

**PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE  
SEANCE DU 26 OCTOBRE 2022**

<p><b>Membres présents</b> Monsieur Michel RANTONNET Madame Christine BARBIER Madame Blandine SCHMITT Madame Patricia MORIN Monsieur Jean-Paul VERNAT Madame Caroline PARIS Monsieur Maurice GOTTELAND Monsieur Eric BESSON Madame Annick TABET</p>	<p><b>Membres représentés</b> Mme Véronique MARROCO-SAGE par Mme Christine BARBIER Mme Florence DE SORAS par Mme Blandine SCHMITT</p>
<p><b>Membres excusés</b> Madame Georgette BARBET Madame Gladys MOTTE</p>	<p><b>Personnel présent</b> Madame Bérengère MONNET</p>

Le mercredi 26 octobre 2022 à 18 h 00, le Conseil d'Administration du CCAS, dûment convoqué par Madame Christine BARBIER, Vice-Présidente du CCAS de Francheville, s'est réuni au CCAS – Maison de la Solidarité – 1 rue du Temps des Cerises.

Quorum : le nombre de membres présents doit être supérieur à la moitié du nombre de membres en exercice soit au moins 7 membres ( $13/2 = 6,5$ ). Le nombre de membres présents est de 9.

**1. Approbation des procès-verbaux du Conseil d'Administration du 28/09/2022 et de la Commission Permanente des Aides Facultatifs du 4/10/2022 à l'unanimité.**

**2. Décision n° 2022-10 : Marché n° 18A020 : Fourniture de produits d'entretien, produits d'hygiène et accessoires de nettoyage pour la commune de Francheville et son CCAS – Lot n° 2 « Petits matériels – Droguerie - Consommables » - Avenant n° 6**

**3. Délibérations**

**a) N° 2022-10-01 : Décision budgétaire modificative n° 1 – Budget principal CCAS**

Dans le cadre de l'exécution budgétaire de l'exercice en cours, il apparaît nécessaire de procéder à des ajustements de crédits entre différents chapitres afin de régler des opérations comptables du budget principal 2022 du CCAS.

Le projet de décision modificative proposé au vote du Conseil d'Administration apporte la modification suivante au budget 2022. Il est proposé d'augmenter la subvention d'équilibre versée par le budget principal du CCAS au budget annexe de la Résidence autonomie afin de tenir compte de l'augmentation des coûts d'exploitation de la Résidence. Cette augmentation avait été anticipée au stade du budget primitif et est effectuée par un virement du chapitre 67 au chapitre 65.

Imputations	Libellés	Recettes	Dépenses
<b>SECTION DE FONCTIONNEMENT</b>			
65-6573	Subventions de fonctionnement aux organismes publics		23 400,00 €
67-674	Subventions de fonctionnement exceptionnelles		- 23 400,00 €

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,  
APRES EN AVOIR DELIBERE**

- **ACTE** les modifications de crédits du budget principal 2022 du CCAS indiquées ci-dessus, **A L'UNANIMITÉ**

**b) N° 2022-10-02 : Décision budgétaire modificative n° 1 – Budget annexe de la Résidence Autonomie Chantegrillet**

Dans le cadre de l'exécution budgétaire de l'exercice en cours, il apparaît nécessaire de procéder à des ajustements de crédits entre différents chapitres afin de régler des opérations comptables du budget annexe 2022 de la Résidence Autonomie Chantegrillet.

Le projet de décision modificative proposé au vote du Conseil d'Administration apporte les modifications suivantes au budget 2022 :

- En dépenses de fonctionnement, il est nécessaire d'augmenter les crédits relatifs aux frais d'électricité suite à l'augmentation soudaine des tarifs en 2022 (+15 k€). Il convient également de réajuster les crédits relatifs aux dépenses de personnel (+50 k€) pour tenir compte des nombreuses mesures de revalorisation salariale de l'année 2022 : augmentation du SMIC de 2,65% en mai 2022, revalorisation du point d'indice de 3,50% en juillet 2022, instauration de la prime de revalorisation à compter d'août 2022 et le remplacement de la direction pendant 7 mois. De plus, des ateliers supplémentaires de prévention ont été réalisés (+ 1k€) et des dépenses supplémentaires en matériel pour des réparations ont été nécessaires (+ 1 292€).

