

République Française
Département : SOMME
Arrondissement : Abbeville
CIAS - Ponthieu-Marquenterre

Procès-verbal

Le mercredi 17 décembre 2025 à 09 heures 30, l'assemblée, régulièrement convoquée le 11 décembre 2025, s'est réunie sous la présidence de Maurice FORESTIER.

Secrétaire de la séance : Philippe PIERRIN

Présents : Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Représentés :

Absents et excusés : Claude HERTAULT, Aurore PIAT, Marie-José VAN RIECK ONGHENA, Michel LELIEVRE, Nicole SERRE

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du Procès-Verbal du Conseil d'Administration du 29 septembre 2025
2. Finances – Décision modificative n°2 – Budget CIAS 2025
3. Finances – Evolution des tarifs du portage des repas
4. Finances : Évolution tarifaire de l'aide à domicile
5. Ressources humaines – Actualisation de la mise en œuvre de la Protection Sociale Complémentaire par labellisation
6. Ressources humaines – Adhésion au contrat d'assurance des risques statutaires du Centre de gestion de la Somme
7. Ressources humaines – Mise à jour du protocole temps de travail du CIAS
8. Ressources humaines – Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
9. Ressources humaines – Règlement de fonctionnement du CIAS
10. Administration – Signature de l'avenant N°3 au CPOM
11. Questions diverses

1. Approbation du Procès-Verbal du Conseil d'Administration du 29 septembre 2025

Monsieur le président donne lecture du procès-verbal du conseil d'administration en date du 29 septembre 2025. Le procès-verbal du conseil d'administration en date du 29 septembre 2025 est approuvé à l'unanimité.

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 9

Pour : Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

2. Finances – Décision modificative n°2 – Budget CIAS 2025 (N°DE 019 2025)

Préambule : Les décisions modificatives permettent l'ajustement des prévisions budgétaires en cours d'année, en modifiant ponctuellement le budget initial. Ce sont des délibérations de l'assemblée locale autorisant l'exécutif local à effectuer des recettes ou des dépenses complémentaires. Le nombre de ces décisions modificatives est laissé au libre arbitre de chaque collectivité.

Vu l'article L. 1612-11 du code général des collectivités territoriales,

Vu l'arrêté Préfectoral en date du 14 décembre 2016, créant la Communauté de communes Ponthieu-Marquenterre ;

Vu la délibération de la Communauté de Communes Ponthieu-Marquenterre n°DE_2019_020 en date du 28 mars 2019, créant le Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) de la Communauté de communes Ponthieu Marquenterre ;

Vu la délibération de la Communauté de Communes Ponthieu-Marquenterre n°DE_2021_0119 en date du 14 décembre 2021, transférant la gestion du secteur aide à domicile au Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) de la Communauté de communes Ponthieu Marquenterre,

Vu la nomenclature budgétaire et comptable M57,

Vu la délibération n° 2025-008 du conseil d'administration en date du 10 avril 2025 approuvant le Budget Primitif et vu la délibération n° 2025-014 du conseil d'administration en date du 27 mai 2025 approuvant la décision modificative n°1,

* Considérant la nécessité d'ajuster les crédits budgétaires 2025,

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, par 9 voix pour, 0 voix contre et 0 abstentions, décide :

- De prendre une deuxième décision modificative du budget CIAS sur l'exercice 2025 afin d'ajuster les crédits budgétaires tels que dans le tableau ci-dessous et relatifs à :

Sur la section de fonctionnement :

Dans le cadre de l'analyse des besoins sociaux, 2 000 € sont retirés en frais d'étude car cette analyse sera menée par deux apprenties en MASTER sciences sociales.

Sur la section d'investissement :

En dépenses d'investissement, il convient d'ajuster les crédits nécessaires à l'acquisition d'un copieur pour 2 000 €.

Le virement de section à section équilibre les sections de fonctionnement et d'investissement pour 2 000 €.

