

PROCES VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE LA SEANCE DU 08 OCTOBRE 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le huit octobre, le Conseil d'Administration s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Madame Sophie TECHER, Vice-Présidente à la Caisse des Ecoles.

Les convocations ont été envoyées le : 02/10/2024

Nombre de membres : 11

Présents : TECHER Sophie - GAZE Emilie – NAVARRO Magali – NABA Pascale – GONOT Nicaise – GAZE Emilie -LALLEMAND Cynthia

Ont voté par procuration : PAPAYA Sidoleine - VIADERE Marie-Ange - AMOURDOM Catherine – RAMIN Cathrine

Absents : BETON Lindsay

Secrétaire de séance : NAVARRO Magali

La Vice-Présidente remercie tous les membres présents.
La séance débute à 08h50.

Le Procès-verbal de la séance du 09/04/2024 est arrêté par l'ensemble des membres présents.

Mme la vice-présidente prend lecture de affaires suivantes :

1- AFFAIRE N°2024-008-CDE : MISE A JOUR DES MEMBRES DELIBERANTS

La Caisse des Ecoles de Salazie a été initialement instituée par décision du Conseil Municipal du 02 février 1967, en exécution de l'article 17 de la loi du 18 mars 1882 ainsi que la circulaire n°52/SG/DAF/3 du 3 novembre 1966 pour son application, afin de « faciliter la fréquentation des classes »

Le Conseil d'Administration de la Caisse des Ecoles est administré par un comité de onze membres qui en est l'organe délibérant qui comprend :

Des membres de droit :

- Le Maire qui en est le Président de droit et l'ordonnateur des dépenses et des recettes,
- L'inspecteur de l'Education de la circonscription ou son représentant
- Un membre désigné par le Préfet
- Deux conseillers municipaux désignés par le Conseil Municipal

Des Sociétaires :

- Trois sociétaires, parents d'élèves du premier degré, résidant dans la commune

Des représentants du corps enseignant renouvelable chaque année :

- Le coordonnateur réseau
- Deux directeurs d'écoles désigné par leurs pairs

La composition du comité est posée dans les statuts de la Caisse des Ecoles, approuvée dans la délibération n°111/2013 en date du 10 septembre 2013.

Le directeur d'école membre du comité désigné par leur pair ayant quitté son poste de direction à l'école Maximilienne LAMBERT Monsieur CORRE James est remplacé par Madame NABA Pascale. Le coordonnateur réseau sur le secteur de Salazie a pris son poste au mois de juillet 2024, Madame NAVARRO Magali siégera en qualité de représentante du corps enseignant au sein de la caisse des écoles.

Les membres au 01/10/2024 sont les suivants :

- Présidente : Madame Sidoleine PAPAYA
- L'inspecteur de l'Education de la circonscription : Madame Catherine AMOURDOM
- Un membre désigné par le Préfet : Madame Cathrine RAMIN

- Deux conseillers municipaux désignés par le Conseil Municipal : Madame Marie-Ange VIADERE et Madame Sophie TECHER (Vice-Présidente)
- Trois sociétaires, parents d'élèves du premier degré : Madame Emilie GAZE, Cynthia LALLEMENAD, Lindsay BETON
- Le coordonnateur réseau : Madame Magali NAVARRO
- Deux directeurs d'écoles désigné par leurs pairs : Madame Pascale NABA et Nicaise GONOT

La liste des membres est mise à jour.

2- AFFAIRE N°2024-009-CDE : DECISION MODIFICATIVE N°1

A- Section de fonctionnement

a- Dépenses de fonctionnement

Sur le chapitre 012 « charges de personnel », il est nécessaire d'augmenter des crédits à hauteur de 320 000.00 € afin de pouvoir effectuer le paiement des salaires et cotisations des mois de novembre et décembre 2024.

La répartition de ces crédits est détaillée par article comme suit :

