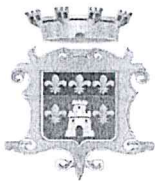


MAIRIE
DE
HONFLEUR



Centre
Communal
d'Action Sociale

**COMPTE RENDU ET PROCES VERBAL
CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 5 AVRIL 2023**

L'an deux mille vingt trois, le mercredi cinq avril, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, dûment convoqué, s'est réuni à la Mairie, sous la présidence de Madame LEMONNIER, Vice-Présidente.

Présents : Mme Martine LEMONNIER, Vice-Présidente ; Mme Patricia SAUSSEAU, Adjointe au Maire, Mmes Delphine THOMAS, Natacha SALE et Mr François SAUDIN, Conseillers Municipaux ; Mmes Suzy BESSON, Carol PRUVOST, Mrs Christophe PIERRE et Philippe POULAIN, Membres du Conseil d'Administration.

Absents excusés : Mr Michel LAMARRE (ayant donné pouvoir à Mme Martine LEMONNIER), Président ; Mme Catherine PONS (ayant donné pouvoir à Mme Natacha SALE) et Mme Marie-Noëlle HERON-BÜDIN (ayant donné pouvoir à Mr François SAUDIN) Conseillères Municipales ; Mmes Carole CHAMAILLARD, Anne MARLÉ et Lydia ORANGE Membres du Conseil d'Administration.

Mme Lemonnier demande aux membres s'ils acceptent le procès-verbal du Conseil d'Administration du 8 mars 2023. Aucune observation n'étant formulée, le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

1. Compte de Gestion 2022

Le Trésorier Municipal est chargé d'exécuter les ordres de paiement et de procéder à l'encaissement des recettes pour le compte de l'ordonnateur en vertu de la règle de séparation entre le Comptable et l'Ordonnateur.

A ce titre, il doit enregistrer toutes les opérations qui sont incluses dans le compte administratif et tenir une comptabilité de dettes et créances du CCAS Honfleur.

Le receveur municipal est, en outre, responsable de la gestion comptable du CCAS, à la fin de chaque exercice, il présente des comptes de gestion qui retracent toutes les opérations qu'il a effectuées.

Mme Lemonnier propose d'adopter les comptes de gestion du receveur municipal pour les résultats de l'exercice 2022 et de déclarer que les comptes de gestion dressés par le receveur municipal pour l'exercice 2022 et certifiés conformes par l'ordonnateur, n'appellent ni observation, ni réserve de sa part sur la tenue des comptes.

Le compte de gestion est validé à l'unanimité

2. Compte Administratif 2022

Mme LEMONNIER présente les résultats comptables de l'exercice 2022 suivants ainsi qu'un document de synthèse.

		Investissement	Fonctionnement	Total cumulé
Résultat de l'exécution	Recettes (titres émis) (A)	67 239,06 €	1 715 079,25 €	1 782 318,31 €
	Dépenses (mandats émis) (B)	84 226,39 €	1 499 422,13 €	1 583 648,52 €
(1) Solde de l'exécution (A-B)		-16 987,33 €	215 657,12 €	198 669,79 €
(2) Résultat reporté N-1		-62 774,83 €	14 015,16 €	-48 759,67 €
(3) Total (1+2)		-79 762,16 €	229 672,28 €	149 910,12 €
Restes à réaliser	Recettes (C)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Dépenses (D)	19 988,00 €	0,00 €	19 988,00 €
(4) Solde des restes à réaliser (C-D)		-19 988,00 €	0,00 €	-19 988,00 €
(5) Résultat cumulé (3+4)		-99 750,16 €	229 672,28 €	129 922,12 €

Les membres du conseil d'administration adopte le compte administratif 2022 du CCAS, conforme au compte de gestion du trésorier.

3. Affectation du résultat de l'exercice 2022

Mme LEMONNIER explique que les résultats d'un exercice sont affectés au budget primitif après leur constatation qui a lieu lors du vote du compte administratif. Lorsque le compte administratif a pu être approuvé avant le vote du budget primitif, les résultats de l'exercice antérieur peuvent être repris dans ce budget primitif.

Il est proposé de procéder à l'affectation définitive du résultat de l'exercice 2022 sur le Budget Primitif 2023 soit 129 922,12€.

