



### 3- Mise en place du RIFSEEP

Le projet de mise en place du RIFSEEP a été présenté lors du dernier Conseil d'Administration, et validé sur le principe.

L'avis du Comité Technique était toutefois attendu. Un avis favorable du CT a été rendu le 07 juillet 2022.

M. RAMBAUD Guilhem rappelle que l'objectif au travers la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire est qu'aucun agent ne soit perdant et de faire bénéficier d'un régime indemnitaire à celles et ceux qui n'en avaient pas.

Ainsi, le 3b qui mentionnait un maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu par les agents dont ils bénéficiaient au 1<sup>er</sup> janvier 2022 est modifié ci-dessous par la date du 31 août 2022 étant donné que le régime indemnitaire de certains agents repose sur un pourcentage du traitement indiciaire qui a évolué d'une part suite à la revalorisation de la valeur du point d'indice au 01<sup>er</sup> juillet 2022 et d'autre part pour les agents qui ont bénéficié d'un avancement d'échelon entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août 2022.

M. RAMBAUD Guilhem précise également que le nouveau régime indemnitaire a pour objectif d'inciter les agents à s'investir, notamment au travers de rôles de référents dont les missions seront déterminées au fur et à mesure.

L'investissement des agents sera bénéfique pour l'accompagnement des résidents.

Il y aura également une majoration du régime indemnitaire pour les agents qui auront des missions de tutorat et d'encadrement des stagiaires.

Pour la 1<sup>re</sup> année, la mise en place du RIFSEEP devrait coûter environ 19 000 euros de plus pour l'EHPAD.

Mme LÉVÊQUE Gaëlle précise que le surcoût sur la Ville de Lodève a été de 40 000 euros la première année.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le 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°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et modifié par le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, et modifié par le décret n°2022-632 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État, et modifié par le décret n°2020-771 du 24 juin 2020,

Vu la circulaire n°RDF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP 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 la circulaire interministérielle conjointe de la DGCL et de la DGFIP en date 03 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du comité Technique en date du 7 juillet 2022 relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP aux agents du CCAS de Lodève et de l'EHPAD l'Ecureuil, à compter du 01<sup>er</sup> septembre 2022,

Madame la Présidente du CCAS propose d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités suivantes :

## 1. Introduction

Il convient d'instaurer au sein de l'établissement, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 29 de la loi de transformation de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents du CCAS et de l'EHPAD.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une partie obligatoire (part fixe) : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- Une partie facultative (part variable) : le complément indemnitaire annuel (CIA) non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Les cadres d'emplois territoriaux éligibles aux RIFSEEP ont été déterminés par arrêtés. Certains arrêtés ont été publiés tardivement et il a fallu attendre jusqu'au 01<sup>er</sup> mars 2020 pour que certains cadres d'emplois, notamment de la filière médico-sociale, deviennent éligibles au RIFSEEP.

Dans l'attente de ces arrêtés et face à la crise sanitaire, la création du groupe de travail autour de l'instauration du RIFSEEP sur l'EHPAD l'Ecureuil et le CCAS de Lodève a été retardée.

Ainsi, l'EHPAD l'Ecureuil et le CCAS de Lodève se mettront en conformité à compter du 01<sup>er</sup> septembre 2022.

## 2. Le groupe de travail

Conformément aux lignes directrices de gestion des ressources humaines établies en 2021, le groupe de travail a été composé de la direction et d'un représentant de chaque filière (administrative, technique et médico-sociale), à l'exception de la filière animation.

## 3. Dispositions générales

### a. Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est composé de deux parties : l'IFSE et le CIA.

Il est attribué aux agents fonctionnaires titulaires et stagiaires et étendu aux agents contractuels (au sens de l'article L7 du code général de la fonction publique en vigueur depuis le 01<sup>er</sup> mars 2022).

En ce sens, les vacataires et les agents de droit privé sont exclus du dispositif.

Les agents bénéficieront de l'IFSE sans condition d'ancienneté.

Pour la partie CIA, seuls les agents éligibles à l'entretien annuel sont concernés (cf. conditions d'éligibilité rappelées au 6.d.).

### b. Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué est librement défini par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel et dans la limite des conditions qui seront prévues.

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au 31 août 2022.

### c. Conditions de cumul

Le RIFSEEP est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, le RIFSEEP va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- L'indemnité d'insalubrité,
- L'indemnité de régisseur,
- L'indemnité de sujétions spéciales,
- L'indemnité spéciale de sujétions,

- La prime de service,
- Le complément indemnitaire annuel (aussi appelée « prime d'ancienneté »),
- La prime spécifique Auxiliaire de soins,
- La prime spécifique infirmiers,
- La prime de début de carrière infirmier,
- La prime spécifique Veil,
- La prime d'encadrement.

En revanche, l'indemnité peut être cumulée avec :

- L'indemnité de panier,
- L'indemnité horaire de majoration pour travail de nuit,
- L'indemnité de travail du dimanche et des jours fériés,
- La GIPA,
- Les heures supplémentaires et complémentaires,
- L'indemnité de chaussures,
- Les frais de déplacements,
- La prime Grand Âge,
- L'indemnité d'astreinte.

La prime dite « de fin d'année » qui a été instaurée après l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 est abrogée au titre qu'elle ne relève pas des dispositions de l'article 111 de ladite loi.

**Spécificité pour l'année 2022 :** La prime appelée complément indemnitaire annuel, et jusqu'alors versée au mois de mai à certains agents, ne correspond pas au CIA intégré au RIFSEEP mais à une « prime d'ancienneté ». Cette prime sera abrogée et intégrée au montant mensuel de l'IFSE.