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT				
Nature	CA 2023	BP 2024	DM 1 2024	Total Budget 2024
6331 VERSEMENT DE TRANSPORT	13 299,00	13 300,00	13 700,00	27 000,00
6336 COTISATIONS CNFPT ET CDG	19 520,26	19 000,00	1 300,00	20 300,00
6338 AUTRES IMPOTS, TAXES ET VERS. / REMUNERATIONS	4 433,00	4 400,00	100,00	4 500,00
64131 REMUNERATION PERSONNEL NON TITULAIRE	347 518,38	345 000,00		345 000,00
64132 SUPPLEMENT FAMILIAL	9 168,38	9 000,00		9 000,00
64138 PRIMES ET AUTRES INDEMNITES	14 670,84	14 000,00		14 000,00
64168 AUTRES EMPLOIS D'INSERTION	1 107 134,38	928 936,59	302 900,00	1 231 836,59
6451 COTISATIONS A L'U.R.S.S.A.F.	125 970,00	125 000,00		125 000,00
6453 COTISATIONS AUX CAISSES DE RETRAITES	61 709,00	61 000,00	1 000,00	62 000,00
6454 COTISATIONS AUX A.S.S.E.D.I.C.	59 871,00	59 000,00	1 000,00	60 000,00
6471 PRESTATIONS VERSEES POUR LE COMPTE DU F.N.A.L.	1 481,00	1 500,00		1 500,00
Chapitre - CHARGES DE PERSONNEL ET FRAIS ASSIMILES	1 764 775,24	1 580 136,59	320 000,00	1 900 136,59

b- Recettes de fonctionnement

Le financement de ces dépenses nouvelles est assuré par une subvention de 320 000 € versée par le budget principal de la commune, selon le détail par chapitre ci-après :

RECETTES DE FONCTIONNEMENT				
Nature	CA 2023	BP 2024	DM 1 2024	Total Budget 2024
Chapitre 74 – Dotations et participations	1 735 164,18	1 701 215,00	+320 000,00	2 021 215,00

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment les articles L.2121-29 et D.2342-2 relatifs aux dépenses et recettes autorisées par le budget et les décisions modificatives,

Vu l'instruction comptable et budgétaire M14,

Vu la délibération n°2024/CM-075 de la Commune de Salazie en date du 17 SEPTEMBRE 2024 portant approbation d'une décision modificative 2024 au budget principal,

A l'unanimité, le conseil d'administration :

Approuve, au niveau des chapitres, la décision modificative n°1 du budget de la Caisse des Écoles, telle que détaillée dans le tableau ci-dessus.

Autorise, la Présidente ou la Vice-présidente, à signer tous les documents relatifs à cette affaire.

3- AFFAIRE N°2024-010-CDE : PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Les employeurs publics territoriaux doivent contribuer au financement des garanties d'assurance de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent pour couvrir :

- Les **risques santé** : frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident,
- Les **risques prévoyance** : incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès.

Cette participation deviendra obligatoire pour :

- Les **risques prévoyance** à effet du 1er janvier 2025 (montant minimal de 7€ brut mensuel par agent, selon l'article 2 du décret n°2022-581). Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur sont l'incapacité de travail et l'invalidité pour 90% du salaire net,
- Les **risques santé** à effet du 1^{er} janvier 2026 (montant minimal de 15€ brut mensuel selon l'article 6 du décret n°2022-581). Les garanties minimales sont celles du « contrat responsable », complétées du « panier de soins ».

Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur doivent être proposées selon le mode de contractualisation : contrat individuel d'assurance labellisé, ou contrat collectif d'assurance à adhésion facultative - ou obligatoire - souscrit dans le cadre d'une convention de participation. Cette convention est conclue, à l'issue d'une procédure d'appel à concurrence, avec un organisme d'assurance soit par l'employeur, soit par le centre de gestion du ressort de l'employeur, sur la base de la procédure déclinée dans le décret n°2011-1474.

Vu les articles L 827-1 et suivants du code général de la fonction publique relatifs à la protection sociale complémentaire,

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 et les quatre arrêtés d'application du 8 novembre 2011,

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 du 03 septembre 2024, pris sur la base de l'article 4 du décret n°2011-1474 précité,

A l'unanimité, le conseil d'administration :

Approuve de retenir la procédure de la convention de participation pour les risques prévoyance pour un effet des garanties au 01/01/2025. La procédure retenue est déclinée comme suit :

- Participation au dispositif du CDG de La Réunion pour permettre d'adhérer à la convention de participation et à son contrat collectif d'assurance proposé par le CDG.

Approuve de verser une participation mensuelle brute par agent à la date d'effet de la convention :

- Selon un montant unitaire de 7.00 € par agent, en respectant le minimum prévu à l'article 2 du décret n°2022-581,
- La participation sera confirmée par délibération prise en application de l'article 18 du décret n°2011-1474, soit au titre de la sélection de l'offre de l'organisme d'assurance,

Autorise la Présidente à effectuer tout acte en conséquence.