DECISION MODIFICATIVE N°2 BUDGET CIAS 2025					
Section de Fonctionnement					
Réf. Fonct.	CHARGES Ventilation / chapitre		PRODUITS Ventilation / chapitre		Réf. Fonct.
020	011 - 617 Etudes et recherches	-2 000,00			
020	023 - Virement à la section d'investissement	2 000,00			
	Total	0,00	Total	0,00	

Section d'Investissement					
Réf. Fonct.	CHARGES Ventilation / chapitre		PRODUITS Ventilation / chapitre		Réf. Fonct.
020	21 - 21838 Autre matériel informatique	2 000,00	023 - Virement à la section d'investissement	2 000,00	020
	Total	2 000,00	Total	2 000,00	

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 9

Pour : Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

3. Finances – Evolution des tarifs des repas approbation de la nouvelle grille tarifaire au 1^{er} février 2026 (N°DE 020 2025)

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la création du CIAS au 1^{er} septembre 2019, avec dans sa composante la reprise du service de portage de repas et une volonté des élus d'harmoniser et déployer ce service rendu à la population,

Vu la première harmonisation des tarifs lors de la fusion qui a conduit à proposer le tarif bas en attendant de mesurer l'effectivité du service ;

Vu la deuxième harmonisation des tarifs en septembre 2022 étant donné le contexte actuel d'augmentation des denrées alimentaires, du coût des carburants, mais également la nécessité d'harmoniser les grilles tarifaires de manière à pouvoir introduire une progressivité des tarifs en tenant compte des revenus des bénéficiaires, pour réintroduire plus d'équité dans l'application de ce tarif ;

Vu la troisième harmonisation des tarifs en novembre 2024 en tenant compte de la revalorisation de La Normandie.

Vu la revalorisation des tarifs de la Normandie de 4,65% au 24 juillet 2023

Vu la revalorisation des tarifs de la Normandie de 0,20% au 24 juillet 2024
 Vu la revalorisation des tarifs de la Normandie de 0,53% au 24 juillet 2025

Tarifs actuels							
PORTAGE DE REPAS		Tranche A		Tranche B		Tranche C	
		1 repas	couple	1 repas	couple	1 repas	couple
Coût du repas		5.40	10.80	5.40	10.80	5.40	10.80
Prestation de service	Transport	3.10	3.10	3.10	3.10	3.10	3.10
	Majoration	0	0	0.4	1	0.8	1.55
Tarifs		8,50 €	13,90 €	8,90 €	14,90 €	9,30 €	15,45€

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, par 9 voix pour, 0 voix contre et 0 abstentions, décide :

- D'approuver la grille tarifaire du portage de repas telle que décrite ci-après,

Tarifs au 1er février 2026							
PORTAGE DE REPAS		Tranche A		Tranche B		Tranche C	
		1 repas	couple	1 repas	couple	1 repas	couple
Coût du repas		5.40	10.80	5.40	10.80	5.40	10.80
Prestation de service	Transport	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6
	Majoration	0	0	0.4	1	0.8	1.55
Tarifs		9 €	14.40€	9.40 €	15.40 €	9.80 €	15.95 €
% d'augmentation		5.88%	3.6%	5.62 %	3.36 %	5.38 %	3.24 %

- de décider de sa mise en œuvre après communication auprès des bénéficiaires, soit à compter du 1er février 2026,

- de l'autoriser à signer tout document se rapportant à la présente délibération et poursuivre de ce fait l'exécution de la présente délibération.

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 9

Pour : Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

4. Finances : Évolution tarifaire de l'aide à domicile (N°DE 021 2025)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code de l'Action Sociale et des Familles ;

Vu la Loi 86-17 du 6 janvier 1986 adaptant la législation sanitaire et sociale aux transferts de compétences en matière d'aide sociale et de santé ;

Vu la Loi 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;

Vu la Loi 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;

Vu la Loi 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi « Notre » ;

Vu l'arrêté du 26 décembre 2023 relatif aux prix des prestations d'aide et d'accompagnement à domicile de certains service autonomie à domicile,

Vu la Loi n°2024-317 du 8 avril 2024, version en vigueur le 10 avril 2024,

Vu les délibérations se rapportant à la gestion de la compétence d'aide à la personne ;

Vu la délibération en date du 14 Décembre 2021 de la Communauté de Communes Ponthieu Marquenterre en faveur d'un transfert de gestion du service d'aide à domicile ;

Considérant que l'exercice d'une telle compétence peut être confiée à un établissement à vocation sociale, quand le périmètre de ce dernier est identique au périmètre de l'établissement initialement porteur, et que l'intérêt communautaire est préservé ;

Considérant la tarification fixée par le Centre Intercommunal d'Action Sociale Ponthieu-Marquenterre dans sa délibération du 21 mars 2023,