- En recettes de fonctionnement, il convient d'inscrire le forfait « autonomie » qui a été notifiée à la Résidence Autonomie en septembre 2022 par la Métropole de Lyon pour un montant de 30 450 €, le réajustement du forfait « soins » 2022 versé par l'ARS (+3 k€ par rapport au prévisionnel) et le versement de la subvention du CCAS à hauteur de son inscription au BP du CCAS (+33 400€).

Imputations	Libellés	Recettes	Dépenses
<b>SECTION DE FONCTIONNEMENT</b>			
011-60612	Energie - Electricité		15 000,00 €
012-64131	Rémunération principale		50 000,00 €
012-622322	Autres auxiliaires médicaux		1 000,00€
016-61558	Autres matériels et outillages		1 292,00 €
017-731118	Autres établissements et services sociaux et médico-sociaux	3 442,00 €	
018-747	Fonds à engager	33 400,00€	
018-7483	Forfait autonomie	30 450,00 €	

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,  
APRES EN AVOIR DELIBERE**

- **ACTE** les modifications de crédits du budget annexe 2022 de la Résidence Autonomie Chantegrillet indiquées ci-dessus, **A L'UNANIMITÉ**

**c) N° 2022-10-03 : Budget préparatoire 2023 en vue de la fixation, par la Métropole, des tarifs hébergements de la Résidence Autonomie Chantegrillet**

En application du décret n° 2003-1010 relatif à la gestion budgétaire comptable et financière, et aux modalités de financement et de tarification des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés au 1er alinéa de l'article L 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles, et des établissements mentionnés au 2ème alinéa de l'article 6111-2 du Code de la Santé Publique, les établissements de type résidence autonomie mentionnés au 1er alinéa de l'article 313-12 doivent transmettre avant le 31 Octobre de l'année en cours, leurs propositions budgétaires et leurs annexes, au Président de la Métropole de Lyon.

Le tarif journalier d'hébergement de la Résidence Chantegrillet de l'année N + 1 sera ainsi fixé par arrêté de la Métropole.

Il est demandé au Conseil d'Administration d'autoriser Madame la Vice-présidente du CCAS à transmettre les documents présentés à Monsieur le Président de la Métropole.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,  
APRES EN AVOIR DELIBERE**

- **AUTORISE** Madame la Vice-Présidente du CCAS de Francheville à présenter le budget préparatoire 2023 à la Métropole en vue de la fixation des tarifs hébergement de la Résidence Autonomie Chantegrillet, **A LA MAJORITÉ ABSOLUE**

**A noter :** La proposition du budget prévisionnel 2023 est présentée par la diffusion d'un diaporama permettant des échanges entre les membres du CA.

La conjoncture actuelle implique des augmentations de charge (énergie, matières premières, ressources humaines...). Il est proposé une augmentation de 2 % du prix de journalier avec une subvention du CCAS à 98 800 €.

**d) N° 2022-10-04 : Révision du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

**Préambule : rappel du cadre juridique**

Pour mémoire, en application du principe de parité entre les régimes indemnitaires des agents territoriaux et des agents de l'État, le régime indemnitaire alloué à un agent territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un agent de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la commune et de reconnaître les spécificités de certains postes,
- reconnaître et susciter l'engagement, valoriser l'expérience professionnelle des agents.

Il permet également :

- de donner une lisibilité et davantage de transparence,
- renforcer l'attractivité de la commune et de fidéliser les agents,
- favoriser une équité de rémunération entre filières.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet et à concerner tous les fonctionnaires de l'État dont les corps et emplois sont listés par arrêté. Ce décret est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité.

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Les agents bénéficiaires du RIFSEEP ne peuvent plus prétendre, par exemple, à percevoir les indemnités et primes suivantes :

- Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires,
- Prime de Fonctions et de Résultats,
- Indemnité d'Administration et de Technicité,
- Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures,
- Indemnités relatives aux régies de recettes.