Cette prime d'ancienneté, fixée à 569,80 € pour un temps complet et versée de façon annuelle au mois de mai, a été proratisée en 2022 puisqu'elle n'a couvert que la période du 01<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 août 2022. Ainsi :

- 6/12<sup>e</sup> du montant annuel a été versé au mois de mai 2022,
- 1/12<sup>e</sup> du montant annuel a été versé au mois de juillet 2022,
- 1/12<sup>e</sup> du montant annuel a été versé au mois d'août 2022,

À compter du 01<sup>er</sup> septembre 2022, les agents concernés percevront chaque mois l'équivalent d'1/12<sup>e</sup> du montant qui sera intégré au montant mensuel global de l'IFSE perçu. Du 01<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 décembre 2022, les agents concernés percevront donc 4/12<sup>e</sup> du montant.

#### d. L'enveloppe budgétaire

L'enveloppe budgétaire allouée au CIA ne saurait dépasser l'enveloppe actuelle qui représente 250 € annuels pour un agent à temps complet.

L'enveloppe budgétaire allouée à l'IFSE est définie chaque année dans le budget.

### 4. Mise en œuvre de l'IFSE

#### a. Cadre général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liées aux fonctions exercées et sur la prise en compte de l'expérience accumulée.

Elle reposera sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois sans pouvoir être inférieur à 1 groupe, et défini selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent. Pour les agents contractuels, le bénéfice du RIFSEEP est explicitement mentionné dans le contrat de travail. Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

#### b. Conditions de versement et de réexamen

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction : changement de groupe de fonctions ou évolution dans un même groupe de fonction vers un poste avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions,
- A minima tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions,
- En cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion ou à la réussite d'un concours.

#### c. Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience. Conformément à la circulaire du 5 décembre 2014 susmentionnée, « ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier une éventuelle revalorisation ».

L'expérience professionnelle doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise, elle, par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas suivre la progression automatique de carrière de l'agent.

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Connaissance de l'environnement de travail direct et indirect,
- Implication dans un rôle de référent.

Ces deux critères feront l'objet d'évaluations.

Les montants alloués majorent le montant de l'IFSE mais ne permettent pas de dépasser son plafond.

La connaissance de l'environnement de travail direct et indirect

Indicateur	Description de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Montant mensuel
La connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste, connaissance du projet d'établissement et plus largement de l'environnement territorial et de la fonction publique	Approfondi	30 €
		Courant	20 €
		Basique	10 €
		Non évaluable ou insuffisant	0 €

Ce critère sera réévalué lors de chaque entretien professionnel annuel et suivant une grille objective.

La première année, il est déterminé que chaque agent a une connaissance de l'environnement de travail non évaluable.

L'implication dans un rôle de référent

Indicateur	Description de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Montant mensuel
Implication dans un rôle de référent	Mobilisation de savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience ou durant des formations permettant de devenir référent sur des thématiques définies par le projet d'établissement	Référent expert	90 €
		Référent intermédiaire	70 €
		Référent support	50 €

Une charte du référent et des objectifs à atteindre seront fixés pour les agents impliqués dans un rôle de référent.

Une évaluation sera réalisée tous les 6 mois pour suivre la réalisation des objectifs.

L'agent qui n'atteindrait pas les objectifs fixés ou ne respecterait pas la charte du référent, établie en annexe 3, perdrait le bénéfice de ce rôle de référent et du montant alloué.

## 5. Conditions de maintien de la rémunération

### a. Abattement de l'IFSE lié au temps de travail

L'IFSE et ses accessoires éventuels suivent le sort du traitement et sont versés aux agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, au prorata de leur quotité de rémunération.

### b. Abattement de l'IFSE lié à l'arrivée ou départ de l'agent public en cours de mois

L'IFSE et ses accessoires éventuels suivent le sort du traitement et sont versés au prorata du temps de présence de l'agent qui arrive ou quitte la collectivité en cours de mois.

### c. Réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires et complémentaires ne sont pas éligibles au versement de l'IFSE.

### d. Règles de maintien de l'IFSE et du traitement selon le type d'absence

En cas d'absence générant une retenue de l'IFSE (sur un mois N), la retenue se fera le mois suivant (N+1). En cas d'absence/de modification du temps de travail programmée (congé maternité, congé parental, passage à temps partiel...), la retenue se fera sur le mois N.

Le tableau sur les deux pages suivantes définit les règles de maintien de l'IFSE et du traitement selon le type d'absence.

Les cases grisées correspondent aux dispositions réglementaires et les cases blanches correspondent à des dispositions prises par l'établissement.

Les abréviations sont explicitées en annexe 4.