4- AFFAIRE N°2024-011-CDE : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023**> ANNEXE 2**

La loi de transformation de la fonction publique instaure le rapport social unique qui remplace le bilan social établi précédemment par les Collectivités. Outil de dialogue social, le rapport social unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité, il permet d'alimenter le dialogue social.

Il est obligatoire tous les ans et comporte des éléments et des données notamment relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Rapport Social Unique (RSU) est transmis au Centre de Gestion ce qui permet à la collectivité de comparer ses données avec celles d'autres collectivités de strates similaires, de connaître ses spécificités (absentéisme, formation, mouvement de personnel...), de mesurer l'évolution des données sur plusieurs années.

Le Rapport Social Unique est une obligation légale. Il doit être présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial. Ce dernier s'est réuni le 03 septembre 2024, il a émis un vote favorable à l'unanimité.

A l'unanimité, le conseil d'administration :

Approuve le rapport social unique 2023.

5- AFFAIRE N°2024-012-CDE : CREATION DE POSTE AGENT TECHNIQUE POLYVALENT

Conformément à l'article 313-1 du Code Général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au conseil d'administration de fixer l'effectif des emplois permanents et non-permanents nécessaires au fonctionnement des services.

Il est proposé de créer, à compter du 01 novembre 2024, un (1) emploi permanent, à temps complet, d'agent technique polyvalent, relevant du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, de la catégorie hiérarchique C, de la filière technique.

L'agent aura pour mission :

- Petits travaux courant dans les écoles

Les candidats devront justifier d'un BEP et d'une expérience sur les mêmes missions.

Cet emploi est pourvu par des fonctionnaires titulaires ou stagiaires. La rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au grade et cadre d'emplois concernés, ainsi qu'aux missions exercées par l'agent.

Par dérogation, en cas de constat d'infirmité de candidats statutaires sur ces postes, les emplois pourront être occupés par un agent contractuel en application des dispositions de l'article L.332-8-2° du Code de la fonction publique afin de répondre aux besoins de continuité du service.

En cas de recours à un agent contractuel, en application des dispositions ci-dessus énoncées, celui-ci exercera les fonctions définies précédemment.

L'agent contractuel sera rémunéré par référence à la grille indiciaire des grades de recrutement ci-dessus énoncés.

Vu les articles L. 313-1 et L. 332-8-2° du Code général de la fonction publique,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Vu le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir aux emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

A l'unanimité, le conseil d'administration :

Autorise la création d'un (1) emploi permanent d'agent technique polyvalent du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, de la filière technique, de la catégorie hiérarchique C, à temps complet à compter du 1er novembre 2024.

Autorise la Présidente ou la Vice-Présidente à procéder au recrutement de l'agent affecté à ce poste.

Approuve l'hypothèse où la vacance d'emploi ne serait pas pourvue par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire, d'autoriser le recrutement d'un agent contractuel remplissant les conditions de diplômes et d'expériences professionnelles requises sur le poste sur le fondement de l'article L. 332-8-2° du Code de la fonction publique. La rémunération sera établie en référence à la grille indiciaire du grade des adjoints techniques.

Approuve la mise à jour du tableau des effectifs et autorise l'inscription des crédits nécessaires au budget.

Autorise la Présidente ou la vice-présidente à signer tous les actes relatifs à cette affaire.

6- AFFAIRE N°2024-013-CDE : PASSAGE A TEMPS PLEIN D'UN AGENT TECHNIQUE

La Caisse des Ecoles a proposé à un agent en CDI sur le grade d'adjoint technique, qui effectue actuellement 130 heures mensuelles (30 heures hebdomadaires), le passage de son temps de travail à temps complet.

L'agent travaille actuellement à la cantine de l'école de primaire de Mare à Vieille Place, en tant que responsable de cantine.

La collectivité souhaite lui confier les missions suivantes :

- Entretien de la cour de l'école et des salles les mercredis.
- Ouverture et fermeture des locaux lors des interventions des entreprises extérieurs (dératisation, contrôle des installations...)

Cette nouvelle mission entraînera, de facto, une augmentation de ses heures de travail, avec un passage à temps complet (35/35).

La proposition a été faite à l'agent, qui l'a acceptée.

En application de l'article L.542-3 du Code général de la fonction publique, toute modification du temps de travail supérieure à 10% emporte un avis du Comité technique.

Cette évolution du poste donnera lieu à un avenant au contrat de travail de l'agent.

Par conséquent, il est demandé aux membres du conseil d'administration de valider la suppression de l'emploi à temps non complet, puis la création du poste à temps complet.