## **I. Périmètre du RIFSEEP**

### **• Les agents bénéficiaires du dispositif**

Tous les cadres d'emplois des agents communaux sont concernés par le RIFSEEP à l'exception des suivants :

- Les cadres d'emploi de la filière police municipale,
- Le cadre d'emploi des assistants d'enseignements artistiques (filiale culturelle) dans l'attente des textes réglementaires les concernant.

Sous réserve de l'article 1.2., peuvent bénéficier du présent régime indemnitaire correspondant à leur cadre d'emplois et à leur niveau de fonction :

- les agents stagiaires et titulaires,
- Les agents titulaires détachés au sein des services municipaux, en respect des règles applicables à l'emploi d'accueil,
- Les agents mis à disposition d'autres structures en respect de la nature du métier occupé et tel que figurant dans la convention signée,
- Les agents recrutés sur emploi permanent de collaborateurs de cabinet,
- Les agents contractuels en Contrat à Durée Indéterminé, de droit public, si leur contrat spécifie qu'ils peuvent percevoir l'IFSE mensuelle et/ou l'IFSE annuelle et/ou le CIA.
- Les agents contractuels en Contrat à Durée Déterminée, de droit public, si leur contrat spécifie qu'ils peuvent percevoir l'IFSE mensuelle et/ou l'IFSE semestrielle et/ou le CIA.

### **• Les agents exclus du dispositif**

#### **○ En l'absence de la parution de textes réglementaires :**

Les agents pour lesquels les textes relatifs au RIFSEEP ne sont pas applicables ne peuvent pas percevoir le RIFSEEP. Ces agents perçoivent donc des primes spécifiques, relatives à leur cadre d'emploi.

- Compte tenu de leur statut spécifique :
  - Les agents recrutés sur la base du dispositif des emplois aidés,
  - Les agents accueillis sous le statut d'apprenti,
  - Les agents rémunérés en fonction d'un taux horaire et les vacataires,
  - Les agents dont le temps de travail est inférieur à 10% d'un temps plein.

## II. Les deux parts du RIFSEEP

- **L'Indemnité de Fonction Sujétions et d'Expertise (IFSE) :**

L'IFSE est une indemnité liée aux fonctions occupées par l'agent et à son expérience professionnelle. Elle tient compte de la nature des fonctions et des sujétions qu'elles imposent et de la technicité mise en œuvre.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même grade doivent être réparties au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - De la responsabilité d'encadrement direct,
  - Du niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
  - De la responsabilité de coordination,
  - De la responsabilité de projet ou d'opération.
- Et/ou de la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Connaissance (de niveau élémentaire à expertise),
  - Complexité des missions et/ou dossiers,
  - Niveau de qualification,
  - Difficulté (exécution simple ou interprétation),
  - Autonomie et initiative,
  - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets,
  - Simultanéité des tâches, des dossiers et des projets, diversité des domaines de compétences.
- Et/ou des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Responsabilité décisionnelle,
  - Responsabilité pour la sécurité d'autrui,
  - Responsabilité financière et/ou risque de contentieux,
  - Diversité des relations internes et externes,
  - Confidentialité.
- **Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA) :**

Le CIA, en complément de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, peut-être versé à l'agent afin de tenir compte de son investissement et de son engagement professionnel appréciés tout au long de l'année.

Dans la limite fixée par les textes, des montants plafonds fixés et selon les possibilités financières de la commune, les montants seront modulés par arrêté individuel, sur proposition de l'administration, après évaluation individuelle annuelle selon les critères prévus ci-dessous :

  - Les compétences professionnelles et techniques,
  - L'efficacité dans l'emploi,

- Les qualités relationnelles,
- Les compétences managériales (le cas échéant),
- L'engagement professionnel au sein d'un collectif,
- La réalisation des objectifs fixés.

