

**PROCES-VERBAL**

**de la séance du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale  
de la Ville de FAULQUEMONT  
du 17 décembre 2020**

-- ° --

**Administrateurs en fonction : 15**

**Membres présents : 14**

**Membres excusés : 4**

**Président : M. BIANCHIN, Maire**

**Présents : Tous les administrateurs, sauf**

**Absents : Mme DEBOLD (proc. à Mme LECLERE),  
Mme KOBLER (proc. à Mme LUTZ),  
Mme THOME (proc. à M. METZINGER),  
M. BONNET (proc. à M. MOUSNIER)**

**Secrétaires de séance : M. SERAVALLE Pierre, DGS, et M. GLOMP Didier**

**(les votes par procuration sont signalés par un \*)**

-----  
M. le Président souhaite la bienvenue aux administrateurs présents.

**N° 01 - ADMINISTRATION GENERALE : Adoption du règlement intérieur du conseil d'administration**

**Rapporteur : M. LABRE**

L'article R 123-19 du Code de l'Action Sociale et des Familles prévoit que le Conseil d'Administration établit son règlement intérieur, afin d'organiser son fonctionnement interne dans le respect des règles fixées par les articles L. 123-4 à L. 123-9 et R 123-1 et suivants du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Lors de la réunion du 16 juillet dernier, la Commission Permanente du CCAS avait été chargée d'établir le règlement intérieur relatif au fonctionnement de notre assemblée.

Votre Commission s'est réunie le 03 décembre dernier et a élaboré le projet figurant en annexe en se basant essentiellement sur un modèle de règlement type proposé par l'Union Nationale des Centres Communaux d'Action Sociale (UNCCAS). Le projet ainsi rédigé a été validé par le service juridique de l'UNCCAS.

Je vous propose d'**ADOPTER** ce document.

-0-

**DISCUSSION**

**M. MOUSNIER** représentant M. BONNET donne lecture d'une question adressée par ce dernier :

« Pour quelle raison avez-vous décidé de l'élaboration d'un règlement intérieur maintenant, alors que les textes l'ont rendu obligatoire depuis le 1er février 2016 ? »

**M. LABRE** répond que ce point fait suite à une décision actée lors du conseil d'administration du 16 juillet dernier. Il précise que tous les administrateurs étaient à ce moment bien d'accord sur le principe de l'élaboration d'un règlement intérieur. Il indique ne pas comprendre le sens d'une telle question qui porte sur une décision déjà validée lors du premier conseil d'administration.

**M. SERAVALLE** intervient à la demande de M. le Président en précisant que le CCAS ne disposait effectivement pas de règlement intérieur jusqu'à présent et c'est pourquoi, il a été décidé de profiter du renouvellement complet du conseil d'administration suite aux élections municipales de mars 2020 pour le mettre en place et inscrire ce point à l'ordre du jour.

**M. MOUSNIER** poursuit en communiquant à l'assemblée une seconde question de M. BONNET :

« La commune a adhéré à l'Union nationale des centres communaux d'action sociale (UNCCAS). Pour accéder à ce site d'informations, il faut un code d'accès. Je demande que soit communiqué ce code d'accès aux administrateurs du CCAS. »

**M. LABRE** pense que ces codes d'accès ne sont pas diffusables.

**M. GLOMP** intervient en indiquant qu'il questionnera les services concernés de l'UNCCAS sur les possibilités, tant sur l'aspect juridique que technique, de diffusion et de communication de ces codes d'accès. Une réponse sera faite à tous les administrateurs.

**M. MOUSNIER** souhaiterait connaître l'intérêt pour les administrateurs de disposer de ces codes d'accès.

**M. GLOMP** explique que ces codes permettraient aux administrateurs d'accéder aux ressources, textes, publications,..., mis à disposition par l'UNCCAS sur son site internet et donc à des informations qui peuvent les intéresser.

**M. LABRE** rappelle que compte tenu des nombreux « verrous » imposés par ce type d'administration, un tel accès ne pourrait intervenir que si ces codes sont bien communicables.

**M. PIERSON** estime que dans ce cas, il lui semblerait plus judicieux que chaque administrateur dispose de son propre code d'accès.

**M. le Président** constatant qu'aucun élément de réponse ne peut être apporté aux questions des uns des autres, clôt la discussion. Il demande à M. GLOMP de communiquer aux administrateurs, dès réception, les informations apportées par l'UNCCAS sur le sujet. Il poursuit en rappelant que l'UNCCAS dispose d'un service juridique pour répondre à ces questions.

**M. SERAVALLE** confirme et indique que l'UNCCAS est un organisme d'appui du CCAS. Il poursuit en expliquant que l'UNCCAS a mis à la disposition du CCAS les textes réglementaires permettant de

-----  
rédiger le règlement intérieur qui a été vu en commission permanente et qui est proposé ce jour au vote.

