

## CIAS L'agglo Foix-Varilhes

Conseil d'administration du 19 septembre 2024

### Procès-Verbal

2024 - 23	Solidarité	Convention de prestation de service musicothérapie
2024 - 24	Solidarité	Convention de partenariat relative à des ateliers intergénérationnels entre le CIAS et le multi accueil de l'Igesa
2024 - 25	Ressources Humaines	Convention de partenariat relative à l'accompagnement des équipes sur les enjeux de la mobilité durable et l'amélioration de leur santé
2024 - 26	Finances	Débat d'orientation budgétaire pour 2025
2024 - 27	Ressources Humaines	Evolution des modalités d'attribution du régime indemnitaire
2024 - 28	Ressources Humaines	Accord collectif relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance - autorisation donnée à l'exécutif à engager les négociations et à conclure l'accord avec les instances représentatives du personnel

Par suite d'une convocation en date du 16 septembre 2024, les membres composant le conseil d'administration du CIAS L'agglo Foix Varilhes se sont réunis le 19 septembre 2024 à 18h30, à l'antenne technique, parc technologique Delta Sud, 78 rue Marie Curie 09340 Verniolle, sous la présidence de Annie Bouby.

#### **PRESENTS :**

Danielle Carriere , Daniel Besnard , Nathalie Maury , Philippe Fabry , Annie Bouby , Anne-Lise Delpy , Catherine Bazex-Gnemmi , Edith Claire Authie , Marie-Fance Basset-Berges

#### **ABSENT ET REPRESENTÉ :**

Lawrence Bories procuration à Annie Bouby

#### **ABSENTS :**

Raymond Fis, Mina Achary, Thomas Fromentin, Bruno Sans, Catherine Guintoli, Diane Maraval, Sophie Privat

La vice-présidente ouvre la séance à 18h30

Daniel Besnard est élu secrétaire de séance.

## DELIBERATIONS ADPTEES

### 1. Solidarité / Convention de prestation de service musicothérapie

Rapporteur : Annie Bouby

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu les statuts du CIAS L'agglo Foix-Varilhes ;

Vu le contrat pluriannuel d'objectif et de moyens signé entre le CIAS et le Conseil départemental pour l'année 2024 ;

Vu le programme coordonné d'actions individuelles et collectives de prévention de la résidence autonomie Bleu printemps à Varilhes ;

Considérant le bilan intermédiaire des ateliers de musicothérapie proposé par l'intervenant Monsieur Bluy Thierry pour le 1<sup>er</sup> semestre 2024 ;

Considérant la volonté des résidents de poursuivre les ateliers, dans le cadre des activités et prestations médico-sociales inscrites au budget prévisionnel de l'établissement ;

Considérant le projet de convention de prestation de service entre le CIAS et Monsieur Bluy Thierry, présenté en annexe de la présente délibération ;

Il est proposé :

**Article 1 : D'APPROUVER** les termes de la convention de prestation de service, relative à la mise en place d'ateliers de musicothérapie pour 8 séances de septembre à décembre 2024.

**Article 2 : DE DIRE** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget annexe de la résidence autonomie, pour les dépenses relatives aux prestations d'animations médico-sociale.

**Article 3 : D'AUTORISER** la vice-présidente à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette convention.

**Adopté à l'unanimité.**

-----

### 2. Solidarité / Convention de partenariat relative à des ateliers intergénérationnels entre le CIAS et le multi accueil de l'Igesa

Rapporteur : Annie Bouby

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Considérant les statuts du CIAS L'agglo Foix-Varilhes ;

Vu le projet d'établissement de la résidence autonomie Bleu printemps à Varilhes, intégrant les actions intergénérationnelles dans son programme d'actions de prévention de la perte d'autonomie ;

Vu la proposition de partenariat entre la structure multi-accueil les Cam'mouflets de l'Igesa, et le CIAS ;

Considérant le projet de convention de partenariat entre l'Igesa et le CIAS, annexé à la présente délibération ;

Il est proposé :

**Article 1 : D'APPROUVER** le projet de convention de partenariat entre le CIAS et L'igesa, pour la mise en place d'ateliers intergénérationnels.