### III. Détermination des groupes de fonction et des plafonds

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération qui respectent eux-mêmes les montants maximums fixés pour les fonctionnaires de l'État.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les montants plafonds sont établis pour un agent exerçant à temps complet et ils suivent les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les critères professionnels suivants ont été retenus pour classer les postes dans les groupes de fonction :

- Fonction d'encadrement, coordination de pilotage ou de conception :
- Positionnement dans l'organigramme,
- Management stratégique ou transversal (gestion de projets),
- Niveau de pilotage des politiques (conception, coordination, instruction).
- Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
- Niveau de qualification requis,
- Temps d'adaptation requis pour satisfaire pleinement toutes les dimensions du poste (1 mois, 6 mois, 1 an...),
- Diversité et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques...).

De ce fait, découlent le nombre de groupes de fonction et plafonds suivants :

Filière	Cadre d'emploi	Groupes de fonction	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond total
Technique	Adjoint technique	C1 - Responsable d'unité	10 600 €	2 000 €	12 600 €
		C2 - Fonction de coordination ou d'expertise, contrôle des travaux confiés aux entreprises	10 100 €	1 900 €	12 000 €
		C3 - Fonction d'exécution	9 600 €	1 800 €	11 400 €
	Agent de maîtrise	C1 - Responsable d'unité	10 600 €	2 000 €	12 600 €
		C2 - Fonction de coordination ou d'expertise, contrôle des travaux confiés aux entreprises	10 100 €	1 900 €	12 000 €
		C3 - Fonction d'exécution	9 600 €	1 800 €	11 400 €

Filière	Cadre d'emploi	Groupes de fonction	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond total
Administrative	Adjoint administratif	C1 - Responsable d'unité	10 600 €	2 000 €	12 600 €
		C2 - Fonction de coordination ou d'expertise	10 100 €	1 900 €	12 000 €
		C3 - Fonction d'exécution ou d'accueil, assistant administratif	9 600 €	1 800 €	11 400 €
	Rédacteur	B1 - Responsable de service ou direction d'un établissement	16 860 €	3 000 €	19 860 €
		B2 - Responsable d'unité, adjoint au responsable de service, fonction de pilotage ou d'expertise, chargé de mission	15 600 €	2 600 €	18 200 €
		B3 - Fonction d'exécution ou d'accueil, assistant administratif ou de direction	14 445 €	2 200 €	16 645 €
	Attaché	A1 - Direction générale des services	38 100 €	4 500 €	42 600 €
		A2 - Direction de plusieurs services	33 600 €	4 200 €	37 800 €
		A3 - Responsable de service ou direction d'un établissement	26 200 €	3 800 €	30 000 €
		A4 - Adjoint au responsable de service, fonction de pilotage ou d'expertise, chargé de mission	20 600 €	3 400 €	24 000 €

Filière	Cadre d'emploi	Groupes de fonction	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond total
Sociale	Assistant socio-éducatif	A1 - Responsable d'unité ou fonction de coordination	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		A2 - Travailleur social	15 300 €	2 700 €	18 000 €

Filière	Cadre d'emploi	Groupes de fonction	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond total
Médico-sociale	Médecin	A1 - Responsable de service ou direction d'un établissement	26 200 €	3 800 €	30 000 €
		A2 - Médecin	20 600 €	3 400 €	24 000 €
	Conseiller socio-éducatif	A1 - Responsable de service ou direction d'un établissement	26 200 €	3 800 €	30 000 €
		A2 - Adjoint au responsable de service, fonction de pilotage ou d'expertise	20 600 €	3 400 €	24 000 €
	Infirmiers en soins généraux	A1 - Adjoint au responsable de service,	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		A2 - Infirmier	15 300 €	2 700 €	18 000 €

Filière	Cadre d'emploi	Groupes de fonction	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond total
Animation	Adjoint d'animation	C3 - Fonction d'animation	9 600 €	1 800 €	11 400 €

#### IV. Dispositions propres à l'IFSE

- **Distinction des deux parts de l'IFSE**

Dans la limite des plafonds réglementaires fixés pour chaque groupe de fonction, deux parts sont distinguées dans l'IFSE : une part versée mensuellement et une part versée semestriellement. Le total de ces deux parts ne pourra excéder les plafonds réglementaires fixés pour chaque groupe de fonction.