**M. LABRE** reprend en rappelant que le projet qui est présenté à l'assemblée a bien été validé par le service juridique de l'UNCCAS.

Il engage une présentation, reprise intégralement ci-dessous, du règlement intérieur qui était joint à la convocation et dont les administrateurs ont tous pu prendre connaissance.

« Comme vous l'avez constaté, le chapitre 1<sup>er</sup> est consacré à la composition du conseil d'administration (CA), le remplacement des sièges en cas de vacance et la durée du mandat des administrateurs, qui est identique à celui des conseillers municipaux – soit 6 ans.

Le second chapitre aborde les missions imposées par la loi et missions volontaristes ainsi que les pouvoirs du CA et attributions propres du Président du CCAS qui, comme vous avez pu le relever, s'inscrivent dans un cadre légal défini par le Code de l'Action Sociale et des Familles.

Le troisième chapitre cadre de façon détaillée l'organisation des séances du conseil d'administration pour ce qui est de la programmation, du déroulement des séances, des votes, des débats, de l'accès aux documents. Vous noterez entre autres que le CA se réunira au moins une fois par trimestre – article 9 – et que ses séances qui ne sont pas publiques se déroulent à huis-clos afin de garantir la confidentialité des informations couvertes par le secret professionnel – article 13. »

**M. LABRE** insiste sur ce dernier point du règlement et notamment l'aspect confidentiel des débats du CCAS.

Il reprend son intervention :

« Le chapitre 4 est consacré au fonctionnement de la commission permanente du CCAS créée par décision du 16/07/2020 point n°04 et à laquelle vous avez délégué la décision d'attribution des aides financières et secours divers dans la limite des conditions fixées par le CA. L'article 29-3 détaille les modalités de fonctionnement de cette commission. »

**M. LABRE** donne lecture intégrale de l'article 29-3 du règlement puis poursuit son intervention :

... « Dans le 5<sup>e</sup> et dernier chapitre - dispositions diverses – je tiens à souligner tout particulièrement les termes de l'article 30 relatifs à l'obligation de secret professionnel.

En notre qualité d'administrateur du CCAS, nous sommes en effet toutes et tous tenus à une stricte obligation de secret professionnelle conformément aux dispositions de l'article L.133-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles, dispositions également mentionnées, comme vous l'avez certainement relevé, au second paragraphe du préambule du présent règlement. »

**M. le Président** souligne que comme indiqué dans l'article 30 du règlement, les administrateurs seront obligés de garder le secret sur les communications officielles que le Président ou le Vice-Président considèrent comme confidentielles.

Il indique que la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende conformément à l'article 226-13 du Code Pénal.

## **DECISION**

-----  
*Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, **ADOpte** par 14 voix pour et 1 abstention (procuration de M. MOUSNIER\*) le Règlement intérieur du Conseil d'Administration.*

## **N° 02 - PERSONNEL : Contrat d'Assurance des risques statutaires**

**Rapporteur** : M. BIANCHIN

Par délibération en date du 17 décembre 2019, le conseil municipal a décidé de charger le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Moselle de souscrire, pour le compte de notre commune, un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Par courrier en date du 08 juillet 2020, le Centre de Gestion nous a communiqué les résultats de ce marché.

---

Je vous propose en conséquence :

- 1) d'**ACCEPTER** la proposition d'AXA France Vie, courtier gestionnaire GRAS SAVOYE BERGER SIMON

Durée du contrat : 4 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2024

Régime du contrat : capitalisation

Préavis : possibilité de résiliation annuelle avec un préavis de 6 mois avant l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier

Agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL

Maintien du taux de quatre ans ; faculté de résiliation annuelle dans le respect d'un préavis de six mois ;

Liste des risques assurés : décès + accident et maladie imputable au service + longue maladie, maladie longue durée + maternité (y compris les congés pathologiques), adoption paternité et accueil de l'enfant + maladie ordinaire + temps partiel thérapeutique, mise en disponibilité d'office pour maladie, infirmité de guerre, allocation d'invalidité temporaire.

Tous les risques avec une franchise de 30 jours par arrêt en maladie ordinaire à un taux de 4,83 %.

Au taux de l'assureur s'ajoute une contribution financière de **0,14 %** pour la prestation d'administration du contrat par le Centre de Gestion. Ce taux s'applique annuellement à la masse salariale assurée par la collectivité.

- 2) d'**AUTORISER** le Président ou le Vice-Président :

- à signer le contrat d'assurance, les conventions en résultant et tout acte y afférent ;

- à signer la convention d'adhésion du Centre de Gestion et les actes s'y rapportant.

- 3) de **PREVOIR** les crédits nécessaires au budget pour le paiement des primes et de la contribution relative à la mission supplémentaire à caractère facultatif du Centre de Gestion.

