à hauteur de 45000€ répartis sur 3 ans à raison de 15000€ par année.

Ce partenariat est l'objet d'une convention, conclue pour 3 ans dont la première période est du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Il est proposé au Conseil d'Administration d'approuver la convention entre le Conseil Départemental de l'Hérault et le CCAS d'Agde et d'autoriser Monsieur le Président ou la Vice-Présidente à la signer.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

FINANCES

Question n° 20 - Objet : Amortissement des immobilisations

Conformément à l'article L.2321-2-27 du CGCT, les communes dont la population est égale ou supérieure à 3 500 habitants, sont tenues d'amortir. Le choix des règles relatives aux amortissements est laissé à la libre appréciation de l'assemblée délibérante.

L'amortissement est une technique comptable qui permet chaque année de faire constater forfaitairement, la dépréciation des biens et de dégager une ressource destinée à les renouveler. Ce procédé permet de faire apparaître à l'actif du bilan la valeur réelle des immobilisations et d'étaler dans le temps la charge consécutive à leur remplacement.

A compter du 1^{er} janvier 2022, il convient de modifier la durée d'amortissement des véhicules roulants à six ans (au lieu de dix ans auparavant).

Les durées d'amortissement de l'ensemble du matériel du C.C.A.S. sont précisées ci-dessous :

| | |
|--|--------|
| ✓ Logiciels | 2 ans |
| ✓ Logiciel social | 5 ans |
| ✓ Matériel informatique | 5 ans |
| ✓ Parc informatique | 5 ans |
| ✓ Photocopieurs | 5 ans |
| ✓ Mobilier | 10 ans |
| ✓ Autres immobilisations incorporelles | 5 ans |
| ✓ Véhicules roulants | 6 ans |
| ✓ Etudes non suivies de travaux | 5 ans |
| ✓ Agencements de bâtiments, installations électriques et téléphoniques | 10 ans |
| ✓ Lots de jeux et jouets | 1 an |
| ✓ Lots de vaisselle et linge | 1 an |

Amortissement en une échéance

Les biens d'un montant inférieur à 609,80 euros sont amortis en une seule année.

Biens acquis en 1^{er} équipement

Les biens acquis en 1^{er} équipement, d'un montant supérieur à 609,80 euros, sont amortis en deux ans.

Il est proposé au Conseil d'Administration d'approuver les durées d'amortissement de l'ensemble du matériel du C.C.A.S conformément au tableau récapitulatif ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2022.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

ENFANCE

Question n° 21 - Objet : Modification du règlement de fonctionnement de l'Etablissement d'accueil collectif et familial du jeune enfant Françoise Dolto

L'agrément de Eaje Françoise Dolto est de 41 places d'accueil réparties comme suit : 30 places en accueil collectif et 11 places en accueil familial.

A compter du 1^{er} avril 2022, la capacité d'accueil familial a été réduite de 2 places suite au départ en retraite d'une assistante maternelle.

Afin de se conformer à sa capacité réelle d'accueil pour les familles, il a été proposé de modifier l'agrément de l'Eaje Françoise Dolto en le maintenant à 41 places dont 32 places en accueil collectif et 9 places en accueil familial et ce à compter du 1^{er} septembre 2022.

Remarque : La modification de l'agrément est soumise à l'avis de la CAF de l'Hérault qui ne nous sera communiqué que dans le courant du mois de septembre.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration du CCAS d'Agde d'approuver la modification du règlement de fonctionnement de l'Eaje Françoise Dolto au 1^{er} septembre 2022 et d'autoriser Monsieur le Président ou Madame la Vice-Présidente à le signer ainsi que tous les documents afférents à ce dossier.

**Le Conseil d'Administration,
DECIDE
D'APPROUVER
D'AUTORISER
A L'UNANIMITE**

L'ordre du jour est épuisé, la séance est levée à 10H30

Gilles D'ETTORE
Président du CCAS