Cette proposition est validée à l'unanimité

4. Budget Primitif 2023

Mme LEMONNIER expose le rapport présentant le Budget Primitif. Le Budget Primitif 2023 qui s'équilibre comme suit :

Section de fonctionnement : 1 782 541,34 €

Section d'investissement : 196 964,84 €

Mme Poulain : A quoi correspond le 66 charges financières

Mme Lemonnier : Il s'agit entres autres des intérêts des emprunts

Mr Saudin : C'est énorme ça a été multiplié par fois x ? Qu'en pense le directeur financier ?

Mme Lemonnier : Les chiffres nous ont été communiqués par le service financier. Il s'agit d'emprunts à taux variable.

Après ces quelques échanges, le Budget Primitif est validé à l'unanimité.

5. Subvention pour le CIDFF

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) organise deux permanences par mois à la Maison France Service afin d'accueillir des « victimes » pour toutes questions juridiques. Comme l'année dernière, la structure demande une subvention de 3 080€. En 2022, 90 personnes ont été accompagnées dont 82 femmes et 8 hommes. Parmi ces personnes 97,78% ont été victimes d'atteintes aux personnes.

Après la présentation de Mme Lemonnier, cette subvention est validée à l'unanimité.

6. Subvention pour les Petits Moussaillons

Depuis de nombreuses années l'association des Petits Moussaillons, assurant un EAJE sur Honfleur, demande une subvention stable de 31 000€ afin d'équilibrer leur budget. Compte tenu du contexte actuel, il demande une augmentation de 8 700€ pour 2023 soit 39 700€.

Jusqu'à présent, la CAF versait à la ville une aide financière au titre du Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) pour les structures d'accueil du jeune enfant du territoire (1, 2, 3 Soleil, Petits Moussaillons). Depuis janvier 2023, le CEJ a été remplacé par la Convention Territoriale Globale (CTG). Les fonds dûs au titre de cette nouvelle convention seront versés par la CAF directement aux structures concernées. Les Petits Moussaillons percevront 37 700€.

Mme Lemonnier propose de leur attribuer une subvention de 2 000€ en complément.

Mr Saudin précise qu'à cette subvention s'ajoute le financement d'un poste d'entretien.

Cette subvention est validée à l'unanimité.

7. Adoption du règlement du temps de travail du personnel du CCAS

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,

Vu la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,

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

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

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,

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public,

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

Vu la circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 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 la circulaire NOR : RFFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique,

Vu les délibérations encadrant l'organisation et la gestion du temps de travail de la commune,

Vu l'avis du Comité technique en date du 08 mars 2023,

Vu l'adoption du présent règlement par le conseil municipal de Honfleur le 28 mars 2023,

Considérant qu'il revient à l'assemblée délibérante de définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de ses agents.

Mme Lemonnier propose aux membres du Conseil d'Administration :

D'adopter le règlement du temps de travail, ci-joint, qui définit les nouvelles règles d'organisation et de gestion du temps de travail au sein de la commune de Honfleur et du CCAS dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur,

D'affirmer, comme cela est formalisé dans le règlement du temps de travail, que la durée annuelle de référence du travail effectif au sein de la collectivité est de 1 607 heures pour un agent à temps complet, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées, et ce à compter du 1^{er} avril 2023,

D'abroger les règles d'organisation et de gestion du temps de travail antérieurement en vigueur à la date exécutoire de la présente délibération.

Cette délibération est prise à l'unanimité.

8. Refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de la fonction publique et notamment l'article L.712-1,

Vu les articles L714-1 et suivants du Code de la fonction publique relatifs aux régimes indemnitaires,

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

Vu les arrêtés portant mise en application du RIFSEEP pour les cadres d'emplois dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire 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 circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération du 5 décembre 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP pour les agents du CCAS de la Ville de Honfleur,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 8 mars 2023,

Vu la délibération du 28 mars 2023 du Conseil Municipal de Honfleur pour l'adoption de cette refonte.

Mme Lemonnier propose la révision du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ainsi que du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) dans les conditions fixées ci-dessous.