-o-

## **DISCUSSION**

**M. MOUSNIER** représentant M. BONNET donne lecture des questions adressées par ce dernier :

« Quels sont les personnels concernés : nombre, fonction. Quel est le coût en euros ? »

**M. SERAVALLE** intervient à la demande de M. le Président pour préciser que ce point et les points 3 et 4 qui suivent sont communs au conseil municipal et au CCAS. Il indique que ces points ont déjà fait l'objet d'une adoption par le conseil municipal pour ce qui est du personnel communal.

M. SERAVALLE précise que pour le personnel du CCAS, comme stipulé dans le texte du rapport, cela concerne tous les agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL et employés à plus de 28h / semaine, en l'occurrence le personnel infirmier titulaire du CCAS.

Il poursuit en indiquant que cette délibération, permettrait au CCAS de toucher des indemnités en cas d'absence du personnel CNRACL pour arrêt maladie, au-delà du 30<sup>e</sup> jour, pour congé de longue maladie, congé de maternité ou encore congé pour accident du travail. Par le biais de ce contrat, le CCAS pourrait bénéficier d'indemnités en contrepartie du salaire versé à l'agent en arrêt.

M. SERAVALLE informe que les coûts précis seront communiqués après vérification.

Après vérification, le coût de ce contrat d'assurance des risques statutaires pour l'année 2020 était de 3 195 € pour trois infirmières.

**M. MOUSNIER** aimerait obtenir des précisions et éléments chiffrés sur le personnel du CCAS.

**M. SERAVALLE** répond que le CCAS compte six agents, dont cinq infirmières à temps plein et un agent administratif à mi-temps à 20 heures / semaine. Il informe que le réalisé du budget 2019, fait apparaître 275 170 € de frais de personnel, cotisations comprises. La rémunération du personnel se chiffre à environ 156 000 €. Les recettes générées par les actes opérés par le centre de soins infirmiers s'élevaient à 231 600 €. A cela s'ajoutent 45 800 € de subventions diverses versées par la caisse primaire et la commune.

**M. LABRE** évalue le coût du contrat, sur la base des 156 000 € de rémunération et aux taux indiqués, à environ 7 753 €.

**M. SERAVALLE** estime que ce coût est moindre puisque une partie du personnel ne relève pas de la CNRACL.

Il résume en précisant que ce contrat permet à la collectivité de percevoir des recettes lorsque ses agents sont en arrêt. Il explique qu'en s'associant au Centre de Gestion de la Moselle, qui fédère les collectivités de moins de 50 agents, le CCAS bénéficie de tarifs de contrats négociés, dans le cadre d'une consultation mutualisée, bien plus intéressants qu'en cas d'une consultation individualisée.

### **DECISION**

*Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, **ADOpte** par 14 voix pour, 1 abstention (procuration de M. MOUSNIER\*) les propositions du rapporteur.*

### **N° 03 - PERSONNEL : Protection sociale complémentaire : adhésion à la convention de participation relative à des risques de prévoyance et mise en place par le Centre de Gestion de la Moselle**

**Rapporteur : M. BIANCHIN**

Dans le cadre de la nouvelle réglementation en matière de gestion de la protection sociale complémentaire des agents, le CCAS avait décidé le 17 décembre 2019, pour le risque prévoyance, d'opter pour la convention de participation, et s'était joint à la procédure de mise en concurrence engagée par le Centre de Gestion de la Moselle.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code des Assurances ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 26 ;

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

VU la circulaire n° RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

VU la délibération du Centre de Gestion de la Moselle en date du 15 mai 2019 approuvant le lancement d'une consultation pour la passation d'une convention de participation mutualisée au risque « prévoyance » dans le domaine de la protection sociale complémentaire ;

VU l'avis du comité technique en date du 13 décembre 2019 sur le choix de participer à cette consultation (avec estimation du montant de participation) ;

VU la délibération en date du 17 décembre 2019 portant d'habilitation du centre de gestion de la Moselle à agir pour le compte de la collectivité (avec estimation du montant de participation)

VU l'avis favorable à l'unanimité du comité technique paritaire du 05 juin 2020 sur le choix du candidat retenu ;

VU la délibération du Centre de Gestion de la Moselle en date du 17 juin 2020 attribuant la convention de participation à COLLECTEAM/HUMANIS.

VU l'exposé du Maire ;

Considérant l'avis du comité technique paritaire en date du 11 décembre 2020 ;

Je vous propose en conséquence :

- 1) de faire **ADHERER** le CCAS de FAULQUEMONT à la convention de participation prévoyance proposée par le Centre de gestion de la Moselle et dont l'assureur est ALLIANZ et le gestionnaire COLLECTEAM, avec la garantie incapacité temporaire et invalidité au taux de 1,45 % ;
- 2) de **FIXER** le niveau de participation à 5 € par mois brut (les montants sont fixés pour chaque emploi en équivalent temps complet) ;
- 3) de **CALCULER** la cotisation de l'agent sur le traitement de base + NBI ;

- 4) d'**AUTORISER** le Président à signer les documents qui découlent de la convention de participation ainsi que la convention d'adhésion à la facultative proposée par le centre de Gestion e la Moselle.