**Article 2 : D'AUTORISER** la vice-présidente à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette convention.

**Adopté à l'unanimité.**

-----

### **3. Ressources humaines / Convention de partenariat relative à l'accompagnement des équipes sur les enjeux de la mobilité durable et l'amélioration de leur santé**

Rapporteur : Annie Bouby

Vu le code général des Collectivités Territoriales ;

Vu les statuts constitutifs et les missions du CIAS, gestionnaire de la résidence autonomie et du CLIC ;

Vu la proposition de l'association Siel bleu, pour la mise en place d'ateliers et de formations à destination de nos salariés ;

Vu la convention de service commun des services supports entre L'agglo Foix-Varilhes et le CIAS ;

Considérant le projet de convention proposé par l'association Siel bleu au travers du programme Justin'movE, dont l'objectif est de sensibiliser les équipes à la mobilité durable et active, afin d'améliorer la qualité de vie au travail et d'accompagner la montée en compétence ;

Considérant les engagements de la collectivité pour accompagner les mobilités durables et renforcer la prévention sur les questions de santé au travail ;

Considérant que ce partenariat donne accès pour le CIAS à un programme financé par le Ministère de la transition écologique, via les dispositifs des Certificats d'Économie d'Énergies (CEE) ;

Il est proposé :

**Article 1 : D'APPROUVER** le projet de convention de partenariat entre le CIAS et l'association Siel bleu, pour la mise en œuvre du programme de sensibilisation Justin'movE.

**Article 2 : D'AUTORISER** la vice-présidente à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de ce dispositif.

**Adopté à l'unanimité.**

-----

### **4. Finances / Débat d'orientation budgétaire pour 2025**

Rapporteur : Annie Bouby

Vu l'article L. 123-8 du code de l'action sociale et des familles ;

Vu l'article 11 de la loi d'orientation n° 92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la république ;

Vu l'article L. 1612-2 du Code général des collectivités territoriales, relatif aux délais d'adoption du budget primitif ;

Vu l'article L. 2312-1 modifié du Code général des collectivités territoriales relatif à l'organisation du débat d'orientation budgétaire, et l'article L. 5217-10-4 du même code relatif au délai de tenue de ce débat pour les collectivités optant pour le référentiel M57 ;  
Vu la circulaire n° NOR/INT/B/93/00052/C du 24 février 1993 précisant que la teneur du débat d'orientation budgétaire est retracée dans une délibération distincte de l'assemblée et ce même si le débat d'orientation budgétaire constitue une mesure non décisive ne donnant pas lieu à un vote ;

Considérant que l'organisation du débat d'orientation budgétaire doit intervenir dans un délai de dix semaines précédant l'adoption du budget primitif ;

Considérant que le budget primitif doit être adopté avant le 15 avril de l'année à laquelle il se rapporte et le 30 avril les années de renouvellement de l'organe délibérant, excepté pour les budgets soumis à la nomenclature comptable M22, pour lesquels la date limite est avancée au 31 octobre précédent ;

Le rapporteur présente au conseil communautaire les grandes orientations du budget primitif du CIAS pour 2025 sur la base du rapport d'orientation budgétaire joint en annexe.

Il est proposé :

**Article unique : DE PRENDRE ACTE** de la tenue du débat d'orientation budgétaire du budget primitif pour 2025 sur la base du rapport d'orientation annexé.

**Adopté à l'unanimité.**

-----

## **5. Ressources humaines / Evolution des modalités d'attribution du régime indemnitaire**

Rapporteur : Annie Bouby

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L.712-1, L.714-4 à L.714-13 du code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création 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'Etat ;

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

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° 2016-4916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire ;

Vu la circulaire interministérielle du 3 avril 2017 portant 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés d'application aux corps interministériels permettant l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel aux agents de la fonction publique territoriale ;

Vu la décision du conseil constitutionnel n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018 confirmant l'obligation de mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) au sein de la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n° 2023/017 du conseil d'administration du CIAS L'agglo Foix-Varilhes, actant les modalités d'attribution du régime indemnitaire actuellement en vigueur au sein de l'établissement ;

Considérant l'accord de méthode cosigné le 27 novembre 2023 par les membres représentant le comité social territorial commun de L'agglo Foix-Varilhes et du CIAS L'agglo Foix-Varilhes, portant objectif de révision négociée du régime indemnitaire dont l'enjeu principal est d'agir en faveur du pouvoir d'achat des agents ;

Considérant les différentes étapes de dialogue social conforme aux engagements pris dans ledit accord de méthode interne ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun, en date du 9 septembre 2024, portant sur l'évolution des modalités d'attribution du régime indemnitaire au sein de l'établissement, avec effet à compter de septembre 2024 ;

Les nouvelles modalités de régime indemnitaire proposées doivent agir sur une amélioration de la fidélisation des agents en poste et sur l'attractivité des futurs agents.

Il est précisé :

I – Régime indemnitaire fixe, lié aux grades ou filières territoriales

Les indemnités tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, versées au sein du CIAS L'agglo Foix-Varilhes, sont versées en fonction du cadre d'emploi des agents.