I. Dispositions communes à la mise en place de la l'IFSE et du CIA

Article 1 : Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de l'IFSE et du CIA sont l'ensemble des agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public (sur emploi permanent) à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les agents qui ne bénéficient pas du régime indemnitaire sont :

- Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés, CDI de droit privé, adultes relais...);
- Les agents horaires et vacataires;
- Les agents contractuels sur emploi non permanent;
- Les agents contractuels recrutés sur un emploi fonctionnel.

Tous les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP sont bénéficiaires du RIFSEEP.

Article 2 : La détermination des groupes de fonctions

La collectivité s'est appuyée sur les fiches postes ainsi que sur le répertoire des métiers du

CNFPT comme point de départ pour structurer les référentiels de fonction et les groupes de fonction, colonne vertébrale du RIFSEEP.

Chaque poste est réparti entre différentes fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Les fonctions sont classées en 9 groupes de fonctions :

- 3 en catégorie A ;
- 3 en catégorie B ;
- 3 en catégorie C.

Le détail de la répartition des fonctions au sein des groupes de fonctions figure en annexe 1.

Groupe de fonctions	Intitulé du groupe de fonctions	Définition du groupe de fonctions
A1	Fonctions de direction générale	Fonctions de catégorie A impliquant un lien direct avec l'autorité territoriale, contribuant à la conception stratégique de projets et ayant un rôle de pilotage, d'animation et d'arbitrage décisionnel
A2	Fonctions de direction	Fonctions de catégorie A impliquant un lien direct avec l'autorité territoriale et ayant un rôle d'aide à la décision dans les projets stratégiques et d'impulsion managériale, intervenant sur un ou plusieurs services/pôles
A3	Fonctions de gestion d'un établissement et/ou d'expertise	Fonctions de catégorie A possédant une connaissance experte d'une activité particulière et/ou ayant la responsabilité de la gestion d'un établissement
B1	Fonctions d'encadrement intermédiaire	Fonctions de catégorie B ayant une responsabilité d'encadrement hiérarchique à l'échelle d'un service impliquant la préparation et l'exécution d'un budget afin de décliner le projet de service
B2	Fonctions de coordination ou de technicité avec des responsabilités /contraintes particulières	Fonctions de catégorie B assurant un lien fonctionnel avec d'autres services de l'organisation et/ou possédant une expertise spécifique avec des responsabilités ou des contraintes spécifiques
B3	Fonctions opérationnelles spécialisées	Fonctions de catégorie B sans mission d'encadrement ou de coordination, possédant un niveau de technicité sur un domaine d'activité précis
C1	Fonctions d'encadrement de proximité	Fonctions de catégorie C ayant une responsabilité d'encadrement hiérarchique de proximité
C2	Fonctions opérationnelles qualifiées	Fonctions opérationnelles de catégorie C dont les missions nécessitent des habilitations ou formations diplômantes spécifiques
C3	Fonctions opérationnelles	Fonctions opérationnelles de catégorie C pouvant comporter des contraintes et dont les missions ont un impact direct sur la qualité du service rendu par la collectivité

Article 3 : Les règles de cumul

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1^{er} de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires, astreintes) ;
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires et l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- Les indemnités de compensation de perte de pouvoir d'achat (indemnité différentielle ou compensatrice, GIPA...)

Ce régime indemnitaire se substitue et est par principe non cumulable avec les anciennes primes.

II. Dispositions propres à l'institution de l'IFSE

Article 4 : Le principe

4.1. Dispositions générales

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

L'IFSE est composée de :

- Une IFSE mensuelle fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction. Pour chaque groupe de fonction est déterminé :
 - Un plancher (socle commun minimum de rémunération indemnitaire pour toutes les fonctions du même groupe) ;
 - Un plafond (socle commun maximum de rémunération indemnitaire pour toutes les fonctions du même groupe).
- Une IFSE « surcote » visant à valoriser la réalisation d'une mission ou l'exercice d'une activité requérant une sujétion, une expertise ou une responsabilité particulière.

Des éléments détaillés de valorisation financière de l'IFSE figurent en annexe 2.