-0-

### **DISCUSSION**

**M. MOUSNIER** représentant M. BONNET donne lecture des questions adressées par ce dernier :

« Quels sont les personnels concernés : nombre, fonction. Quel est le coût en euros ? »

**M. SERAVALLE** à la demande de M. le Président explique qu'il s'agit d'une possibilité offerte, sur la base du volontariat, aux six agents du CCAS d'adhérer à ce contrat d'assurance. Il poursuit en développant les droits à rémunération des agents placés en congé de maladie, à savoir, plein traitement les trois premiers mois puis demi-traitement à partir du quatrième mois. Dans l'hypothèse d'un congé de longue maladie, l'agent bénéficiera de son plein traitement pendant un an puis d'un demi-traitement les deux années suivantes.

M. SERAVALLE précise que la souscription de ce contrat par les agents, sur la base du taux de 1,45% défalqué du montant de leur salaire, leur permettrait de continuer de percevoir 95% de leur salaire au-delà du 3<sup>e</sup> mois de maladie, en cas de congé pour maladie ordinaire. Dans le cas du congé pour longue maladie, d'une durée de trois ans, l'agent percevrait, au-delà de son année à plein traitement, 95% de son salaire sur les deux années restantes.

M. SERAVALLE indique que la commune et le CCAS incitent les agents à cotiser à ce contrat de protection intéressant pour eux. Il rappelle que se sont bien les agents qui cotisent pour leur adhésion. La contribution du CCAS se limiterait à une participation de 5€ par mois brut pour un agent à temps plein, soit un montant total maximum de 30€ par mois pour les six agents.

**M. PIERSON** pense que ce contrat garantit également le maintien des cotisations retraite.

**M. SERAVALLE** confirme cette possibilité mais sur la base d'un taux de cotisation supplémentaire pour l'agent. Il cite l'exemple d'un agent de la commune, souffrant d'une pathologie lourde, qui devrait pouvoir bénéficier d'un départ en retraite anticipé et d'une compensation au titre du contrat protection. Il rappelle une nouvelle fois que cette possibilité de protection est une offre faite aux agents par la collectivité qui aura à sa charge un coût mensuel de 30€ par mois brut.

Pour information, aucun agent ne souscrivait à ce contrat en 2020.

**M. LABRE** estime qu'il convient effectivement d'encourager les agents à adhérer à ce type de contrat.

### **DECISION**

*Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, **ADOpte** par 14 voix pour, 1 abstention (procuration de M. MOUSNIER\*) les propositions du rapporteur.*

**N° 04 - PERSONNEL : Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)**

**Rapporteur : M. BIANCHIN**

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Il a pour objectif de simplifier le paysage indemnitaire en réduisant le nombre de primes et indemnités composant le régime indemnitaire mis en œuvre dans la Fonction Publique et Etat et par analogie, au fur et à mesure que les corps de fonctionnaires d'Etat en bénéficient, dans la Fonction Publique Territoriale.

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale fixe désormais les modalités d'attribution pour les cadres d'emplois des infirmiers territoriaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux.

---

Le RIFSEEP se compose :

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

Le RIFSEEP se substitue notamment aux primes existantes telles que la prime de service filière sociale, indemnité de sujétions spéciales filière sociale.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- les indemnités relevant des avantages collectivement acquis prévus à l'article 111 de la loi de 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois,...),
- les avantages en nature, dans la limite prévue pour les logements de fonctions,
- les frais de déplacement,
- le supplément familial de traitement,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité compensatrice,...),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires effectivement réalisées, astreintes, indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés),
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- la prime de responsabilité de certains emplois administratifs de Direction (décret n° 88-631 du 6 mai 1988).

La présente délibération concerne l'ensemble des agents du CCAS. Le Comité Technique du Centre de Gestion a été saisi le 03 novembre 2020 et rendra son avis le 11 décembre 2020.

## **1. BENEFICIAIRES**

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public, à temps complet, non complet et partiel, au prorata du temps de travail.

L'IFSE fera l'objet d'une retenue de 1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence en cas de maladie ordinaire (y compris accident de service), maladie professionnelle, grève, absence injustifiée, suspension de l'agent, temps partiel thérapeutique (pour la part « maladie »). En application de l'article 29 de la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, les agents placés en congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire durant ces périodes, tout en tenant compte de leur engagement professionnel et des résultats collectifs du service.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie le versement des primes et indemnités est suspendu.