Vu le Code général de la fonction publique

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 34 et 97,

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié, portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois permanents à temps non complet,

Vu le tableau des emplois,

Vu l'avis du comité technique en date du 03 septembre 2024

A l'unanimité, le conseil d'administration :

Autorise la création de poste à temps complet

Autorise la suppression de poste à temps non complet

Autorise l'inscription des crédits nécessaires seront prévus au budget

Autorise la Présidente ou la vice-présidente à effectuer tout acte en conséquence.

7- AFFAIRE N°2024-014-CDE : SUPPRESSION DE POSTE

Conformément au Code général de la Fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc à l'organe délibérant de la collectivité de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Social Territorial qui a émis un avis favorable en séance du 03 septembre 2024.

Filière administrative :

- Adjoint administratif : 01

Filière technique :

- Adjoint technique à temps non complet : 01

Le tableau des effectifs sera mis à jour à l'issue de la procédure de modification.

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 03 septembre 2024

A l'unanimité, le conseil d'administration,

Autorise la suppression des postes référencés ci-dessus.

Approuve la mise à jour du tableau des effectifs.

8- AFFAIRE N°2024-015-CDE : MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Conformément au Code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc à l'organe délibérant de la collectivité de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

En prenant en compte les délibérations de création de postes des affaires précédentes et les recrutements effectués, le tableau des effectifs est mis à jour.

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget.

GRADE	CAT.	Effectifs budgétaires		Effectifs pourvus	
		Temps non complet	Temps complet	Fonctionnaire	Contractuel
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Adjoint Administratif	C	00	01	00	01
Sous-total II		00	01	00	01
FILIERE TECHNIQUE					
Adjoint Technique	C	07	04	00	11
Adjoint Technique principal de 2 ^{ème} classe	C	01	01	00	02
Sous-total II		08	05	00	13
FILIERE MEDICO SOCIALE					
ATSEM principal 2 ^{ème} classe	C	01	00	00	01
Sous Total IV		01	00	00	01
TOTAL		15		15	

Vu le Code général de la fonction publique,
Vu le Code général des collectivités territoriales.

A l'unanimité, le conseil d'administration :

Adopte le tableau des effectifs ainsi proposé.

Approuve l'inscription de crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplois au budget.

Autorise la Présidente ou la vice-présidente à prendre toutes les décisions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

9- AFFAIRE N°2024-016-CDE : LE RIFSEEP : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) ET PRIMES CUMULABLES

Par délibérations n° 2023-006-CDE du 03/04/2023, la caisse des écoles de Salazie a adopté le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Afin d'attribuer le RIFSEEP, chaque cadre d'emplois de la caisse des écoles est réparti en différents groupes de fonctions selon des critères professionnels. A chaque groupe de fonctions, correspond un montant maximal de RIFSEEP, n'excédant pas les plafonds des groupes de fonctions de l'Etat.

Il est proposé :

- d'adapter les groupes de fonction par cadre d'emploi à notre établissement public ;
- de préciser les critères de rattachement à un groupe de fonctions.

Ces modifications n'entraînent pas de changement dans l'attribution individuelle actuelle du RIFSEEP aux agents de la caisse des écoles.

Le RIFSEEP se compose de deux parts cumulables :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** tenant compte :
 - D'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ;
 - D'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)**, qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

ARTICLE 1 – Bénéficiaires

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel (rappel : possibilité de ne pas verser de régime indemnitaire aux agents contractuels de droit public ou d'en conditionner le versement à des critères tels que l'ancienneté de l'agent ou l'occupation d'un emploi permanent du tableau des effectifs).

Modalités ou retenues pour absence

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

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels à titre individuel en application de l'article 88 alinéa 3 de la loi 84 -53 du 26 janvier 1984. 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.

ARTICLE 2 – L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**1) LE PRINCIPE**

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

2) LA DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Chaque cadre d'emplois de la caisse des écoles est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

a. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité d'encadrement ;
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- Responsabilité de coordination ;
- Responsabilité de projet ou d'opération ;
- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
- Influence du poste sur les résultats, etc.

b. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
- Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Temps d'adaptation ;
- Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;

- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
- Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...

c. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Vigilance ;
- Risques d'accident ;
- Risques d'agression verbale et/ou physique ;
- Risques de maladie ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Valeur des dommages ;
- Responsabilité financière ;
- Responsabilité juridique ;
- Effort physique ;
- Tension mentale, nerveuse ;
- Confidentialité ;
- Travail isolé (exemple : gardien de salle) ;
- Travail posté (exemple : agent d'accueil) ;
- Relations internes ;
- Relations externes ;
- Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
- Facteurs de perturbation ;
- Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc...