II – Régime indemnitaire fixe, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

La partie fixe du régime indemnitaire, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) est l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE). L'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature : l'IFSE n'est donc pas cumulative avec les primes et indemnités listées en I- de la présente délibération, hormis la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

La part variable du Rifseep est le complément indemnitaire annuel (CIA). Les attributions sont décidées selon les conclusions des entretiens individuels annuels de l'année précédente et les propositions des évaluateurs.

III – Clauses communes à l'IFSE et au CIA

A.- Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'État, le régime indemnitaire est instauré au bénéfice des agents :

- Titulaires et stagiaires à temps complet.
- Contractuels de droit public sur emploi permanent.
- Contractuels en contrat de projet.
- Contractuels sur besoins non permanents (remplacements, saisonniers, accroissements) sous condition d'ancienneté :
  - o un an de remplacement ou d'accroissement continu

o en cas de services discontinus, suite à une période comprenant deux cent dix-huit jours de services effectifs (sont déduits, les week-ends, la moyenne réglementaire de huit jours fériés et l'équivalence de cinq semaines de congés annuels).

Seuls les contractuels de droit privé sont donc exclus de ces attributions.

Les agents relevant de ces statuts, occupant leur poste à temps non complet ou à temps partiel, perçoivent un régime indemnitaire proportionnel au temps de travail principal. Les heures complémentaires et éventuelles heures supplémentaires sont donc exclues de ce bénéfice.

S'agissant du CIA, le temps de travail est apprécié selon la situation de l'agent sur la plus grande partie de l'année évaluée.

#### B.- Périodicité

Le régime indemnitaire fixe (IFSE ou indemnités spécifiques à la filière d'enseignement artistique) est versé mensuellement, tout comme les autres régimes indemnitaires fixes stipulés à l'article I de la présente délibération, à l'exception des assistantes maternelles qui se voient maintenir leur condition contractuelle spécifique d'un versement biannuel (juin et décembre).

Le CIA est versé une fois par an, en juin, eu égard les conclusions et propositions des entretiens individuels annuels de l'année précédente.

#### C.- Critères d'attribution

Le régime indemnitaire précité est versé en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents publics. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - o niveau hiérarchique
  - o nombre de collaborateurs encadrés directement ou indirectement
  - o type de collaborateurs encadrés
  - o niveau d'encadrement
  - o niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique)
  - o délégation de signature
  - o organisation du travail des agents, gestion des plannings
  - o supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
  - o conduite de projet
  - o préparation et/ou animation de réunion
  - o conseil aux élus.
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o niveau de difficulté
  - o champ d'application, polyvalence
  - o pratique et maîtrise d'un outil métier
  - o habilitation, certification
  - o actualisation des connaissances
  - o connaissances requises
  - o rareté de l'expertise
  - o autonomie.
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o relations internes et externes (typologie des interlocuteurs)
  - o risque d'agression physique
  - o risque d'agression verbale

- o exposition aux risques de contagion
- o risque de blessure
- o itinérance, déplacements
- o variabilité des horaires
- o contraintes météorologiques
- o travail posté
- o obligation d'assister à diverses instances
- o engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commande, etc.)
- o engagement de la responsabilité juridique
- o acteur de la prévention
- o sujétions horaires (sauf si indemnité horaire spécifique perçue)
- o gestion de l'économat (fournitures, automobile, etc.)
- o impact sur l'image de l'établissement.

Les agents sont répartis, au sein d'un même groupe de fonctions, selon l'expérience professionnelle :

- Expérience dans d'autres domaines avec un intérêt pour le poste occupé.
- Connaissance générale de l'environnement de travail.
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience.
- Etudes et formations en lien avec les fonctions exercées.

En sus, le CIA est versé en tenant compte des conclusions lisibles dans le compte-rendu d'entretien individuel annuel, qui s'appuient sur les critères suivants :

- Implication au sein du service ou du pôle.
- Manière de servir.

Ces critères sont détaillés via des sous-critères dans le compte-rendu d'évaluation, amenant à des propositions d'attributions émises par les évaluateurs :

- Indemnité annuelle :
  - o réussite globale des objectifs fixés l'année précédente
  - o manière de servir satisfaisante.
- Indemnité annuelle majorée si en sus d'une atteinte globale ou totale des objectifs :
  - o des objectif(s) supplémentaire(s) majeur(s) sont atteint(s)
  - o ces objectifs sont atteints avec une attitude exemplaire dans un contexte de travail exceptionnel et complexe (gestion de crise non ponctuelle, par exemple).
- Indemnité annuelle minorée si :
  - o au moins la moitié des objectifs n'est pas atteinte, du fait de l'agent
  - o des améliorations importantes sont attendues sur la manière de servir et/ou le niveau d'implication de l'agent, peu importe le niveau d'atteinte des objectifs.
- Absence de versement de CIA si :
  - o présence de moins de 6 mois durant l'année évaluée
  - o problématique(s) de posture et/ou de comportement notifiée(s) à l'agent en amont.