Le Président rappelle au Conseil d'Administration les tarifs actuels et propose une évolution de la tarification afin de se rapprocher du tarif du Conseil Départemental (24,58€) et du tarif national en 2025 (26,30€) :

TARIFS HORAIRES POUR LE SERVICE PRESTATAIRE

PU/H	2020	2021	2022	2023		2024	2025	2026	% d'évolution
				Janv à juin	A cpter du 1 ^{er} juillet			A compter du 1 ^{er} février 2026	2025 et 2026
APA (allocation personnalisée d'autonomie)	21 €	22 €	22 €	23 €		23,50 €	24,58 €	Tarif 2026 non connu à ce jour	
PCH (Prestation de Compensation du Handicap)	21 €	22 €	22 €	23 €		23,50 €	25,58 €		
DPAS (dispositif prestation d'action sociale)	21 €	22 €	22 €	23 €		23,50 €	25,58 €		
Caisses de retraites	21	21,1	24,50 €	25,60 €		26,30 €	26,80 €	Tarif 2026 non connu à ce jour	
E.F (emploi familial) et heures en supplément des accords	19 €	19 €	19 €	19 €	21 €	21 €	23,50 €	25,00 €	6,38%

FRAIS DE GESTION

SERVICE MANDATAIRE	2020	2021	2022	2023		2024	2025	2026	% d'évolution
				Janv à juin	A cpter du 1 ^{er} juillet			A compter du 1 ^{er} février 2026	2025 et 2026
Bénéficiaires APA (allocation personnalisée d'autonomie)	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	11€/mois	11€/mois	12€/mois	14€/mois	16.67%
Bénéficiaires PCH (Prestation de compensation du Handicap)	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	11€/mois	11€/mois	12€/mois	14€/mois	16.67%
Emploi familial	10 €/mois + 0,60 €/h	10 €/mois + 0,60 €/h	10 €/mois + 0,60 €/h	10 €/mois + 0,60 €/h	11€/mois	11€/mois	12€/mois	14€/mois	16.67%

SERVICE PRESTATAIRE	2020	2021	2022	2023		2024	2025	2026	% d'évolution
				Janv à juin	A compter du 1 ^{er} juillet			A compter du 1 ^{er} février 2026	2025 et 2026
Bénéficiaires APA (allocation personnalisée d'autonomie)	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	11€/mois	11€/mois	12€/mois	13€/mois	8,33%
Bénéficiaires PCH (Prestation de compensation du Handicap)	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	11€/mois	11€/mois	12€/mois	13€/mois	8,33%
Bénéficiaires Caisse de retraite (MSA, CARSAT, Mutuelles...)									
Emploi familial	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	10 €/mois	11€/mois	11€/mois	12€/mois	13€/mois	8,33%

Pour les caisses de retraites (MSA, CARSAT, ...) des frais de gestion versés par ces organismes.

Proposition d'évolution

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, par 9 voix pour, 0 voix contre et 0 abstentions, décide :

- Approuve la nouvelle tarification de la prestation aide à domicile comme indiquées ci-dessus à compter du 1^{er} février 2026,
- Mandate Monsieur Le Président pour poursuivre l'exécution de la présente délibération,
- Autorise Monsieur Le Président à signer tout document se rapportant à la présente délibération.

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 9

Pour : Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

5. Ressources humaines – Actualisation de la mise en œuvre de la Protection Sociale Complémentaire par labellisation (N°DE 022 2025)

Préambule : Pour donner suite à l'ordonnance du 1/2/2021 concernant la réforme du cadre juridique de la Protection Sociale Complémentaire, il est nécessaire de mettre à jour les montants minimums de participation du CIAS.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu les Articles L452-42 et L 827-1 à L 827-12 du Code général de la fonction publique ;

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 l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'Accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale, ;

Vu la délibération DC_2021_019 du 22 décembre 2021 portant sur la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire par labellisation ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en séance du 4 décembre 2025 ;

Considérant ce qui suit :

L'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique dispose que le gouvernement est habilité à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à redéfinir la participation des employeurs mentionnés à l'article L.2 du Code général de la fonction publique au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi qu'elles conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 consacre l'avènement d'une participation financière minimale obligatoire pour les employeurs publics territoriaux :

- Au 1^{er} janvier 2025 : obligation de participation financière pour la prévoyance à hauteur de 7€ par mois (20% d'un montant de référence fixé à 35€) et par agent ;
- Au 1^{er} janvier 2026 : obligation de participation à la santé à hauteur de 15€ par mois (50% d'un montant de référence fixé à 30€) et par agent.