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant à l'annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

3) ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par le président par arrêté.

Au regard de sa fiche de poste, le Président procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, le président attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les montants de l'IFSE sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un événement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc... .

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Conformément à l'article 3 du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- Dans un délai de 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade.

Le réexamen de l'IFSE n'implique pas revalorisation systématique. La situation de l'agent est étudiée et il appartient à l'autorité territoriale de décider de la majoration, du maintien ou de la minoration du régime indemnitaire de l'agent eu égard à sa situation particulière.

4) PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

Les montants de l'IFSE sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Montants de référence :

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

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

La fixation des groupes par catégorie, postes et cadre d'emplois, ainsi que les montants maximums annuels qui sont à retenir se trouvent en annexe 1.

Article 3 : Le complément indemnitaire annuel (CIA)

1) LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Si la mise en place du CIA est obligatoire, il est souligné que son versement est facultatif.

Le CIA est une part facultative et variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le versement du CIA, lorsqu'il a lieu, n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Sur décision du Président, un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Le cas échéant, le montant alors attribué sera apprécié au moment de l'évaluation professionnelle ou, exceptionnellement- en cours d'année- si le Président constate de graves manquements de la part d'un agent dans sa manière de servir.

2) LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

Le montant plafond du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE, à savoir par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 1 de la présente délibération. **Ces montants n'excèdent pas les plafonds réglementaires applicables aux fonctionnaires d'État.**

3) ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par le Président et fera l'objet d'un arrêté.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, le Président attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ces plafonds sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

a. Critères de versement

Le CIA est versé en fonction :

- de la manière de servir ;
- de l'engagement professionnel de l'agent : efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs, compétences professionnelles ;

Ces critères seront appréciés lors de l'entretien professionnel annuel. L'évaluation du CIA se fera en fonction des appréciations obtenues lors de l'entretien professionnel. L'agent n'ayant pas été évalué au titre d'une année N ne pourra pas percevoir de CIA au titre de l'année N.

b. La pondération des critères d'attribution individuelle

Une pondération de ces critères est fixée à hauteur de :

- 50 % pour le critère relatif à la manière de servir ;
- 50 % pour le critère relatif à l'engagement professionnel de l'agent.

Le CIA sera ainsi déterminé en application de la grille d'évaluation suivante :

Critères	Non acquis ou non atteint	En cours d'acquisition ou de réalisation	Acquis ou atteint	Maîtrise totale ou objectifs dépassés	Montant (en fonction du plafond appliqué)
Pondération	0 %	35 %	85 %	100%	Plafond :€
<u>MANIERE DE SERVIR</u> Fiabilité et qualité du travail effectué					
<u>ENGAGEMENT PROFESSIONNEL</u> (sur la base de l'entretien professionnel de l'année n-1) Réalisation des objectifs/implication dans le travail/ adaptabilité...					
MOYENNE (montant total à attribuer à l'agent)					

4) PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DU CIA

Lorsqu'il sera mis en œuvre, le CIA sera versé annuellement. Il sera proratisé en fonction du temps de travail.

a. Les absences

Le CIA ne sera pas versé en cas d'indisponibilité impliquant une absence continue supérieure à 3 mois sur une période d'une année calendaire.

b. Exclusivité

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

Article 4 – Détermination des plafonds

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C.

En toute hypothèse, la somme des deux parts n'excède pas le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

II- Les primes complémentaires autorisées et cumulables avec le RIFSEEP

Les indemnités et bonification autorisées et cumulables avec le RIFSEEP sont les suivantes :

- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières) ;
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement, ...) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle, etc.) ;
- La « PREAD », dite *prime de responsabilité des emplois administratifs de direction* instituée par le décret n°88-631 du 6 mai 1988 : attribution d'un taux de 15% du traitement soumis à retenue pour pension ;
- Les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)...)

A propos des heures supplémentaires, en référence à la circulaire ministérielle du 11 octobre 2002 publiée en application du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, un repos compensateur sera attribué à l'agent qui aura réalisé des heures supplémentaires dans l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Toutefois, dans des cas **exceptionnels et spécifiques** qui relèvent de la compétence discrétionnaire du Président, la réalisation d'heures supplémentaires pourra donner lieu à indemnisation, dans les conditions cumulatives suivantes :

- L'existence d'un arrêté individuel signé de l'autorité territoriale, autorisant l'agent à percevoir l'IHTS,
- Un état récapitulatif précisant les jours, heures, motifs des travaux supplémentaires, dressé par le supérieur hiérarchique, qui devra par ailleurs en contrôler la réalisation.