## **2. GROUPES DE FONCTIONS**

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

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.

Il est proposé aux membres du conseil d'administration la répartition suivante :

Catégorie	Groupe de fonction	FONCTIONS /EMPLOIS	CRITERE 1 Encadrement	CRITERE 2 Technicité- Expertise	CRITERE 3 Sujétions particulières
A	1	Responsable du Centre de Soins	Management direct, transversalité, fort degré de responsabilité, coordination, responsabilité de projets ou d'opération	Connaissances multi domaines	Grande disponibilité / polyvalence
	2	Poste à expertise, sujétions ou des responsabilités particulières	Fort degré de responsabilité technique ou administratif	Technicité dans le domaine / autonomie / adaptation / prise de décision	Disponibilité régulière / polyvalence
B	1	Poste à expertise, sujétions ou des responsabilités particulières	Fort degré de responsabilité technique ou administratif	Technicité dans le domaine / autonomie / adaptation / prise de décision	Disponibilité régulière / polyvalence
C	2	Agent d'exécution	Missions opérationnelles	Connaissances particulières liées aux domaines d'activité	Contraintes particulières du service

### **3. MODULATIONS INDIVIDUELLES**

Pour les agents de l'Etat, le RIFSEEP est composé :

- de l'IFSE à hauteur de 85 %
  - et du CIA à hauteur de 15 %
- } pour les catégories A
- de l'IFSE à hauteur de 88 %
  - et du CIA à hauteur de 12 %
- } pour les catégories B
- de l'IFSE à hauteur de 90 %
  - et du CIA à hauteur de 10 %
- } pour les catégories C

Il est proposé de maintenir pour l'ensemble des catégories A, B et C la décomposition suivante :

- part IFSE à hauteur de 85 %
- part CIA à hauteur de 15 %

Le RIFSEEP sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :



---

**Part fonctionnelle (IFSE)****Fonction d'encadrement, de coordination de pilotage ou de conception**

- Responsabilité d'encadrement direct
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de coordination
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Respect des délais impartis

**Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
- Niveau de qualification
- Difficulté des tâches (de simple exécution à interprétation)
- Autonomie
- Esprit d'initiative : réactions adaptées aux situations, prises de décisions
- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- Diversité des domaines de compétence

**Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel**

- Risques d'accident ou de maladie professionnelle
- Responsabilité matérielle
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière
- Pénibilité
- Tension mentale, nerveuse
- Confidentialité
- Contraintes particulières liées à l'exercice de certaines fonctions (travail isolé, astreintes, disponibilité...)

Cette indemnité repose, sur une formalisation précise de critères professionnels. Elle est liée au poste de l'agent.

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

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

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans.

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

L'autorité territoriale pourra, en cas de dysfonctionnement engendré sur la bonne marche du service, réduire, suspendre ou supprimer la part indemnitaire liée aux fonctions exercées par l'agent.

**Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : (CIA)**

---

**CRITERES D'EVALUATION**
Manière de servir

Elle sera appréciée en fonction de :

- l'investissement personnel de l'agent dans ses fonctions
- son sens du service public
- sa valeur professionnelle
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- le présentéisme

Il sera versé en deux fois (mars et décembre) et basé sur les résultats de l'entretien professionnel réalisé en N-1.

En cas de départ en cours d'année (mutation, retraite, ...) le CIA sera versé le dernier mois de présence au prorata de la période travaillée.

L'autorité territoriale pourra, au vu des résultats de l'entretien professionnel réduire, suspendre ou supprimer la part indemnitaire liée au complément annuel.

Au vu des éléments ci-dessus, il est proposé la répartition suivante :

Compte tenu des effectifs employés par le CCAS de FAULQUEMONT, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum arrêté.

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont les montants maximum prévus pour un agent 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.

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

Il convient de noter qu'à ce dispositif spécifique d'adaptation du régime indemnitaire, s'appliquera la mise en œuvre de l'accord PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations). Ainsi, une partie du régime indemnitaire de chaque agent mise en œuvre comme prévu ci-dessus, sera transférée dans la rémunération principale.

L'assemblée délibérante de chaque collectivité reste libre de définir des montants inférieurs. Seuls les plafonds sont à respecter par les collectivités territoriales.