En santé, comme en prévoyance, l'employeur peut ainsi opter :

- pour la labellisation pour l'un ou l'autre des deux risques,
- pour la convention de participation pour l'un ou l'autre des deux risques.

Le Conseil d'Administration en séance du 22 décembre 2021 avait décidé la mise en œuvre de la protection sociale par labellisation pour répondre aux besoins des agents du Centre Intercommunal d'Action Sociale.

Dans le cadre de la prévoyance maintien de salaire ou de la couverture santé, la modalité dite de la labellisation offre à l'agent la liberté de choix de sa garantie, la liberté de choix du coût de l'assurance, la liberté de résiliation.

Chaque agent, soit ayant déjà souscrit à une prévoyance ou à une mutuelle santé appartenant à la liste labellisée, soit souhaitant y souscrire, pourra percevoir, sur présentation annuelle d'une attestation délivrée par son assurance attestant de la labellisation du contrat souscrit à son nom, une participation par l'établissement public.

La participation par labellisation est maintenue selon une modulation par catégorie d'emploi comme suit et tenant compte des obligations de participation financière selon le Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 : 15€/mois/agent pour la catégorie A, 20€/mois/agent pour la catégorie B, 25€/mois/agent pour la catégorie C.

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public en activité et sous contrat à durée déterminée de plus de 6 mois ou à durée indéterminée

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, par 9 voix pour, 0 voix contre, 0 abstentions, décide :

- D'accorder sa participation aux dépenses de la Protection Sociale Complémentaire des agents titulaires, stagiaires et des agents sous contrats de droit public à durée déterminée de plus de 6 mois ou en contrat à durée indéterminée ;
- De fixer le montant de la participation financière pour tous les agents en position d'activité sur présentation annuelle d'une attestation délivrée par la mutuelle attestant de la labellisation du contrat souscrit en fonction de la catégorie d'emploi de l'agent : 15€/mois/agent pour la catégorie A, 20€/mois/agent pour la catégorie B, 25€/mois/agent pour la catégorie C ;
- De verser la participation financière aux agents titulaires et stagiaires, en position d'activité ou détachés auprès du CIAS, travaillant à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public en activité en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de 6 mois ;
- D'appliquer une modulation en fonction du temps de travail de l'agent ;
- De prévoir les dépenses correspondantes et d'inscrire les crédits nécessaires au chapitre 012 au budget général de l'établissement ;
- D'autoriser le Président à signer tout acte qui serait la suite ou la conséquence de la présente délibération.

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 9

Pour : Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

6. Ressources humaines – Adhésion au contrat d'assurance des risques statutaires du Centre de gestion de la Somme (N°DE 023 2025)

Préambule : Le CIAS était déjà membre du contrat de groupe précédent, attribué à Relyens. Le CIAS a, par lettre d'intention en date du 26/02/2025, demandé au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme de négocier un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge. Ce contrat arrive à échéance au 30 décembre 2025. A l'issue de la procédure, le marché a été attribué par le Centre de Gestion de la Somme lors de la séance de son Conseil d'Administration du 17 novembre 2025 à la compagnie CNP avec l'intermédiaire de RELYENS, après analyse et avis de la Commission d'Appel d'Offres qui a estimé que la proposition de ce groupement était économiquement la plus avantageuse dans le cadre mutualisé de ce contrat.

Il est désormais proposé d'adhérer au contrat de groupe selon les conditions ci-après décrites pour la période 2026-2030.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 (alinéa 2) de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

Considérant que le centre de Gestion de la Somme offre à ses collectivités et établissements publics affiliés l'opportunité de pouvoir souscrire au contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à leur charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut des agents en matière de protection sociale, en mutualisant les risques.