En tout état de cause, une même heure supplémentaire **ne peut donner lieu** à la fois à repos compensateur et à indemnisation.

Enfin, l'indemnité d'astreinte n'est pas compatible avec l'IHTS.

Vu l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;

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

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État ;

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 ;

Vu la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la fonction publique d'Etat ;

Vu les codes généraux des collectivités territoriales et de la fonction publique ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 mars 2024 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la Caisse des Ecoles ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités,

A l'unanimité, le conseil d'administration :

Institue un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, selon les modalités ci-dessus énoncées et en annexe 1 de la présente délibération ;

Approuve l'attribution des indemnités et bonification cumulables avec le RIFSEEP, telles que mentionnées dans la présente délibération, dans le respect des conditions d'attribution prévues par les lois et règlements qui les régissent ;

Autorise le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en annexe 1 de la présente ;

Inscrit au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;

Approuve l'abrogation des délibérations 2023-006-CDE;

Autorise la Présidente et la Vice-Présidente à signer tout document se rapportant à cette affaire.

ANNEXE RIFSEEP**REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE ET DU CIA****Catégorie A**

Attachés territoriaux/ingénieurs territoriaux/ conseillers socio-éducatifs / Assistants socio-éducatifs / Educateurs de jeunes enfants

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Direction Générale	36 210 €	2 000 €
Groupe 2	Direction de pôle, d'axe	32 130 €	1 000 €
Groupe 3	Chef de service ou de structure (+ de 10 personnes)	25 500 €	700 €
Groupe 4	Chargé de missions/ chef de projet/ Responsable de service (- 10 personnes)	20 400 €	500 €
Groupe 5	Sans encadrement	9 000 €	220 €

Catégorie B

Rédacteurs / Educateurs des APS / animateurs/ Techniciens/ moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Chef de service ou de structure (+ de 10 personnes)	17 480 €	600 €
Groupe 2	Poste de coordonnateur/ responsable de service (- de 10 personnes)	16 015 €	450 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise	14 650 €	350 €
Groupe 4	Sans encadrement	6 000 €	220 €

Catégorie C

Adjoint administratifs / Adjoint techniques / ATSEM / Agents de maîtrise / Opérateur des APS / Adjoint d'animation/ agents sociaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Coordonnateur administratif, technique/ responsable de service (+ 10 personnes)	11 340 €	600 €
Groupe 2	Coordonnateur / Responsable de service (- 10 personnes) / chef d'équipe (+ 10 personnes)	10 800 €	400 €
Groupe 3	Chef d'équipe – de 10 personnes	7 000 €	300 €
Groupe 4	Sans encadrement	4 000 €	220 €

• **QUESTIONS DIVERSES**

- Contrat de M. Jenny PAYET qui effectuait les remplacements en cas d'absence des agents de surveillance et d'entretien dans les écoles. Ses missions sont revues et il sera en entretien des bâtiments et nettoyage des jardins des écoles.
- Prévoir pour une reprogrammation du logiciel ONDE pour de nouveaux agents de l'inscription scolaire et du responsable du service, la nécessité concerne la demande d'ouverture et de fermeture des classes et de poste fixe pour les professeurs de l'éducation nationale en fonction des effectifs prévisionnels d'inscription en N+1.
- Sécurité : Alarme incendie non valide pour les écoles de Grand-Ilet, Bois de Pommes et Hell-Bourg publique. Vérification du gaz non fait – pas de rapport
- Proposition d'achat des feutres pour tableau et craies en commande groupée
- Journée Nationale de la résilience en octobre 2024
- Journée Nationale des risques majeurs et des risques routiers, l'organisation se fait par la directrice de l'école Roland Sellier, prise en charge des transports par la PIROI et mise à disposition de chapiteau et de la salle Paul Irigoyen par la Mairie, le service animation est sollicité pour la mise en place d'activités sportives, la Police Municipale pour la sécurisation de la circulation et l'encadrement des groupes d'enfant à vélo.

- Le budget transport pédagogique pour l'école de Mare à Martins n'est pas équitable au vu du peu d'effectif et les tarifs proposés par les compagnies de transport pour la distance.

Fin de la séance : 11h53

Secrétaire de Séance

Nicaise GONOT



Pour copie conforme,
La Présidente,

Sidoleine PAPAYA



Procès-verbal arrêté le : 31 MARS 2025