MONTANT PLAFOND ANNUEL RIFSEEP PAR GROUPE					
GROUPE DE FONCTION	EMPLOIS	Plafond	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise annuelle maximale IFSE	Complément indemnitaire annuel maximal CIA	TOTAL RIFSEEP annuel maximal
A 1	Responsable du Centre de Soins	textes	19 480,00 €	3 440,00 €	22 920,00 €
		proposé RIFSEEP	12 750,00 €	2 250,00 €	15 000,00 €
A 2	Poste à expertise, sujétions ou des responsabilités particulières	textes	15 300,00 €	2 700,00 €	18 000,00 €
		proposé RIFSEEP	8 500,00 €	1 500,00 €	10 000,00 €
B 1	Poste à expertise, sujétions ou des responsabilités particulières	textes	9 000,00 €	1 230,00 €	10 230,00 €
		proposé RIFSEEP	8 500,00 €	1 500,00 €	10 000,00 €
C2	Agent d'exécution	textes	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €
		proposé RIFSEEP	5 950,00 €	1 050,00 €	7 000,00 €

---

Je vous propose donc :

1. d'**INSTAURER** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, défini et versé selon les modalités définies ci-dessus ;
2. d'**AUTORISER** M. le Président ou le Vice-Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus ;
3. de **PREVOIR** et d'**INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires à l'application du régime indemnitaire ;
4. d'**AUTORISER** M. le Président ou le Vice-Président à procéder à toutes formalités afférentes ;
5. d'**ABROGER** les dispositions contraires ou qui n'existent plus, contenues dans des délibérations antérieures sur le régime indemnitaire.

-0-

### **DISCUSSION**

**M. MOUSNIER** représentant M. BONNET donne lecture des questions adressées par ce dernier :

« Quels sont les personnels concernés : nombre, fonction. Quel est le coût en euros ? »

**M. SERAVALLE** à la demande de M. le Président, informe que les dispositions de la délibération s'imposent à toutes les collectivités, car il s'agit d'une décision de l'Etat visant à simplifier le régime indemnitaire en regroupant les multiples primes existantes dans un seul régime, le RIFSEEP. Il explique que 80% des cadres d'emploi des fonctionnaires sont déjà concernés, depuis deux ou trois ans, par ce dispositif, mis en place par étapes successives. Un récent décret vient de l'étendre aux filières techniques et sociales dont les infirmières. Il rappelle que cette délibération qui s'impose aux collectivités a été formalisée avec l'aide du Centre de Gestion de la Moselle en tenant compte des trois catégories - A, B, C - et des quatre groupes de fonction - 1 et 2 - correspondant aux effectifs du CCAS, en l'occurrence les cinq infirmières et un agent administratif.

M. SERAVALLE détaille les trois catégories A, B et C de la fonction publique et précise que les infirmières qui figuraient en catégorie B ont pu opter, il y a cinq ans environ, pour un reclassement en catégorie A. La collectivité a laissé à ce moment le libre choix aux infirmières de Faulquemont et une seule d'entre elles a souhaité rester en catégorie B. Il précise que les infirmières nouvellement embauchées sont automatiquement classées en catégorie A.

Il poursuit en détaillant les groupes de fonctions par catégorie :

- le premier groupe de fonctions de la catégorie A correspondant à l'infirmière responsable du centre de soins infirmiers ;
- le second groupe de cette catégorie A correspondant aux autres infirmières du centre ;
- dans la catégorie B, un seul groupe de fonctions correspondant à l'infirmière non reclassée en catégorie A ;
- dans la catégorie C, un seul groupe de fonctions correspondant à l'agent administratif chargé du secrétariat du centre de soins.

Il ajoute que le personnel est évalué sur la base des critères 1, 2 et 3 mentionnés au tableau en page 3 du rapport.

M. SERAVALLE poursuit en indiquant que le régime indemnitaire se décline en deux primes, d'une part l'IFSE versée tous les mois et d'autre part, le CIA versé ponctuellement, à savoir une ou deux fois par an.

Il indique que les versements des primes par groupe de fonction interviennent dans la limite du montant plafond annuel défini dans le tableau en page 6 du rapport et soumis au vote de l'assemblée.

Il rappelle que les montants y figurant ne seront pas forcément ceux attribués aux agents, mais correspondent aux montants maximum pouvant être attribués aux agents selon leur groupe de fonction. L'attribution des primes aux agents fera l'objet d'une décision du Maire ou Président par arrêté individuel.

M. SERAVALLE cite l'exemple de la responsable du centre de soin (catégorie A1) qui pourrait bénéficier selon les textes d'un montant total de RIFSEEP annuel maximal de 22 920 €, dont 19 480 € d'IFSE et 3 440 € de CIA, et pour laquelle il est proposé aux votes de l'assemblée de retenir un montant total RIFSEEP de 15 000 €, dont 12 750 € d'IFSE et 2 250 € de CIA. M. SERAVALLE répète que cela correspond au montant annuel maximal que l'agent pourrait percevoir, mais qu'il ne s'agit pas là du montant qui sera effectivement versé.

Il continue en détaillant le montant plafond par catégorie, à savoir :

- pour la catégorie A2 le montant proposé est de 10 000 € contre 18 000 € retenu par les textes ;
- pour la catégorie B1 le montant proposé est de 10 000 € contre 10 230 € retenu par les textes ;
- pour la catégorie C2 le montant proposé est de 7 000 € contre 12 000 € retenu par les textes.