Type d'absence	Fonctionnaires		Contractuels et fonctionnaires IRCANTEC		Remarques
	Traitement	IFSE	Traitement	IFSE	
Carence	Retenue au 1/30°		Retenue au 1/30°		Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2018, toute absence pour maladie ordinaire est soumise à une journée de carence, à l'exception du congé maladie accordé après la déclaration de grossesse.
CMO	90 jours à 100% et 270 jours à demi-traitement	Retenue	Maintien selon l'ancienneté	Retenue	C'est la retenue selon la règle du 1/30° qui est appliquée.
CITIS et MP	Maintenu en totalité	Au prorata	Fractionnement selon la quotité de travail	Au prorata	Le prorata de l'IFSE se fait selon la durée effective de service.
TPT	Maintenu en totalité	Au prorata	Fractionnement selon la quotité de travail	Au prorata	Le prorata de l'IFSE se fait selon la durée effective de service.
CLM	1 an à plein traitement, 2 ans à demi-traitement	Non maintenue	N/C	N/C	En vertu du principe de parité entre les fonctions publiques, le versement de l'IFSE doit cesser pour les agents placés en CLM, CLD ou CGM (cf. CAA Paris n°20PA01766 du 09 avril 2021 qui s'appuie sur le décret n°2010-997 du 26 août 2010). Le versement cesse le 01 <sup>er</sup> du mois qui suit la décision du Conseil Médical de placer l'agent en CLM, CLD ou CGM.
CLD	3 ans à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement	Non maintenue	N/C	N/C	L'IFSE et ses accessoires sont rétablis dès le premier jour de la reprise de l'agent dans les conditions antérieures à la période d'arrêt justifiant la suspension du versement de son régime indemnitaire.
CGM	N/C	Non maintenue	1 an à plein traitement et deux ans à demi traitement sous condition d'ancienneté	Non maintenue	C'est la retenue selon la règle du 1/30° qui est appliquée.
CITIS et MP	Maintenu en totalité	Retenue	Selon l'ancienneté	Retenue	La retenue pour absence de service fait porte sur l'ensemble de la rémunération : le traitement mais aussi les primes et indemnités (CE n°88921 du 11 juillet 1973). C'est la retenue au 1/30° qui est appliquée sauf pour les absences injustifiées pour lesquelles la retenue au 1/151,67° (1/quotité de rémunération) s'applique.
Grève	Non maintenue		Non maintenue		La retenue pour absence de service fait porte sur l'ensemble de la rémunération : le traitement mais aussi les primes et indemnités (CE n°88921 du 11 juillet 1973). C'est la retenue au 1/30° qui est appliquée sauf pour les absences injustifiées pour lesquelles la retenue au 1/151,67° (1/quotité de rémunération) s'applique.
Absence injustifiée	Non maintenue		Non maintenue		La retenue pour absence de service fait porte sur l'ensemble de la rémunération : le traitement mais aussi les primes et indemnités (CE n°88921 du 11 juillet 1973). C'est la retenue au 1/30° qui est appliquée sauf pour les absences injustifiées pour lesquelles la retenue au 1/151,67° (1/quotité de rémunération) s'applique.
CSS	Non maintenue		Non maintenue		La retenue pour absence de service fait porte sur l'ensemble de la rémunération : le traitement mais aussi les primes et indemnités (CE n°88921 du 11 juillet 1973). C'est la retenue au 1/30° qui est appliquée sauf pour les absences injustifiées pour lesquelles la retenue au 1/151,67° (1/quotité de rémunération) s'applique.
Congé sabbatique	Non maintenue		Non maintenue		La retenue pour absence de service fait porte sur l'ensemble de la rémunération : le traitement mais aussi les primes et indemnités (CE n°88921 du 11 juillet 1973). C'est la retenue au 1/30° qui est appliquée sauf pour les absences injustifiées pour lesquelles la retenue au 1/151,67° (1/quotité de rémunération) s'applique.
CA et RTT	Non maintenue		Non maintenue		La retenue pour absence de service fait porte sur l'ensemble de la rémunération : le traitement mais aussi les primes et indemnités (CE n°88921 du 11 juillet 1973). C'est la retenue au 1/30° qui est appliquée sauf pour les absences injustifiées pour lesquelles la retenue au 1/151,67° (1/quotité de rémunération) s'applique.

Type d'absence	Fonctionnaires		Contractuels et fonctionnaires IRCANTEC		Remarques
	Traitement	IFSE	Traitement	IFSE	
Congés pathologique prénatal	Les règles du congé de maternité sont appliquées				
Congés pathologique postnatal	Les règles du congé de maladie ordinaire sont appliquées				
Congés maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant et congés de naissance	Maintien	Maintien	Non maintenu	Non maintenue	<p>Pour ces congés, l'article L714-6 du code de la fonction publique prévoit le maintien du régime indemnitaire dans les proportions du traitement.</p> <p>Pour les contractuels et fonctionnaires IRCANTEC, ces congés sont indemnisés par la caisse primaire d'assurance maladie.</p>
PPR	Maintien dans la limite d'un an	Non maintenue	N/C		
Congés exceptionnels de droit	Maintien	Maintien	Maintien	Maintien	<p>Les congés exceptionnels de droit correspondent aux autorisations spéciales d'absences ASA dans le cadre de l'épidémie de covid-19, pour l'exercices de mandats locaux et syndicaux, pour être juré d'assises...</p>
Congés exceptionnels sur autorisation	Maintien	Non maintenue	Maintien	Non maintenue	<p>Les congés exceptionnels sur autorisation sont à l'appréciation de l'autorité territoriale. Il s'agit des congés pour événements familiaux tels que le congé pour enfant malade.</p>
Disponibilité d'office avec maintien du 1/2T à titre conservatoire	Maintien à demi-traitement	Non maintenue	N/C		

#### e. Positions statutaires sans traitement

Il existe plusieurs positions statutaires sans traitement et dont l'IFSE et ses accessoires sont suspendus à compter du 1<sup>er</sup> jour de la période pendant laquelle l'agent est placé dans l'une des positions suivantes :

- Congé individuel de formation professionnelle,
- Détachement externe,
- Disponibilité de droit ou sur demande,
- Disponibilité d'office pour raison de santé,
- Accomplissement du service national,
- Suspension à titre conservatoire,
- Congé parental,
- Congé de proche aidant,
- Congé de solidarité familiale,
- Congé de présence parentale,
- Exclusion temporaire de fonction.