Considérant que ce contrat couvrira tout ou partie des risques suivants :

- Agents affiliés à la CNRACL : Décès, accident de service, maladie professionnelle, maladie ordinaire, Longue maladie Longue durée, Maternité -paternité-adoption
- Agents affiliés à l'IRCANTEC : accident de service et maladie imputable au service, maladie ordinaire, grave maladie, maternité- paternité -adoption

Considérant qu'il est de l'intérêt du CIAS d'adhérer au contrat groupe d'assurance des risques statutaires du centre de gestion de la Somme,

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, par 9 voix pour, 0 voix contre, 0 abstentions, décide :

- D'accepter la proposition suivante :

Durée du contrat : 5 ans (date d'effet du 01/01/2026 au 31/12/2030)

Taux garantis : 3 ans (de 2026 à 2028).

1. Agents Permanents (Titulaires ou Stagiaires) immatriculés à la C.N.R.A.C.L.

Remboursement des indemnités journalières à hauteur de 100%

Risques garantis et franchise appliquée par risque : taux 8.29%

Risques garantis : Décès, accident de service, maladie professionnelle, maladie ordinaire (avec 10 jours de franchise par arrêt en maladie ordinaire), Longue maladie, Longue durée, Maternité - paternité-adoption

2. Agents Titulaires ou Stagiaires non-affiliés à la C.N.R.A.C.L. et des Agents contractuels de droit public-Risques garantis : (*Agents effectuant plus ou moins de 150 heures par trimestre*) accident de service et maladie imputable au service, maladie ordinaire, grave maladie, maternité- paternité - adoption

Remboursement des indemnités journalières à hauteur de 100%

Risques garantis et franchise appliquée par risque : taux 0.90%

-D'autoriser le Président à signer les contrats d'adhésion en résultant.

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 9

Pour : Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

7. Ressources humaines – Mise à jour du protocole temps de travail du CIAS (N°DE 024 2025)

Préambule : Mise à jour du protocole du temps de travail en incluant la charte du télétravail

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu les articles L611-1 à L613-11 du Code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité ;

Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

Vu la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT ;

Vu la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;

VU le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu la délibération DE_016_2025 du 29 septembre 2025 relatif à la mise en place du protocole sur l'aménagement du temps de travail des agents du CIAS ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en séance du 4 décembre 2025 ;

Considérant que :

- Le protocole sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a été validé par le Conseil d'Administration du CIAS le 29 septembre 2025.
- Une actualisation est proposée au Conseil d'Administration pour une mise à jour du protocole du temps de travail avec la mise en place du télétravail.
- Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.
- L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.
- La charte de télétravail, jointe annexe, reprend les critères et les modalités d'exercice du télétravail ainsi que le formulaire de demande.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, par 9 voix pour, 0 voix contre et 0 abstentions, décide :

- L'instauration du télétravail au sein du CIAS à compter du 01 janvier 2026 ;
- La validation des critères et modalités d'exercice du télétravail tels qu'ils sont définis dans la charte annexée ;
- De dire que ces dispositions seront applicables à compter du 1er janvier 2026 ;
- De dire que les délibérations antérieures et relatives à l'aménagement du temps de travail des agents du CIAS sont rapportées ;
- D'autoriser le Président à signer tout acte qui serait la suite ou la conséquence de la présente délibération.

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 9

Pour : Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

8. Ressources humaines – Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (N°DE 025 2025)

Préambule : Actualisation du RIFSEEP appliqué au sein du CIAS et mise en place des critères d'attribution du CIA.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.714-1 et suivants,

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

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

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

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

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu l'ensemble des arrêtés ministériels portant application aux corps de la fonction publique d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 précité,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération DC _2021_018 portant sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions spéciales, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération DC _2022_008 portant sur la mise en place du RIFSEEP pour les emplois non permanents,

Vu la délibération DE _008_2023 portant sur la modification de la délibération DC _2021_018 portant sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions spéciales, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en séance du 20 mai 2025,

Considérant ce qui suit :

- Conformément à l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique, les organes délibérants des collectivités territoriales fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ;
- les primes et indemnités allouées aux fonctionnaires peuvent tenir compte des fonctions qu'ils exercent, de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service auquel ils appartiennent ;
- Le RIFSEEP comprend deux parts :
 - L'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (I.F.S.E.) ;
 - Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Il appartient à l'organe délibérant de définir le cadre général de l'instauration de ce régime indemnitaire, dans les conditions et les limites fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le conseil d'administration, après avoir délibéré, par 10 voix pour, 0 voix contre et 0 abstentions, décide :

- D'actualiser la mise en œuvre du RIFSEEP au sein du CIAS selon les modalités ci-dessous décrites ;
- De prévoir les crédits nécessaires au chapitre 012 du budget général de la collectivité ;
- D'autoriser le Président à signer tout acte qui serait la suite ou la conséquence de la présente délibération.