M. SERAVALLE précise en réponse à la question posée par M. BONNET que le montant actuel annuel des primes versées aux agents varient entre 1 800 € et 6 900 €.

Cinq infirmières étaient concernées par le régime indemnitaire en 2020, pour un coût annuel brut de 16 150 €.

**Mme COMBAS** souhaiterait savoir ce qui justifie la différence du montant plafond entre primes des catégories A2 et B1.

**M. SERAVALLE** répond qu'il ne s'agit pas du même cadre d'emploi, le montant de 18 000 € correspondant aux agents de la catégorie A et celui de 10 230€ aux agents de catégorie B.

**M. MOUSNIER** demande si les catégories A, B et C, concernant les infirmières, correspondent aux niveaux de compétence, de formation ou d'étude des agents. Il dit savoir qu'il existe des concours à passer pour ces différentes catégories dans la fonction publique territoriale.

**M. SERAVALLE** rappelle que les infirmières entraient auparavant dans la catégorie B et qu'elles sont passées il y a quelques années en catégorie A. La collectivité avait laissé à l'époque le choix à ces agents de poursuivre leur carrière en catégorie B ou de basculer en catégorie A plus intéressante pour eux. Un seul de ces agents avait décidé de son maintien en catégorie B.

**M. le Président** ajoute que les agents en question, en catégorie A ou B, exercent les mêmes fonctions.

**M. MOUSNIER** pense qu'il y a peut-être un degré de responsabilité différent.

**M. le Président** répond que le degré de responsabilité est le même.

**M. SERAVALLE** fait un parallèle avec le grade de secrétaire de mairie qui a été basculé dans le cadre d'emploi des Attachés Territoriaux. Certains agents concernés ont cependant fait le choix de poursuivre leur carrière dans le cadre d'emploi de secrétaire de mairie en voie d'extinction et sur lequel plus aucune nomination ne peut se faire. Il poursuit en précisant qu'il en est de même pour le cadre d'emploi des infirmières, qui relèvent maintenant automatiquement de la catégorie A, certains agents termineront cependant leur carrière en fonction de leur choix en catégorie B.

**M. LABRE** précise que les infirmières sont toutes formées sur le même modèle et possèdent toutes le même diplôme. Elles exercent la même responsabilité médicale, l'une d'entre elles exerçant en plus la responsabilité du centre.

**M. ROUFF** relève que les infirmières des groupes de fonction A2 et B1 peuvent bénéficier d'un même montant de prime

**M. SERAVALLE** confirme et indique qu'il s'agit d'une volonté de tenir compte des particularités du centre de soins de Faulquemont, afin de proposer le même régime aux infirmières placées en catégorie A2 et à celle placée en catégorie B1, qui exercent les mêmes fonctions et éviter par la suite tout blocage dans le régime indemnitaire compte tenu de cette spécificité. Il rappelle que l'attribution annuelle des primes relève de la discrétion du Président par arrêté municipal.

Il insiste à nouveau sur le fait qu'il s'agit là de montants maximums, loin d'être atteints, et que la volonté du CCAS n'est pas de monter le régime indemnitaire, mais de mettre en place un dispositif cohérent en fonction de son effectif et d'en assurer une continuité dans le temps pour ne pas avoir à délibérer tous les six mois en cas de blocage.

**M. MOUSNIER** souhaiterait savoir comment et par qui sont déterminés les critères d'évaluation, d'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

**M. SERAVALLE** répond que l'évaluation du personnel est faite par le N+1, soit le responsable de service, en l'occurrence la responsable du centre de soins pour les infirmières du CCAS. Il précise ensuite que lui-même évaluera la responsable du centre et que l'évaluation finale de tous les agents sera faite par M. le Président.

**Mme COMBAS** demande des précisions sur l'évaluation validée par M. le Président.

-----  
**M. SERAVALLE** réitère ses précédentes explications sur les critères d'évaluation des agents et rappelle qu'au final M. le Maire / Président signe et valide l'évaluation en y ajoutant des commentaires éventuels.

**M. le Président** tient à rassurer l'assemblée en précisant qu'il ne signe pas « bêtement ».

**M LABRE** ajoute qu'il s'agit ni plus ni moins des mêmes évaluations menées dans les entreprises privées et qu'il incombe à l'échelon hiérarchique supérieur de procéder à cette évaluation.

**M. le Président** demande à Mme LUTZ, ancienne infirmière chef du centre de soins, si cette procédure est dans la continuité de ce qui se faisait précédemment.