Les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire supérieur au montant plafond de l'IFSE bénéficient d'une indemnité différentielle telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 : le montant de leur régime indemnitaire est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

4.2. Les surcotes : les critères et montants des valorisations

Une valorisation de l'IFSE au titre de surcotes est attribuée au regard de 4 critères et selon les montants suivants :

- Travail fréquent en horaires décalés (dimanche, nuit – 22h à 5h - intégrés au planning de travail des agents) : +40 € mensuels brut, pour un agent à taux plein ;
- Mission de régisseur : montant défini en fonction du montant de la régie gérée par l'agent.

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel. En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat compte tenu du cadre d'emploi de rattachement de l'agent. Ce sera le cas notamment pour les agents logés.

Article 5 : La périodicité et les modalités de versement

Le versement de l'IFSE est mensuel. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail, c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectuée. En cas de temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE est fixé au prorata de la quotité de travail effectif de l'agent sauf s'il fait suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (maintien à 100%).

Modalités en cas d'absence :

En cas de congé annuel, congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident du travail ou maladie professionnelle), congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et décharge de service pour mandat syndical, l'IFSE est intégralement maintenue.

En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), l'IFSE suit le sort du traitement.

En cas de congés de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM), suspension de fonctions, grève, l'IFSE est suspendue. La suspension de l'IFSE en cas de CLM, CLD et CGM est effective à partir de la date de reconnaissance du placement de l'agent dans cette position.

Article 6 : Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade ;
- Au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et de changement de grade de l'agent.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

En ce qui concerne les changements de fonction, le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :

- En cas de mobilité dans le même groupe de fonction, le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu ;
- En cas de mobilité vers un groupe de fonction d'un niveau supérieur : si le montant de régime indemnitaire de l'agent est inférieur au montant plancher de son nouveau groupe de fonction : le régime indemnitaire est réévalué pour correspondre à minima au montant plancher du nouveau groupe de fonction ;
- En cas de mobilité vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur : l'agent se voit attribuer le montant d'IFSE correspondant à son nouveau groupe de fonction sauf en cas de réorganisation ou lors d'un reclassement : le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu.

III. Dispositions propres à l'institution du C.I.A.

Article 7 : Le principe

Les agents éligibles au RIFSEEP peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel.

Article 8 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA

Le montant individuel du CIA par groupe de fonction est fixé par la présente délibération et est déterminé au regard :

- Des plafonds de CIA réglementaires ;
- Des critères définis par la collectivité dans le support d'évaluation et des résultats des évaluations annuelles qui en découlent.

Le montant individuel du CIA est compris entre 0 et 100% du montant maximal par groupe de fonctions fixé par la présente délibération (annexe 2) dans le cadre de l'enveloppe budgétaire annuelle allouée au financement de ce complément indemnitaire, qui est validée chaque année par le Conseil d'administration au moment du vote du budget.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une fraction, et sera non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

IV. Dispositions générales – Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1^{er} avril 2023**.

Il est proposé au conseil d'administration :

- D'instaurer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- De rappeler que l'exécutif notifiera individuellement les montants de régime indemnitaire ;
- Que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;
- D'autoriser le Président à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

V. ANNEXES

ANNEXE 1 – Composition des groupes de fonctions

ANNEXE 2 – Tableau des montants d'IFSE et CIA par groupes de fonctions

ANNEXE 3 – Tableau des montants d'IFSE et CIA par groupes de fonctions pour les agents logés

ANNEXE 1

La composition des groupes de fonctions

* Les fonctions et cadres d'emplois mentionnés sont indicatifs et susceptibles d'évoluer dans le respect des définitions des groupes de fonction.

**Les montants d'IFSE ne pourront en aucun cas dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513

Groupe de fonctions	Fonctions éligibles au RIFSEEP représentées à date *	Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP représentés à date *
A1	Directeur Général des Services	— Attaché territorial
A2	Directeur	— Attaché territorial
A3	Directeur d'équipement Expert d'équipement d'accueil de jeunes enfants Chargé de mission	— Puéricultrice — Educateur de jeunes enfants — Conseiller socio éducatif
B1	Responsable de service	— Rédacteur territorial
B2	Coordonnateur de projet et/ou pôle	— Rédacteur territorial
B3	Gestionnaire administrative et/ou comptable Référént social Auxiliaire de puériculture	— Rédacteur — Auxiliaire de puériculture
C1	Responsable d'équipe	— Adjoint administratif — Agent social
C2	Agent de petite enfance Assistant de gestion administrative et/ou comptable et/ou social	— Adjoint administratif territorial — Adjoint technique territorial — Adjoint territorial d'animation — Agent social
C3	Agent d'entretien et de restauration Aide à domicile	— Adjoint administratif — Adjoint technique — Agent social