- **Périodicité de versements**

L'IFSE mensuelle est versée chaque mois.

L'IFSE semestrielle est versée en principe, sauf évènement exceptionnel, avec la paie du mois de mai et la paie du mois de novembre.

- **Règles d'évolution de l'IFSE**

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen, au moins tous les 4 ans, en fonction du poste occupé par l'agent et de l'expérience acquise par l'agent.

L'expérience professionnelle repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

- En cas de mobilité interne :

L'IFSE pourra également faire l'objet d'un réexamen à l'issue d'une mobilité interne afin que l'agent perçoive le montant d'IFSE correspondant à ses nouvelles fonctions.

*- En cas de mobilité interne sur un métier dans un groupe de fonction supérieur et/ou avec des fonctions permettant l'attribution d'une IFSE supérieure :*

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire au moment du changement de poste.

*- En cas de mobilité interne sur un métier dans un groupe de fonction inférieur et/ou avec des fonctions de niveau d'IFSE moindre :*

Après sa prise de poste, l'agent bénéficie du maintien de son IFSE initiale jusqu'à la fin de l'année civile.

L'IFSE fait ensuite l'objet d'un réexamen obligatoire.

- En cas de reclassement :

Dans le cas d'un reclassement à l'initiative de l'agent, l'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire au moment du reclassement.

- En cas de reclassement pour inaptitude :

Dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude préconisé par le conseil médical ou le conseil médical supérieur, l'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire au moment du reclassement.

- En cas de changement de cadre d'emploi :

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire au moment du changement de cadre d'emploi.

## **V. Dispositions propres au CIA**

- **Les étapes de l'attribution du CIA**

- L'évaluation professionnelle préalable au versement du CIA

L'investissement et l'engagement professionnel de l'agent sont appréciés tout au long de l'année et un bilan global est établi, notamment, lors de l'entretien professionnel de l'agent.

Le CIA est versé à la suite de la campagne des entretiens professionnels, celle-ci ayant lieu entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 octobre de chaque année, en fonction d'une grille d'analyse spécifique complétée par le supérieur hiérarchique direct de l'agent au regard de sa manière de servir et de son engagement professionnel.

- Arbitrage à l'échelle de la collectivité

Après retour des grilles d'analyse, un arbitrage sera réalisé par un comité d'harmonisation qui se réunira chaque année avant le versement du CIA.

Ce comité sera composé notamment de l'Adjoint délégué aux Ressources Humaines, du Vice-Président du CCAS, du Directeur Général des Services, de chaque Directeur de la Ville et du CCAS, du Directeur Ressources et du responsable des ressources humaines.

La décision finale relève de l'autorité territoriale qui prend les arrêtés individuels d'attribution.

- **Définition du montant du CIA**

Dans ce cadre, au vu de ces différentes étapes, le montant versé à l'agent peut être compris entre 0% et 80% de son traitement brut mensuel.

## **VI. Modalités de versement de l'IFSE et du CIA**

Le versement du montant de l'IFSE correspondant au métier de l'agent et du CIA lié à la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent sont subordonnés à l'exercice effectif des fonctions du poste occupé.

La situation statutaire ou des événements qui surviennent dans sa situation et le maintiennent momentanément éloigné du service peuvent donc occasionner un abattement du montant de l'IFSE et/ou du CIA qui lui est versé.

- **Arrêtés individuels**

Un arrêté individuel est pris par l'autorité territoriale :

- pour fixer le montant de la part de l'IFSE versée mensuellement à chaque agent.
- en principe sauf événement exceptionnel, en mai et en novembre de chaque année pour fixer la part de l'IFSE versée semestriellement à chaque agent.
- en principe sauf événement exceptionnel, en décembre de chaque année pour fixer le montant du CIA de chaque agent.

Pour toute modification, un nouvel arrêté est pris.