#### f. Envoi tardif de l'arrêt de travail

Le décret n°2014-113 du 3 octobre 2014 précise les conditions d'octroi d'un congé de maladie. Lorsqu'une retenue est opérée sur le salaire de l'agent ayant méconnu les règles de transmission de justificatif d'arrêt de travail, l'IFSE et ses accessoires subissent un abattement équivalent à celui opéré sur le traitement de base. Ainsi, chaque jour de retard entraîne la suppression de 50% d'1/30ème du traitement (1 jour de retard = retenue d'une demi-journée de salaire).

## 6. Mise en œuvre du CIA

### a. Dispositions générales

La circulaire ministérielle du 03 avril 2017 et la foire aux questions de la DGCL du 11 avril 2017 précisent que les collectivités et établissements publics sont dans l'obligation de créer le CIA en déterminant les bénéficiaires, les critères et les montants.

L'attribution du CIA repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Le CIA est versé annuellement au mois de janvier et a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

L'agent devra être en poste au moment du versement de la prime ou dans une position statutaire « d'activité » (définie par le code général de la fonction publique).

Il est facultatif à titre individuel et sa reconduction n'est pas systématique. Son montant peut varier d'une année sur l'autre pour un même agent.

### b. Critères de prise en compte

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle :

- L'investissement dans l'exercice de ses fonctions,
- La capacité à travailler en équipe et la contribution au collectif de travail,
- La connaissance de son domaine d'intervention,
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste et à son environnement,
- L'implication dans les projets du service,
- Sa capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- Son implication dans les projets du service ou de l'établissement,
- Sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel,
- La réalisation d'objectifs,
- Le sens du service public,
- La valeur professionnelle de l'agent.

Les critères d'évaluation du CIA seront présents dans la trame servant de guide à l'entretien professionnel, laquelle sera soumise lors de son élaboration et de ses modifications à l'avis du Comité Technique.

### c. Montant

Un barème est fixé par groupe de fonction. Il est préconisé qu'il ne doit pas excéder le plafond global du RIFSEEP :

- Plafond à 15% pour la catégorie A,
- Plafond à 12% pour la catégorie B,
- Plafond à 10% pour la catégorie C.

Le plafond maximal annuel a été fixé à 250,00 €, soit la valeur de la prime de fin d'année actuellement versée, et qui sera abrogée dès l'instauration du RIFSEEP.

### d. L'entretien professionnel annuel pour déterminer le complément indemnitaire

Les entretiens professionnels concernent les agents fonctionnaires (décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux) et certains agents contractuels.

L'article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n°2020-172 du 27 février 2020 dispose que les contractuels, employés sur un emploi permanent à durée indéterminée ou en CDD d'une durée supérieure à 1 an y compris les agents recrutés par un contrat de projet, sont concernés par ce dispositif.

L'entretien professionnel annuel est un outil au service du management. Il est un moment privilégié de dialogue avec son supérieur hiérarchique. Pour être construit et structuré, cet entretien doit être préparé en amont par chaque agent.

L'entretien annuel porte, a minima sur les 7 thématiques suivantes :

- Les résultats professionnels,
- La détermination des objectifs,
- La manière de servir du fonctionnaire,
- Les acquis de son expérience professionnelle,
- Le cas échéant, ses capacités d'encadrement,
- Les besoins de formation de l'agent,
- Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

A l'issue de cet entretien, un montant sera déterminé pour chaque agent, en pourcentage du plafond accordé dans le groupe de fonctions auquel l'agent est rattaché.

## 7. Les groupes de fonctions

Il a été décidé d'effectuer une répartition dans les groupes de fonction selon la méthode critérielle (de cotation des postes).

La grille de cotation des postes adoptée par la Ville de Lodève a été utilisée (cf. annexe 1). Seuls les critères pris en compte pour l'expérience professionnelle ont été modifiés.

Le nombre de points cumulés a permis de situer les fonctions les unes par rapport aux autres et de les positionner dans un groupe de fonctions. La grille se trouve en annexe 2 du document.

Cette méthode garantit la transparence d'attribution des primes auprès de tous les agents.

Les fonctions qui n'ont pas été intégrées dans le tableau en annexe 2 sont exclues du bénéfice du RIFSEEP.

Afin de ne pas dépasser l'enveloppe budgétaire, les montants n'ont pas été établis en fonction du nombre de points attribués, mais en fonction du régime indemnitaire existant au 01<sup>er</sup> janvier 2022.

## 8. Date d'effet

Les lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines prenant effet au 01<sup>er</sup> décembre 2021, et adoptées après avis du Comité Technique en date du 29 novembre 2021, prévoyaient la finalisation du projet au 31 mai 2022.

Ce délai a été respecté et la mise en place du RIFSEEP prendra effet au 01<sup>er</sup> septembre 2022.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté pour chaque agent.

Chaque année, les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

A compter du 01<sup>er</sup> septembre 2022, les primes et indemnités qui ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP sont abrogées.

Avant le vote, M. KASSOUH Ahmed demande comment s'est passée la présentation du projet aux agents.

M. RAMBAUD Guilhem précise que plusieurs agents ont été intégrés au groupe de travail afin de définir les règles relatives à la mise en place du RIFSEEP. Les agents impliqués ont été favorables au projet mais certains se sont retirés du groupe de travail, notamment car les points abordés étaient très techniques.

Mme STADLER Magali s'interroge quant à elle sur la possibilité de cumul des majorations d'IFSE pour les référents qui s'impliqueront dans plusieurs projets.