ANNEXE 2
Montants d'IFSE et de CIA par groupe de fonctions (exprimés en € bruts)

Groupe de fonctions	Montants planchers annuels de l'IFSE	Montants plafonds annuels de l'IFSE	Montants plafonds annuels du CIA
A1	7200€	36 210€	3 260 €
A2	5700€	32 130€	3 260 €
A3	4140€	19 480€	3 260 €
B1	4140€	17 480€	2 260€
B2	3396€	16 015€	2 260€
B3	2748€	14 650€/9 000€	2 260€
C1	2748€	11 340€	1 260€
C2	2448€	10 800€	1 260€
C3	2160€*	9 600€	1 200€

*excepté pour les professionnels exerçant la fonction d'aide à domicile bénéficiant du Complément de Traitement Indiciaire, le montant plancher annuel est de 1 440€.

ANNEXE 3
Montants d'IFSE et de CIA par groupe de fonctions (exprimés en euros bruts) pour les agents logés

Groupe de fonctions	Montants planchers annuels de l'IFSE	Montants plafonds annuels de l'IFSE	Montants plafonds annuels du CIA
A2	2 850€	17 205€	3 260 €
A3	2 070€	14 320€	3 260 €
B1	2 070€	8 030€	2 260€
B2	1 698€	7 220€	2 260€
B3	1 374€	6 000€	2 260€
C1	1 374€	7 090€	1 260€
C2	1 224€	6 750€	1 260€
C3	2 160€	6 000€	1 200€

Les membres du Conseil d'Administration valide cette délibération à l'unanimité.

9. Validation du plan de formations 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L.2121-29 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ;

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 8 mars 2023 ;

Mme Lemonnier explique qu'il est nécessaire de construire et de proposer aux agents de la collectivité un plan de formation qui, conformément aux prescriptions de la loi du 19 février 2007, doit répondre simultanément aux besoins des agents et à ceux de la collectivité.

Ce plan (ci-dessous) traduit pour l'année 2023 les besoins de formation individuels et collectifs et détermine les actions de formation prioritaires conformément aux objectifs de la collectivité d'une part, et aux projets d'évolution professionnelle des agents d'autre part. Il regroupe :

- les formations de maintien et développement des compétences (formations de perfectionnement, tout au long de la carrière, professionnalisation au 1er emploi, prise de poste à responsabilité ...),
- les formations du personnel d'encadrement,
- les formations dites obligatoires (intégration, formations sécurité...).

Il convient d'adopter le plan de formation du CCAS de Honfleur pour l'année 2023 qui a été élaboré en tenant compte des besoins exprimés par l'ensemble des services, par l'étude des entretiens professionnels et en concertation avec le CNFPT et les partenaires sociaux.

Dans la continuité des plans précédents, ce plan 2023 traduit la volonté municipale d'amélioration continue du service public en anticipant ses évolutions.

Ces propositions d'actions pourront au cours de l'année faire l'objet d'adaptations en fonction des besoins plus spécifiques de certains agents. Il sera alors possible de compléter l'actuelle proposition pour l'adapter aux besoins.