**Mme LUTZ** confirme.

### **DECISION**

*Le Conseil d'Administration du CCAS, après en avoir délibéré, **ADOpte** par 14 voix pour, 1 abstention (procuration de M. MOUSNIER\*) les propositions du rapporteur.*

### **N° 05 - SECOURS DIVERS**

**Rapporteur : M. LABRE**

Le CCAS intervient régulièrement en faveur des nécessiteux par l'attribution d'aides ou de secours facultatifs en espèces ou en nature (colis, bons alimentaires, bons de combustible, avance en espèces, secours sur impayés de facture d'énergie, eau,...).

Vous trouverez ci-dessous pour information les montants des différentes aides octroyées par le CCAS depuis notre dernière réunion du 16 juillet 2020 :

**1. Aide alimentaire d'urgence**

380€ attribués à 9 bénéficiaires

**2. Régie d'avance d'aides aux familles**

Aides attribuées pour 30€.

**1. Secours financiers accordés sur décisions de votre Commission Permanente**

1 600€ attribués, dont 5 secours au titre d'aide pour frais d'électricité, 2 pour frais de gaz, 1 pour frais locatifs et 3 pour frais d'inscription à des séjours d'insertion par les vacances.

Les administrateurs, soumis au secret professionnel, qui souhaiteraient consulter le détail de ces aides pourront le faire au siège du CCAS pendant les jours et les heures d'ouverture du CCAS, durant les trois jours précédant la réunion et le jour de celle-ci.

Les dossiers ne peuvent en aucun cas être emportés.

-0-

### **DISCUSSION**

**M. LABRE** pense qu'il conviendrait d'indiquer que ces dossiers ne peuvent être ni emportés ni photographiés.

Dont acte.

---

**DIVERS****\* Questions orales**

**M. MOUSNIER** informe que les Restos du Cœur comptent actuellement 91 familles inscrites sur le territoire du DUF, dont 51 familles de Faulquemont et 25 de Créhange. Il indique que le nombre d'inscrits n'est pas plus important que l'an passé, mais relève de nouveaux profils de bénéficiaires, personnes seules, familles monoparentales avec enfants, familles de retour sur le secteur et leur bassin de vie.

**M. LABRE** souligne qu'il est intéressant de connaître ces informations en prévision du travail engagé sur les besoins sociaux et de la santé de la commune. Il précise que pour ce qui est du domaine de la santé, il sollicitera des informations communicables auprès de la Caisse primaire et de la Carsat. Il ajoute que ces données porteront sur des chiffres de 2018.

**M. GLOMP** intervient pour expliquer que ces différentes informations, dans les domaines du social et de la santé, serviront à la réalisation de l'Analyse des besoins sociaux de la commune. Cette analyse doit être présentée au Conseil d'administration dans l'année qui suit son installation.

**M. LABRE** souhaite apporter une information complémentaire, suite à une question de M. MOUSNIER lors de la dernière réunion de la commission permanente, concernant le domaine d'intervention des infirmières. Il précise à ce sujet que les infirmières du centre de soins peuvent bien intervenir au-delà du territoire de la commune. Il indique que la règle fixée par la Caisse primaire autorise un champ d'intervention limité à environ 25 kilomètres autour du siège ou lieu d'implantation, mais qu'en revanche le remboursement des indemnités kilométriques pour les déplacements est limité à un rayon de 15 kilomètres. Il conclut en rappelant que le secteur d'intervention du personnel soignant ne peut pas être restreint territorialement, il pourrait intervenir pour des soins à 100 kilomètres du siège, mais ne toucherait des prestations que pour les actes référencés.

**M. le Président** souhaiterait savoir si l'installation du personnel infirmier et infirmier libéral sur un territoire était soumise à des conditions de quota.

**M. LABRE** répond qu'il n'existe pas de quota au sens propre du terme, mais que selon la cartographie tenue par l'ARS, Faulquemont et ses environs se situeraient au niveau infirmier en zone « sur-dotée ». Il ajoute que rien n'interdit l'installation dans une zone sur-dotée, mais dans ce cas, les infirmiers ne pourraient bénéficier d'aucune aide, sauf en cas de cession d'un cabinet.

**M. PIERSON** demande si cet état de fait concerne uniquement le territoire de Faulquemont.

**M. LABRE** informe que la cartographie de l'ARS présente une zone sur-dotée pour l'ensemble du territoire du DUF à l'exception de sa partie sud-ouest.

Plus personne ne désirant prendre la parole, M. le Maire souhaite de belles fêtes de fin d'année aux personnes présentes et lève la séance à 17H40.

Didier GLOMP

**Ordre du Jour :**

1. **ADMINISTRATION GENERALE** : Adoption du règlement intérieur du conseil d'administration
2. **PERSONNEL** : Contrat d'Assurance des risques statutaires
3. **PERSONNEL** : Protection sociale complémentaire : adhésion à la convention de participation relative à des risques de prévoyance et mise en place par le Centre de Gestion de la Moselle
4. **PERSONNEL** : Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
5. **SECOURS DIVERS**
6. **DIVERS**