M. RAMBAUD Guilhem répond que le rôle de référent n'a pas été pensé comme ça. Qu'il est envisagé que le travail à fournir en qualité de référent ne permettent pas à un agent d'être impliqué dans plusieurs projets. M. RAMBAUD Guilhem rajoute qu'il n'y aura pas d'obligation d'être référent.

M. RAMBAUD Guilhem rappelle que l'objectif qui a été fixé par le groupe de travail était d'inciter celles et ceux qui veulent gagner plus à s'investir, et donc de valoriser financièrement ceux qui s'investissent. C'est pourquoi, celui ou celle qui se désengagera de son rôle de référent verra sa majoration d'IFSE supprimée.

Aussi, il est proposé au conseil d'administration de délibérer et le cas échéant :

- D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- D'autoriser la Présidente du CCAS à fixer, par arrêté individuel, le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.
- D'autoriser Madame la Présidente et Madame la Vice-présidente à signer tous les documents relatifs à cette affaire.

**Vote : Pour : 8 voix Abstention : 0 voix Contre : 0 voix**

**Annexe 1 : Liste des critères de cotation (page 1/3)**

	<b>Indicateurs</b>	<b>Description de l'indicateur</b>
<p><b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b></p>	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme
	Nombre de collaborateurs (directement et indirectement encadrés)	Agents sous la responsabilité hiérarchique
	Type de collaborateurs encadrés	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination
	Niveau d'encadrement	Missions humaines, financières, juridiques, politiques
	Niveau de responsabilités lié aux missions	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Délégation de signature	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Entreprendre et piloter avec méthode un projet
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conduite de projet	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques
		Préparation et/ou animation de réunions
	Conseil aux élus	

**Annexe 1 : Liste des critères de cotation (page 2/3)**

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (Issues de la fiche de poste et du DUERP)	<u>Indicateurs</u>	<u>Description de l'indicateur</u>
	Relations externes/internes	Typologie des interlocuteurs : c'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points.
	Risque d'agression physique	
	Risque d'agression verbale	
	Exposition aux risques de contagion(s)	
	Risque de blessure	
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante
	Variabilité des horaires	
	Contraintes météorologiques	
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (exemple : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux, CA, CAP, CHSCT...
	Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité (régie, bon de commandes, actes d'engagement...)
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et, le cas échéant, les services dans la mise en oeuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage. Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité

**Annexe 1 : Liste des critères de cotation (page 3/3)**

	<u>Indicateurs</u>	<u>Description de l'indicateur</u>
<p><b>Technicité, expertise, expérience, qualifications</b></p>	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (une poste généraliste qui s'appuie sur des experts aura une simple maîtrise attribuant 1 point)
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un seul métier existant au répertoire des métiers ou s'il s'agit d'un assemblage de plusieurs métiers
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste et non pas le niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation / certification	Si le poste nécessite une habilitation ou une certification
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilités définies. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement, de manière confirmée, un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour

**Annexe 2 : Répartition dans les groupes de fonctions (page 1/2)**

Catégorie	Groupe	Fonction	Cadre d'emplois correspondant	IFSE		CIA	
				Borne mensuelle inférieure (Plancher)	Borne mensuelle supérieure (Plafond)		
A	A1	Directeur(rice)	Attachés	1200	2350	250	
		Directeur(rice) adjoint	Attachés	450	1400	250	
	A3	Infirmier(ère) coordinateur(rice)	Infirmiers en soins généraux	450	1200	250	
		Coordinateur(rice) PRE	Attachés				
	A4	Infirmier(ère)	Infirmiers en soins généraux				
		Ergothérapeute	Ergothérapeutes	350	650	250	
		Psychomotricien(ne)	Psychomotriciens				
		Psychologue	Psychologues				
	B	B2	Infirmier(ère)	Infirmiers	300	600	250
			Agent administratif avec encadrement	Rédacteurs			
B3		Aide-soignant(e)	Aides-soignants	180	600	250	
		Agent administratif sans encadrement	Rédacteurs				

**Annexe 2 : Répartition dans les groupes de fonctions (page 2/2)**

Catégorie	Groupe	Fonction	Cadre d'emplois correspondant	IFSE		CIA
				Borne mensuelle inférieure (Plancher)	Borne mensuelle supérieure (Plafond)	
C	C1	Comptabilité et secrétariat qualifié	Adjoints administratifs	150	550	250
		Cuisinier(ère)	Agents de maîtrise			
		AMP / AES	Auxiliaires de soins			
	C1 bis	Responsable de la lingerie	Agents sociaux	70	250	250
		Responsable de l'animation	Adjoints d'animation			
		Factotum	Agents de maîtrise			
		Cuisinier(ère)	Adjoints techniques			
		Faisant fonction d'aide-soignant(e)	Agents sociaux			
	C2	Secrétaire / Agent d'accueil	Adjoints administratifs	45	250	250
		Animateur(rice)	Adjoints d'animation			
		Factotum	Adjoints techniques			
		Commis de cuisine	Adjoints techniques			
		Agent social d'hébergement	Agents sociaux			
		Linger(ère)	Agents sociaux			
Coiffeur(se)	Agents sociaux					
	Animateur(rice) d'ateliers de gymnastique douce	Hors cadre				

## Annexe 3 : CHARTE DU RÉFÉRENT

L'institution s'engage à

Inscrire sur les fiches de tâches des temps qui permettront au référent la mise en œuvre des missions spécifiques liées à ce rôle

Rémunérer l'engagement du référent

Accompagner le référent face aux difficultés rencontrées (conseil, médiation, appui,...)