Les formations sont assurées majoritairement par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et financées par le versement obligatoire de la cotisation patronale au CNFPT

Compte rendu – CA du 5 avril 2023

Formations	Nb agents	Organismes	Durée	Durée totale	Coût/agent	Coût total
Accueil de public allergique	1	Cnfpt	0,5	0,5	0	0
Atelier culinaire : valorisation des fruits et légumes	1	Cnfpt	2	2	0	0
Attachements, séparations et retrouvailles en petite enfance (0-6 ans)	2	Cnfpt	3	6	0	0
Congrès de l'Actas	1	Cnfpt		0		0
Distribution des repas	1			0		0
Educatif petite enfance	1			0		0
Formation d'intégration	2	Cnfpt	5	10	0	0
Formation des membres des CST ayant un mandat renouvelé	1	Cnfpt	3	3	180	180
Habilitation électrique BS BE manœuvre (personnels non-électriciens) : formation initiale	1	Cnfpt	2	2	0	0
La communication et les relations professionnelles	1	Cnfpt	3	3	0	0
La communication gestuelle avec l'enfant de 0 à 3 ans	1	Cnfpt	3,5	3,5	0	0
La compréhension et la gestion de l'agressivité chez la personne âgée	1	Cnfpt	3	3	0	0
La création d'un tapis de lecture : une animation à voix haute de comptines	1	Cnfpt	3,5	3,5	0	0
La dépression et le risque de suicide chez la personne âgée	2	Cnfpt	3	6	0	0
La gestion des émotions	1		3,5	3,5	0	0
La prévention de l'épuisement émotionnel et professionnel des intervenants à domicile	1	Cnfpt	2,5	2,5	0	0
La prévention de l'isolement chez la personne âgée	1	Cnfpt	1	1	0	0
La prévention des chutes chez la personne âgée	1	Cnfpt	2	2	0	0
L'accompagnement de fin de vie	2	Cnfpt	3	6	0	0
L'accompagnement de la fonction parentale	2	Cnfpt	3	6	0	0
L'accueil d'un enfant de 0 à 3 ans en situation de handicap en établissement d'accueil du jeune enfant	1	Cnfpt	3	3	0	0
L'accueil physique et téléphonique en collectivité territoriale	1	Cnfpt	3	3	0	0
L'animation d'un atelier pour les parents et les enfants	1	Cnfpt	3	3	0	0
L'autisme : un trouble du neuro-développement	1	Cnfpt	2	2	0	0
Le sommeil du jeune enfant	1	Cnfpt	2,5	2,5	0	0
L'élaboration et la mise en œuvre du plan de maîtrise sanitaire de son unité de restauration	1	Cnfpt	4	4	0	0
L'encadrement des équipes qui accompagnent les personnes âgées en situation complexe	1	Cnfpt	3	3	0	0
L'enfance en danger, connaître, protéger	7	Cnfpt	2	14	0	0
Les peurs et les angoisses chez le jeune enfant de 0 à 6 ans	1	Cnfpt	2	2	0	0
Les relations entre parents et professionnels de l'enfance	1	Cnfpt	3	3	0	0
Les troubles alimentaires de personnes âgées	1	Cnfpt	2	2	0	0
Les webinaires sur la sensibilisation à l'alimentation : éducalim ou lorsque l'éducation alimentaire s'intègre dans les programmes scolaires	1	Cnfpt	0,5	0,5	0	0
Les webinaires sur l'alimentation de S.Auboiron : l'éducation au goût des enfants	1	Cnfpt	0,5	0,5	0	0
L'innovation managériale : développer son agilité dans une dynamique collective	1	Cnfpt	3,5	3,5	0	0
L'intégration des outils de coaching dans sa pratique d'encadrant	1	Cnfpt	6	6	0	0
Préparation concours	2	Cnfpt	2,5	5	0	0
Préparation concours	1	Cnfpt	15,5	15,5	0	0
Prévention de l'épuisement professionnel dans le domaine de la petite enfance	2	Cnfpt	0,5	1	0	0
Prévention et secours civiques de niveau 1	9	Cnfpt	1	9	0	0
Projet d'animation nature pour les jeunes enfants	1	Cnfpt	3	3	0	0
Renforcer le lien de parentalité par le portage, le toucher et le massage	1	Cnfpt	3	3	0	0
Renforcer son leadership	1	Cnfpt	2,5	2,5	0	0
Répercussions des violences conjugales et intra familiales chez l'enfant	2	Cnfpt	3	6	0	0
Webinaire : l'accueil des publics allergiques	1	Cnfpt	1	1	0	0
Webinaire : l'animation du temps du repas	1	Cnfpt	0,5	0,5	0	0
Webinaire : le travail en équipe : des situations problèmes à la cohésion	1	Cnfpt	0,5	0,5	0	0
Webinaire : les neurosciences et les tous-petits	1	Cnfpt	0,1	0,1	0	0
Webinaire collaborative - épisode 1 : la gestion de la surcharge d'informations	1	Cnfpt	1	1	0	0
Total	70		120,6	163,6	180	180

Mr Saudin : Est ce que les aides à domicile partent en formation ?