- **Versement lié au temps de travail de l'agent**

Pour les agents à temps non complet, le montant de l'IFSE et du CIA sont proratisés en fonction du temps de travail : l'IFSE et le CIA suivent le sort du traitement et sont versés aux agents qui exercent leurs fonctions à temps non complet, au prorata de leur quotité de rémunération.

Le montant de l'IFSE et du CIA sont proratisés en fonction du temps de travail : ils suivent les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents exerçant à temps partiel (quel que soit le type de temps partiel, y compris le temps partiel thérapeutique).

- **Arrivée ou départ en cours d'année**

L'IFSE est versé au prorata du temps de présence de l'agent qui arrive ou quitte la collectivité en cours d'année, sous réserve qu'il puisse en bénéficier au regard de son temps de présence dans la collectivité comme prévu précédemment.

Le versement de la part semestrielle est effectué au départ de l'agent.

Le CIA est versé au prorata du temps de présence de l'agent qui arrive ou quitte la collectivité en cours d'année.

Le versement est effectué en décembre pour ces agents également.

- **Abattements pour absences liées à l'inaptitude physique**

- Dispositions communes à l'IFSE et le CIA :

La collectivité se fonde sur les jours indiqués sur l'arrêt de travail pour effectuer les décomptes.

Les agents en période préparatoire au reclassement (PPR), n'étant affectés à aucune fonction particulière, ne perçoivent que les éléments obligatoires de leur rémunération (traitement indiciaire, SFT, indemnité de résidence, Complément de Traitement Indiciaire en vertu du décret numéro 2021-166 du 16 février 2021 et du décret n° 2022-161 du 10 février 2022) et aucun régime indemnitaire.

- Concernant l'IFSE :

En cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), de maladie professionnelle, de congés liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption), le montant de l'IFSE suit le sort du traitement de l'agent.

En cas de congé maladie sans traitement, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu.

Pour le versement de la part semestrielle de l'IFSE, les absences donnant lieu à abattement s'apprécient comme suit :

Absences	Période de versement de part d'IFSE impactée
Du 01/11/n-1 au 30/04/n	Paie du mois de mai année n
Du 01/05/n au 31/10/n	Paie du mois de novembre année n

- Concernant le CIA :

Pour valoriser le présentisme, le montant du CIA sera impacté à raison d'1/360<sup>ème</sup> par jour d'absence, toutes absences confondues hors congé annuel, RTT, congé de fractionnement, congé d'ancienneté, jour de compte épargne temps, formation, préparation aux concours, autorisations exceptionnelles d'absence et congés liés à la parentalité. Les absences donnant lieu à abattement s'apprécient comme suit :

Absences	Période de versement du CIA impacté
Du 01/11/n-1 au 31/10/n	Paie du mois de décembre année n

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses annexes 1 et 2,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des corps d'adjoints administratifs de l'intérieur des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'intérieur des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

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

Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du 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 l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du 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 la délibération 2017-10-06 du 19/10/2017 portant sur la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération 2018-02-03 du 05/02/2018 portant sur la modification de la délibération du 19/10/2017 relative à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération 2018-07-03 du 17/07/2018 portant sur les modalités de versement du Complément Indemnitaire Annuel et modification de la délibération du 19/10/2017 relative à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu la délibération 2018-07-04 du 17/07/2018 portant sur la détermination des critères d'appréciation de la valeur professionnelle,

Considérant les évolutions réglementaires depuis la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en 2017-2018,

Considérant la contribution apportée par les groupes de travail qui ont permis d'associer des groupes d'agents, choisis par chaque Direction, ainsi que des représentants du personnel pour proposer notamment de nouveaux critères d'attribution du CIA, de nouvelles modalités

Considérant également les réunions de concertation avec les représentants du personnel, il est indiqué que la présente délibération résulte donc d'un processus de concertation et d'un dialogue social constructifs,

Vu l'avis favorable des représentants de la collectivité et l'avis défavorable, à l'unanimité, des représentants du personnel lors de la séance du Comité Technique du 27 septembre 2022,

Vu l'avis favorable des représentants de la collectivité et l'avis défavorable, à l'unanimité, des représentants du personnel lors de la deuxième présentation du projet de délibération en séance du Comité Technique du 5 octobre 2022,