Le référent s'engage à

Faire preuve en toutes circonstances de bienveillance à l'égard des résidents, de leur entourage, de l'ensemble des professionnels intervenant au sein de l'EHPAD

Rendre compte de façon biannuelle de l'avancement des missions confiées au cours d'un entretien avec l'un des membres de l'équipe d'encadrement

S'impliquer de façon pérenne

Transmettre les savoirs acquis aux membres de l'équipe pluridisciplinaire

Mettre en œuvre une traçabilité informatique des actions menées

Se référer aux recommandations de bonnes pratiques gériatriques et aux recommandations issues de sociétés scientifiques

#### **Annexe 4 : Liste des abréviations utilisées dans le présent document**

**1/2T** : Demi-traitement.  
**AMP** : Aide médico-psychologique.  
**AES** : Accompagnant éducatif et social.  
**CA** : Congé annuel.  
**CGM** : Congé de grave maladie.  
**CIA** : Complément indemnitaire annuel.  
**CITIS** : Congé pour invalidité temporaire imputable au service.  
**CDD** : Contrat à durée déterminée.  
**CDI** : Contrat à durée indéterminée.  
**CLD** : Congé de longue durée.  
**CLM** : Congé de longue maladie.  
**CMO** : Congé de maladie ordinaire.  
**CSS** : Congé sans solde (pour convenance personnelle).  
**DGCL** : Direction générale des collectivités locales.  
**DGFIP** : Direction générale des finances publiques.  
**DUERP** : Document unique d'évaluation des risques professionnels.  
**IFSE** : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.  
**MP** : Maladie professionnelle.  
**N/C** : Non concerné.  
**PPR** : Période préparatoire au reclassement.  
**PRE** : Programme de réussite éducative.  
**RIFSEEP** : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.  
**RTT** : Réduction du temps de travail.  
**TPT** : Temps partiel thérapeutique.

**4- EPRD 2022 – Décision modificative n°1**

Vu la délibération n° 389 du 24 juin 2022 relative à l'EPRD 2022,

Vu la décision tarifaire n° 1527 portant fixation du Forfait global de soins 2022 en date du 24 juin 2022,

La décision tarifaire arrivant après le vote de l'EPRD 2022, il convient de prendre une décision budgétaire modificative.

Dans un même temps, il conviendrait d'intégrer à l'EPRD, l'amortissement de la subvention, à la demande du Trésorier, de la CNSA perçue pour la réalisation du PASA (Pôle d'activité de soins adaptés) en 2017.

M. RAMBAUD Guilhem précise que cette décision modificative représente 44% de ce que l'établissement a demandé. M. RAMBAUD Guilhem s'inquiète du déficit à venir qui sera plus proche des 250 000 euros que des 200 000 euros annoncés lors du dernier conseil d'Administration.

Mme LÉVÊQUE Gaëlle partage cette inquiétude et rajoute que les frais engagés suite aux diverses augmentations de salaire n'ont pas été pris en compte en totalité et que l'inflation vient impacter le budget justifiant le déficit annoncé par M. RAMBAUD. Mme LÉVÊQUE Gaëlle constate que toutes les collectivités rencontrent des difficultés financières. L'hôpital de Lodève va également rencontrer les mêmes difficultés financières.

M. RAMBAUD Guilhem renchérit. L'emprunt pour le prêt locatif voit ses intérêts augmenter puisqu'il est indexé sur le livret A qui vient de connaître une hausse de son taux qui s'élève désormais à 2%. Cela vient rajouter environ +23 000 € en charges de fonctionnement sur l'année 2022.

M. RAMBAUD Guilhem analyse le tableau ci-dessous. La quote-part des subventions d'un montant qui s'élève à 4038,46 € est inscrite à la demande de la Trésorerie. Auparavant, l'ARS et la CNSA refusaient cet amortissement. Mais pour la Trésorerie, il s'agit bien d'une subvention amortissable.

Aussi, il est proposé au conseil d'administration de délibérer et le cas échéant :

- De modifier l'EPRD 2022 de la façon suivante :

Augmentation des crédits		Augmentation des recettes	
Comptes	Montant	Comptes	Montant
64111 – Salaires et traitements	+ 52 000,91 €	735111 – Produit de la Tarification Soins	+ 47 962,45 €
		777 – Quote-part des subventions d'investissement	+ 4 038,46 €
<u>Total</u>	<b>52 000,91 €</b>	<u>Total</u>	<b>52 000,91 €</b>

- D'autoriser Madame la Présidente et Madame la Vice-présidente à signer tous les documents relatifs à cette affaire.

**Vote : Pour ; 8 voix Abstention : 0 voix Contre : 0 voix**

## 5- Présentation de la feuille de route du GECOH

En introduction, M. RAMBAUD Guilhem rappelle que le GECOH est né de la volonté de mutualiser les tâches et emplois des EHPAD du territoire. Le GECOH permet une entraide entre établissements.

Mme LÉVÊQUE Gaëlle et Mme GALÉOTE Monique représentent la Ville de Lodève au GECOH.

La feuille de route ci-dessous répond à une demande des élus.

M. RAMBAUD Guilhem en profite pour annoncer les projets en cours :

- Le GECOH avait besoin d'un siège : il s'est donc installé à Paulhan, dans les locaux qui étaient initialement pensés comme un logement de fonction pour le/la Directeur(rice) de l'EHPAD de Paulhan. Ce lieu pourra également servir de lieu de formation.