Article 1 – Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents :

- Titulaires et stagiaires exerçant à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en position d'activité.
- Contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné exerçant à temps complet, à temps non complet ou à Temps partiel.

Les agents contractuels de droit publics en contrat de remplacement de moins de 3 mois, les contrats en accroissement temporaire d'activité et sous contrat de droit privé sont exclus.

Article 2 – Détermination des groupes fonction et des montants maxima de l'IFSE

Chaque cadre d'emplois du CIAS est concerné par le RIFSEEP. Ils sont répartis en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

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

- Niveau hiérarchique ;
- Nombre et type de collaborateurs ;
- Niveau d'encadrement (stratégique, opérationnel, intermédiaire, coordination...) ;
- Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...) ;
- Responsabilité avec délégation de signature ;
- Organisation du travail des agents, gestion des plannings ;
- Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat ;
- Conduite de projet ;
- Préparation et/ou animation de réunion ;
- Conseil aux élus (expertise aux élus...).

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

- Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
- Niveau de Technicité / niveau de difficulté (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Certification / habilitation nécessaire ;
- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
- Pratique régulière et maîtrise d'un outil métier ;
- Rareté de l'expertise ;
- Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (indispensable, nécessaire, encouragé) ;

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

- Relation externes et internes selon typologie des interlocuteurs ;
- Risques d'agression verbale et/ou physique
- Exposition aux risques de contagions ;
- Risque de blessure plus ou moins grave ;
- Déplacement /poste itinérant ;
- Variabilité des horaires (fréquente, ponctuelle, rare) ;
- Poste soumis aux contraintes météorologiques ;
- Travail posté (exemple : agent d'accueil) ;
- Obligation d'assister aux instances diverses ;

- Engagement de la responsabilité financière et juridique ;
- Acteur de la prévention ;
- Sujétions horaires (travail le Week end, dimanche et jours fériés, nuit) ;
- Gestion de l'économat (stock, parc automobile...) ;
- Impact du poste sur l'image de l'établissement public.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds présentés selon le cadre d'emploi. Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

CATEGORIE A

Cadres d'emploi des attachés territoriaux		Montants annuels maxima d'IFSE	
Groupes de fonction	Emploi à titres indicatifs	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe A1	Directeur général	36 210€	22 310€

CATEGORIE B

Cadres d'emploi des rédacteurs territoriaux		Montants annuels maxima d'IFSE	
Groupes de fonction	Emploi à titres indicatifs	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe B2	Directeur adjoint	16 015€	7 220€

CATEGORIE C

Cadres d'emploi des adjoints administratifs territoriaux		Montants annuels maxima d'IFSE	
Groupes de fonction	Emploi à titres indicatifs	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe C1	Gestionnaire administrative	11 340€	7 090€
Groupe C2	Agent d'exécution, Agent d'accueil	10 800€	6 750€

Cadres d'emploi des adjoints techniques territoriaux		Montants annuels maxima d'IFSE	
Groupes de fonction	Emploi à titres indicatifs	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe C2	Agent portage de repas, agent d'entretien,	10 800€	6 750€

Cadres d'emploi des agents sociaux		Montants annuels maxima d'IFSE	
Groupes de fonction	Emploi à titres indicatifs	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe C2	Aide à domicile, auxiliaire de vie	10 800€	6 750€

Attribution :

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

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

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel de la présente délibération. Un arrêté individuel est établi.

Réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 4 ans, à défaut de changement de fonctions ou de grade et pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, la gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- En cas de congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- En cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique, l'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective de service ;
- En cas de période de préparation au reclassement, l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement ;
- En cas de congé de longue maladie, et grave maladie, l'IFSE sera suspendue (sauf application rétroactive) ;
- En cas de congé de longue durée, l'IFSE sera suspendue.

Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie lui demeure acquise.