Mme Lemonnier : Certaines mais celles qui partent le plus sont les professionnelles de la crèche.

Ce plan de formation est approuvé à l'unanimité.

10. Modification du tableau des effectifs

Afin de faciliter la gestion du temps de travail des aides à domicile, l'ensemble des professionnels sera annualisé à compter du 1^{er} mai 2023, par conséquent il convient de revoir certains temps de travail.

- suppression d'un poste d'agent social à 9,24/35^{ème} et création d'un poste d'agent social à 12,25/35^{ème} à compter du 1^{er} mai 2023.
- suppression d'un poste d'agent social à 11,55/35^{ème} et création d'un poste d'agent social à 18,22/35^{ème} à compter du 1^{er} mai 2023.
- suppression d'un poste d'agent social principal 2^{ème} classe à 18,48/35^{ème} et création d'un poste d'agent social principal 2^{ème} classe à 19,27/35^{ème} à compter du 1^{er} mai 2023.
- suppression d'un poste d'agent social principal 2^{ème} classe à 18,48/35^{ème} et création d'un poste d'agent social principal 2^{ème} classe à 24,53/35^{ème} à compter du 1^{er} mai 2023.

Pour la saison 2023, il s'agit de créer les emplois saisonniers contractuels suivants pour le SAAD et ainsi permettre d'assurer la continuité des actes pendant la période : 2 postes d'agent social de juin à septembre pour les missions d'aide à domicile.

La modification du tableau des effectifs est validée à l'unanimité.

11. Modification du règlement de fonctionnement de la crèche 1, 2, 3 Soleil

Par délibération du 16 décembre 2008, le règlement de fonctionnement de la crèche "1-2-3 Soleil" a été validé.

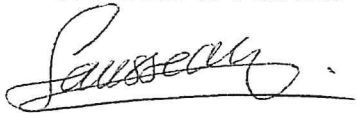
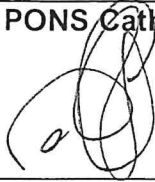
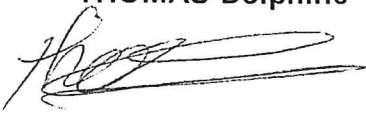

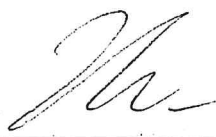
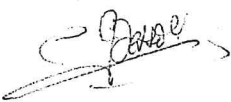
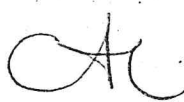

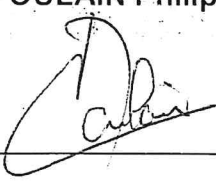
Vu les délibérations en date du 27/02/2014, du 24/09/2015, du 26/10/2015, du 9/06/2016, du 8/03/2017, 5/12/2017 et du 30/09/2021 modifiant le règlement de fonctionnement.

Suite à un contrôle CAF le 19 et 20 octobre 2022, Mme Lemonnier explique qu'il convient de modifier le règlement de fonctionnement de la crèche 1, 2, 3 Soleil à compter du 1^{er} avril 2023.

Les modifications présentées dans le document joint sont validées à l'unanimité.

12. Communications

- La semaine de la petite enfance, organisée cette année par la CCPHB, a eu lieu du 20 au 25/03. La journée de samedi à destination des familles a été un véritable succès.
- Concernant la banque alimentaire nous n'avons pas encore les chiffres.

LAMARRE Michel, Président	LEMONNIER Martine, Vice-présidente
SAUSSEAU Patricia 	PONS Catherine 
THOMAS Delphine 	SALE Natacha 
SAUDIN François	HERON-BUDIN Marie-Noëlle 
BESSON Suzy 	CHAMAILLARD Carole 
MARLÉ Anne 	ORANGE Lydia
PIERRE Christophe	POULAIN Philippe 
PRUVOST Carol 