- Toujours dans une volonté de mutualisation : les services supports sont en cours de mutualisation. Ainsi, un service finance/comptabilité se développe et un service RH est prévu à compter du mois de novembre. Ces services mutualisés permettront aux petits établissements de monter en compétences. 4 établissements bénéficient actuellement du service comptabilité : l'EHPAD de Saint-Bauzille-de-la-Sylve, l'EHPAD de Claret, l'EHPAD de Paulhan et l'EHPAD de Gignac. Ce sont deux agents détachés qui travaillent sur ce service mutualisé finance/comptabilité. Ces services permettront de libérer du temps aux Directeurs d'EHPAD qui pourront consacrer plus de temps pour s'occuper des résidents.

À compter de 2023, l'EHPAD l'Ecureuil bénéficiera du soutien du service finance/comptabilité du GECOH.

M. BARBIER Maxime, Directeur adjoint de l'EHPAD l'Ecureuil, sera mis à disposition 1 jour par semaine sur la stratégie RH et son pilotage. Parmi les premiers chantiers, il y aura la mise en place d'un règlement intérieur commun et il permettra aux établissements de bénéficier d'une veille juridique spécifique aux RH. Cette veille permettra de sécuriser les établissements face aux nombreux changements en cours et à venir.

Se regrouper pour se partager les rôles : c'était ce même objectif lorsqu'il a été question de mutualiser les achats. M. RAMBAUD Guilhem est le référent. Ainsi, le GECOH mutualise ses achats de dispositifs médicaux, de produits d'entretien, de protections et de masques.

Seuls les établissements du GECOH qui en font la demande en bénéficient.

Le GECOH comprend également une astreinte IDE de nuit. Le GECOH a répondu à un appel à projet pour faire bénéficier de son expertise à des EHPAD du Nord de Montpellier afin qu'ils puissent mettre en place ce dispositif. Le GECOH serait financé à hauteur de 10 000 euros si la candidature est retenue.

Des établissements hors du GECOH ont récemment demandé à bénéficier des achats mutualisés. Le GECOH a répondu favorablement.

### La feuille de route :

Les 2 avril et 24 septembre 2021, l'assemblée générale du GECOH a validé la feuille de route 2022-2026, qui vous est présentée par Madame la Présidente (Cf. annexe 1) :

Pour rappel, La raison d'être du GECOH est de devenir un moteur du « bien vivre » pour les personnes âgées du territoire ! Pour ce faire, le GECOH doit poursuivre sa démarche de développement des services supports aux adhérents afin de permettre aux acteurs de focaliser leurs efforts sur l'accompagnement des personnes âgées. Il doit également se positionner dans la coordination et la fédération d'un réseau opérationnel d'acteurs pour le développement de projets adaptés aux besoins des personnes âgées du territoire. La conduite du développement du GECOH doit être entreprise en harmonie avec les valeurs fondatrices du groupement, et le partage de ces

valeurs un prérequis à toute collaboration avec un partenaire. Le Service au public : C'est à dire la volonté ferme de contribuer par son action à la qualité de vie de la personne âgée sur son territoire, dans un souci de répondre à l'intérêt général en respectant les principes fondamentaux d'accès à tous, d'adaptabilité à la singularité de la personne, de gratuité... A ce titre, la capacité à proposer des projets innovants, en réponse aux besoins identifiés des personnes sur le territoire, doit être le fondement de la légitimité de l'action du GECOH et de ses membres. La Citoyenneté : qui se manifeste par la promotion du choix de la personne âgée et la posture d'accompagnement au service du parcours de vie choisi par la personne. La volonté d'agir pour renforcer la capacité d'autodétermination de chaque personne âgée, pour lui permettre d'être entendue et reconnue, pour porter la voix des « inaudibles », constitue un engagement indispensable. Le Partage : L'expérience des années de vie du GECOH démontre qu'en partageant on ne se diminue pas mais on grandit collectivement. Fort de la résolution de ce paradoxe, vécu et internalisé par les membres du groupement. Ainsi, l'engagement de tous les futurs membres est requis dans le déploiement du partage dans toutes ses potentialités : compétences, effectifs, ressources matérielles, information et expériences...

Cette présentation amène M. PANIS Michel à se demander si à force de grossir, les élus n'ont pas peur que l'ampleur du GECOH leur échappe.

M. RAMBAUD Guilhem tient à rassurer sur le soutien actuel des élus qui ont émis par le passé cette critique d'avoir un groupement où ils ne seraient pas pleinement décisionnaires.

En réponse à ces inquiétudes, le GECOH s'était organisé différemment puisque ce sont désormais les élus qui votent.

Aussi, il est proposé au conseil d'administration de délibérer et le cas échéant :

- De valider la feuille de route du GECOH,
- D'autoriser Madame la Présidente et Madame la Vice-présidente à signer tous les documents relatifs à cette affaire.

**Vote : Pour : 8 voix Abstention : 0 voix Contre : 0 voix**

## **6- Transfert des fonctions support sur le GECOH**

En application de la feuille de route adoptée par l'Assemblée Générale du GECOH lors de sa séance du 24 septembre 2021 (Axe1 – Obj 2), qui vous a été présentée lors de la séance de ce jour, le rapporteur présente le contrat de prestation de service à intervenir entre le CCAS de Lodève et le GECOH pour le transfert de fonctions supports de l'EHPAD vers le siège.