Article 4 – Mise en place du Complément individuel annuel (CIA)

Le principe

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

La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA

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

La part variable du CIA ne peut excéder :

15% du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie A

12% du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie B

10% du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie C

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont les suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima du CIA
Attachés	
Groupe 1	6 390 €
Rédacteurs	

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima du CIA
Groupe 2	2 185 €
Adjoints administratifs / Agents sociaux / Adjoints techniques	
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €

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

L'attribution du CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

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

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

- Evaluation des objectifs (50 points) ;
- Compétences professionnelles et savoir être (25 points) ;
- Présentisme (25 points) (nombre de jours d'absence (maladie et autorisation spéciale d'absence) inférieurs à 10 jours pas d'impact ; nombre de jours d'absence (maladie et autorisation spéciale d'absence) compris entre 10 et 25 jours 50% d'impact ; nombre de jours d'absence (maladie et autorisation spéciale d'absence) égal et supérieur à 25 jours : 100% impact).

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La périodicité et les modalités de versement du CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel, au 1^{er} trimestre de l'année N+1.

Article 5 – Cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- o L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- o Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif

- compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- o La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
 - o La prime trajet ;
 - o Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
 - o La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
 - o La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
 - o L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
 - o La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
 - o Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Article 6 – Clause de revalorisation

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis par la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctions.

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 10

Pour : Claude HERTAULT, Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

9. Ressources humaines – Règlement de fonctionnement du CIAS (N°DE 026 2025)

Préambule : Chaque établissement et service social ou médico-social doit élaborer un règlement de fonctionnement qui définit les droits et les obligations des personnes accompagnées ainsi que les règles de vie du service. Ce règlement s'applique à l'ensemble des personnes accompagnées et intervenantes.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale ;
Vu l'article L.311-7 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) ;
Vu l'avis du Comité Social Territorial en séance du 4 décembre 2025 ;

Considérant ce qui suit :

Le règlement de fonctionnement a pour objet de préciser les modalités d'organisation et de fonctionnement du CIAS, ainsi que les droits et les devoirs des usagers. Il est révisé chaque fois que nécessaire et au moins une fois tous les 5 ans.

Le règlement de fonctionnement est remis à chaque bénéficiaire ou à son représentant légal ainsi qu'aux membres du personnel.

Le règlement est joint en annexe de la délibération.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, par 10 voix pour, 0 voix contre, 0 abstentions, décide :

-De valider le règlement de fonctionnement du CIAS joint à la délibération.

-De le rendre applicable à partir du 1^{er} janvier 2026 et jusqu'à l'intervention d'une nouvelle délibération modificative.

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 10

Pour : Claude HERTAULT, Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

10. Administration – Signature de l'avenant N°3 au CPOM (N°DE027 2025)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code de l'Action Sociale et des Familles ;

Vu la Loi 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;

Vu la Loi 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;

Vu les statuts de la Communauté de communes Ponthieu-Marquenterre ;

Vu les délibérations se rapportant à la gestion de la compétence d'aide à la personne ;

Vu la délibération en date du 14 Décembre 2021 de la Communauté de Communes Ponthieu Marquenterre en faveur d'un transfert de gestion du service d'aide à domicile ;

Monsieur Le Président présente l'avenant N°3 du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) dans le cadre de la mise en place de la dotation qualité en vue d'améliorer la qualité de la prise en charge des usagers, en annexe le CPOM 2023-2027.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, par 10 voix pour, 0 voix contre et 0 abstentions, décide :

1. D'autoriser le Président à signer l'avenant N°3 du contrat CPOM

Résultat du vote : Adopté

Sens des votes :

Vote : 10

Pour : Claude HERTAULT, Philippe PIERRIN, Marcel GAMARD, Jean-Paul PRUVOST, Jacky THUEUX, Jocelyne MARTIN, Magali PUIROUD, Maurice FORESTIER, Pascal BOURLO, Patrick DAIRAINÉ

Contre : néant

Abstention : néant

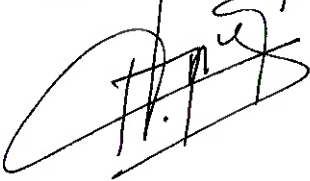
11. Questions diverses

Les membres sont informés que la rencontre avec les infirmiers libéraux sera programmée en début d'année 2026

Monsieur Dairaine informe les membres que la poste développe un service portage de repas.

Séance levée à 11H

Maurice FORESTIER
Président de séance



Philippe PIERRIN
Secrétaire de séance