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,  
APRÈS AVOIR DÉLIBÉRÉ,**

- **DÉCIDE** que la présente délibération entre en vigueur au 1er/11/2022 pour les cadres d'emplois décrits ci-dessus,
- **DÉCIDE** d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **DÉCIDE** d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **DÉCIDE** d'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP (IFSE et CIA) dans le respect des principes définis ci-dessus,
- **DÉCIDE** d'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget,
- **DÉCIDE** d'abroger, au 31/10/2022, toutes les délibérations relatives au RIFSEEP prises antérieurement.

**A LA MAJORITÉ ABSOLUE**

**A noter :** Des échanges entre les membres ont permis d'apporter des précisions sur cette délibération.

**e) N° 2022-10-05 : Avenant n° 1 au marché de confection et livraison de repas en liaison froide pour le portage à domicile et la Résidence Autonomie Chantegrillet**

Le 30 juin 2021, un accord-cadre à bons de commande relatif à la confection et à la livraison de repas en liaison froide pour le portage à domicile et la résidence autonomie a été notifié à la Société Scolarest située 53 avenue Paul Kruger à Villeurbanne. L'accord-cadre a été conclu pour une durée de 12 mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, reconductible 3 fois pour la même durée avec un montant minimal de commande annuel fixé à 40 000,00 €HT.

Les pièces contractuelles prévoyaient un prix ferme pour toute la durée du marché. Cependant, les tensions créées par l'épidémie de Covid 19 sur le cours des matières premières, des matériaux, le prix des emballages et de manière générale sur les circuits logistiques mondiaux font subir leurs effets depuis plusieurs mois. Ces tensions sont renforcées depuis le début de l'année par la guerre en Ukraine qui entraîne notamment une forte augmentation du coût de l'énergie et du transport. Enfin, le regain de l'épidémie de grippe aviaire a conduit à de multiples ruptures dans les chaînes d'approvisionnement locales et une pénurie sur l'ensemble des filières volailles et ovo produits à l'échelle nationale.

Afin de garantir la continuité du service et de pouvoir offrir un repas adapté et équilibré aux convives, l'entreprise Scolarest se voit contrainte d'adapter son mode de fonctionnement et de réajuster ses tarifs.

Une négociation a été menée avec la société et un accord a été trouvé sur une augmentation des tarifs de 4 % par rapport aux prix initiaux afin de prendre en compte la conjoncture économique actuelle :

Description	PU € HT		TVA
	Ancien PU	Nouveau PU	
<b>Offre de base : 6 composants / 20% bio</b>			
Prix repas pour le service de portage (midi)	3,95 €	4,11 €	5,5 %
Prix repas Résidence Chantegrillet (midi)	3,78 €	3,93 €	5,5 %
Prix du potage pour le service de portage + Résidence Chantegrillet (soir)	0,39 €	0,41 €	5,5 %
Prix du repas animé et préparé sur place à la Résidence Chantegrillet avec présence d'un personnel du prestataire	6,90 €	7,18 €	5,5 %
Prix d'une part de gâteau d'anniversaire	2,50 €	2,60 €	5,5 %
Prix d'une livraison en barquette individuelle à la résidence Chantegrillet (Dimanche / Jours fériés / à titre exceptionnel)	3,95 €	4,11 €	5,5 %

Ces nouveaux tarifs seront applicables pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 31 août 2023.

A l'issue de cette période, les conditions financières seront réétudiées en fonction de l'évolution de la situation économique.