**Filière médico-sociale**

Médecin (TNC)	1	1
Infirmier en soins généraux (TC)	5	5
Infirmier en soins généraux (TNC)	2	2
Psychologue (TNC)	1	1
Ergothérapeute (TC)	1	1
Aide-soignant de classe normale (TC)	12	12
Aide-soignant de classe supérieure (TC)	6	6
Aide-soignant de classe supérieure (TNC)	1	1
Auxiliaire de soins principal 1 <sup>ère</sup> classe (TC)	2	2
Auxiliaire de soins principal 2 <sup>ème</sup> classe (TC)	2	2
Agent social principal 1 <sup>ère</sup> classe (TC)	2	2
Agent social principal 2 <sup>ème</sup> classe (TC)	5	3
Agent social (TC)	17	14
Agent social (TNC)	3	3

- D'autoriser Madame la Présidente et Madame la Vice-présidente à signer tous les documents relatifs à cette affaire.

**Vote :**                      **Pour : 8 voix**                      **Abstention : 0 voix**                      **Contre : 0 voix**

### **8- Convention d'adhésion à la mission d'appui et de soutien à la prévention des risques professionnels**

Vu la loi n°84-53 modifiée du 26 janvier 1984, portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 25, 26-1, 108-3 ;

Vu le décret n°85-603 modifié du 10 juin 1985, relatif à l'hygiène et sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale, notamment ses articles 2-1, 4 et 5 ;

Vu la circulaire INTB1209800C du 12 octobre 2012 relative à l'application des dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

Vu l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en date du 25 mars 2022.

### **CONSIDÉRANT**

L'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, impose aux collectivités territoriales et établissements publics de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

L'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, impose aux collectivités territoriales et établissements publics de désigner des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention (AP-CP)

Il peut être satisfait à cette obligation :

- en désignant un agent en interne,
- en passant convention avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale.

L'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, impose aux collectivités

territoriales et établissements publics de désigner un Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité (ACFI).

Il peut être satisfait à cette obligation :

- en désignant un agent en interne,
- en passant convention avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale.

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault (CDG 34) propose une mission permettant de soutenir la collectivité/établissement dans la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels afin d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Les prestations du CDG 34 peuvent consister, notamment en :

- un accompagnement à l'évaluation des risques professionnels en vue de l'élaboration du document unique,
- un accompagnement à l'évaluation des risques psycho sociaux en vue de l'intégration dans le document unique
- un accompagnement dans la mise à jour du document unique et le suivi de la mise en œuvre du plan d'action,
- un accompagnement à tout projet administratif ou technique relatif à la prévention des risques professionnels,
- une assistance sur les domaines de la santé sécurité avec la mise à disposition d'outils, de documents et procédures adaptés à la collectivité et l'appui d'une personne qualifiée sur des thématiques particulières :
  - risques psychosociaux (RPS),
  - ergonomie,
  - métrologie d'ambiance physique (bruit, ventilation, vibration...),
  - prévention du risque chimique,
  - médiation pour la résolution à l'amiable des conflits interpersonnels,
  - ...
- une information, sensibilisation des élus, des encadrants ou des agents sur des thématiques préventions.
- La mise à disposition par le CDG 34 d'un assistant de prévention pour les collectivités ou établissements de moins de 20 agents.
- la mise à disposition par le CDG34 d'un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI).
- La mise en place du dispositif signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes.

M. RAMBAUD Guilhem précise qu'il s'agit d'une convention unique et donc qu'il s'agira d'adhérer pour l'ensemble des missions.

M. RAMBAUD Guilhem tient à rajouter que la mise en place du dispositif de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes est une très bonne chose. Il constate que les langues se délient ce qui le satisfait.

Mais il sait aussi que ce seul dispositif n'est pas suffisant. Il se demande notamment comment l'établissement pourrait aider les agents qui pour certains font face à des violences intra-familiales.

Aussi, il est proposé au conseil d'administration de délibérer et le cas échéant :

- De dire que le CDG 34 assurera la mission permettant de soutenir la collectivité/établissement dans la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels afin d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.
- D'autoriser Mme la Présidente à signer la convention la convention d'appui et de soutien à la prévention des risques professionnel proposée par le CDG 34, telle que jointe en annexe.
- De Dire que les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

**Vote :**

**Pour : 8 voix**

**Abstention : 0 voix**

**Contre : 0 voix**

À l'issue du Conseil d'Administration, M. ALIBERT Damien a tenu à remercier le Directeur, M. RAMBAUD Guilhem, et les équipes mobilisées pour la journée du 3 septembre durant laquelle était organisée une fête dans le parc de l'EHPAD l'Ecureuil.

Selon lui, cette journée était une réussite.

Cet avis enthousiaste est partagé par Mme LÉVÊQUE Gaëlle.

Pour finir, M. RAMBAUD Guilhem a tenu à informer les administrateurs de la démarche en cours puisque que le recours gracieux qui a été fait il y a plusieurs mois auprès de l'ARS n'a pas abouti.

La notification du budget et l'absence de financement du Complément de Traitement Indiciaire dans sa totalité (soit un manque de financement s'élevant à environ 94 000 € sur 2020 et 2021) est contestée.

Suite au recours gracieux, il a été répondu par l'ARS que s'agissant d'une enveloppe limitative, ils ne pouvaient pas revoir le budget tel qu'il est demandé. Cette réponse a été donnée hors délai, soit avec plus de 2 mois de retard.

Mme LÉVÊQUE Gaëlle a donc pris la décision d'aller au Tribunal Administratif de Bordeaux pour contester la décision.

Cette procédure est également engagée par la Ville de Gignac.

L'ARS aura 1 mois pour répondre à la sollicitation du Tribunal Administratif de Bordeaux.

Signature de la Présidente  
du Conseil d'Administration



Signature du secrétaire de séance



Nombres de conseillers en exercices : 12

Présents ou représentés : 3 (secours convoqué suite à l'absence de quorum)

Pour : 3

Contre : 0

Abstention : 0