Vu la délibération n°2021-01-01 du Conseil d'Administration en date du 27 janvier 2021 portant constitution d'un groupement de commandes entre la commune et le CCAS afin de conclure un marché pour la préparation et la livraison de repas pour la résidence, le service de portage à domicile, les restaurants scolaires et le centre de loisirs municipal,

Vu la convention de groupement de commandes correspondante signée le 27 janvier 2021 qui prévoit que chaque membre est chargé d'assurer l'exécution du marché public ou de l'accord-cadre pour la part qui le concerne,

Vu la circulaire n°6374/SG de Mme La Première Ministre en date du 29 septembre 2022 relative aux conditions d'exécution et de modification des contrats de la commande publique dans le contexte de hausse des prix de certaines matières premières,

Vu le code de la commande publique et notamment l'article R. 2194-5 qui prévoit la possibilité de modifier les marchés lorsque la modification est rendue nécessaire par des circonstances qu'un acheteur diligent ne pouvaient pas prévoir,

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,  
APRES AVOIR DELIBERÉ**

- **ACCEPTE** de modifier les modalités financières de l'accord-cadre afin d'augmenter les prix de 4% sur la période du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 31 août 2023

- **PRECISE** qu'à l'issue de cette période, les conditions financières seront réétudiées en fonction de l'évolution de la situation économique

- **AUTORISE** le Président ou le Vice-Président du CCAS à signer l'avenant correspondant et à procéder à toutes les démarches utiles à cette fin

**A LA MAJORITÉ ABSOLUE**

**A noter** : Il est demandé une vigilance quant à la fin de cette période pour un éventuel retour aux tarifs initiaux.

#### 4. Communication au Conseil d'Administration

- **Point sur les dons versés au CCAS depuis le 28 septembre 2022**

Une somme totale de 19 € répartie entre un parrainage et un don anonyme.

#### 5. Questions diverses

- **Nouvel administrateur**

Suite à la démission de Laurence ROBILLIARD, nomination de Gladys MOTTE, directrice du FNDSA La Chardonnière, représentant les associations d'insertion et de lutte contre l'exclusion, et membre de la commission des aides facultatives. Madame MOTTE étant absente à ce CA, sa présentation est reportée au prochain CA.

- **Semaine Bleue**

La Semaine Bleue 2022 s'est bien déroulée : riche et diversifiée grâce à une forte implication des acteurs locaux. Une réunion de bilan sur les actions et d'analyse des questionnaires de satisfaction est prévue fin novembre.

Suites : des cours hebdomadaires de badminton senior mis en place au gymnase Boistard, une exposition photo itinérante...

- **Prévention senior**

- Planning des ateliers et Conférences sur la période septembre-décembre 2022 :

- Octobre Rose : conférence prévention cancer des seniors le 27 octobre à 15h à l'IRIS
- Conférence Mémoire le mercredi 7 décembre à 9h30 à l'IRIS suivi d'ateliers début 2023

- Guide senior : sa diffusion est en cours, et nous adressons nos remerciements au Comité des Anciens qui a en charge sa distribution prévue début novembre auprès des seniors de la Ville.

- **Voyage senior**

Une projection photos est prévue le 22 novembre après-midi à la Résidence Chantegrillet.

- **Résidence Chantegrillet**

- Travaux : mur de soutènement au jardin (réalisé début octobre 2022)
- Elections du Conseil de Vie Sociale (CVS) en cours
- L'Assemblée Générale du CVS aura lieu le mercredi 30 novembre à 17h30
- Le repas de Noël est prévu le vendredi 16 décembre midi
- Taux d'occupation : l'objectif fixé pour 2022 est de 96 %. Au jour du CA, ce taux est à 95,2 %.
- Le projet participatif pour l'Allée des Cigales est en cours.

- **Point sur l'actualité de la « Métropole aidante »**

Le CCAS relaie les informations sur les dispositifs et actions à travers le guide senior et auprès des usagers du CCAS.

- **Dates des prochains Conseils d'Administration**

- Mercredi 7 décembre à 18h00
- Mardi 7 mars 2023 à 19h00
- Mardi 4 avril 2023 à 19h00
- Mardi 6 juin 2023 à 19h00

Merci à chacun de bien vouloir confirmer sa présence ou son absence au CA par retour de mail lors de l'envoi de la convocation.

Madame TABET nous informe qu'elle ne pourra pas être présente au CA du 7 décembre 2022.

L'ordre du jour étant épuisé, la réunion est close à 19h20.



Bérengère MONNET  
Secrétaire de séance



Christine BARBIER  
Vice-Présidence du CCAS