Précisions quant aux attributions du CIA :

- Les montants individuels ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.
- Le complément indemnitaire est par nature exceptionnel. Il peut être assimilé à un bonus.

D.- Les groupes de fonctions

A chaque groupe de fonctions correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'État. L'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte desdits critères d'évaluation (paragraphe III.C).

La présente délibération propose une révision des montants attribués par groupe de fonction et, à la marge, des répartitions des groupes de fonctions afin d'agir au mieux en faveur d'une amélioration du pouvoir d'achat des agents, également dans un souci de fidélisation des agents en poste et d'attractivité des futurs agents de L'agglo et du CIAS.

#### Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Groupe	Composantes Indemnité mensuelle fixe (IFSE)	
	Plancher	Plafond
C3	Agent d'application	220 € 310 €
C2	Agent administratif, agent de maîtrise	240 € 330 €
C1	Chargé de mission, gestionnaire, chef d'équipe	280 € 520 €
B5	Assistant, référent	260 € 350 €
B4	Maître-nageur, éducateur, animateur, gestionnaire	280 € 420 €
B3	Chargé de mission, enseignant, chef d'équipe	280 € 520 €
B2	Responsable d'équipe, adjoint de direction	400 € 970 €
B1	Responsable de service	550 € 1 170 €
A4	Chargé de mission, éducateur, psychologue, coordonnateur	280 € 720 €
A3	Responsable de service sans management, responsable santé, chef de projet	350 € 970 €
A2	Responsable de service avec management, chef de projet avec management	400 € 1 170 €
A1b	Direction de pôle	550 € 2 000 €
A1a	Direction générale	600 € 3 000 €

#### Complément indemnitaire annuel (CIA)

Groupe	Indemnité annuelle		
	Base	Majorée	Minorée
C3	180 €	240 €	120 €
C2	195 €	260 €	130 €
C1	255 €	340 €	170 €
B5	210 €	280 €	140 €
B4	220 €	290 €	145 €
B3	255 €	340 €	170 €
B2	545 €	725 €	365 €
B1	1 050 €	1 400 €	700 €
A4	330 €	440 €	220 €
A3	450 €	600 €	300 €
A2	545 €	725 €	365 €
A1b et A1a	1 050 €	1 400 €	700 €

Les montants sont présentés, tant pour l'indemnité fixe mensuelle que pour le CIA, pour des agents à temps complet.

E. - La mise en application

La présente délibération prend effet à compter de septembre 2024.

Le premier versement du CIA impacté par la présente délibération sera effectué en juin 2025, eu égard aux conclusions des entretiens 2024.

Les attributions individuelles de régime indemnitaire fixe font l'objet d'un arrêté ou d'un avenant à contrat, selon le statut de l'agent.

Les attributions de CIA font l'objet d'une notification individuelle, formalisée par courrier.

#### F - Les cas exceptionnels d'attribution

Lors de remplacements de tout ou partie des fonctions du supérieur hiérarchique, ou autre situation jugée à caractère exceptionnel, à la discrétion du président, un octroi d'une indemnité exceptionnelle peut être acté par un arrêté, ou avenant à contrat, sans effet sur le régime indemnitaire de base, dans la limite du régime indemnitaire de la catégorie de l'agent remplaçant (A, B ou C).

Toute situation exceptionnelle soulignant une nécessaire reconnaissance financière devra être argumentée par la direction de pôle et devra réunir les avis favorables de la direction générale, pour présentation au président.

#### G - Le réexamen des attributions individuelles

En application des textes en vigueur, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement à un transfert de personnel d'une autre collectivité, lorsque l'agent bénéficie d'un régime plus avantageux dans sa collectivité d'origine.

Les montants de CIA viennent en sus du régime indemnitaire fixe (IFSE et autres indemnités listées en paragraphe I).

Un réexamen des attributions financières fixes devra être mis en œuvre lors des situations suivantes :

- En cas de changement de fonctions.
- Tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.
- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

#### H.- Les modalités de maintien et de suspension du régime indemnitaire fixe

Les modalités de maintien et de suspension concernent les agents impactés par l'une des situations suivantes : congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale, mise en disponibilité d'office, et plus largement, toute situation influant par le statut, sur le traitement de base indiciaire.

Dans ces cas, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26 août 2010) : le régime indemnitaire fixe est maintenu, sauf dans les cas de congés de longue maladie, grave maladie et longue durée. Il est précisé que lorsque l'agent est reconnu par l'une de ces situations avec un effet rétroactif intégrant une période de maladie ordinaire, les primes et indemnités versées durant ce congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Il est précisé que le régime indemnitaire fixe est maintenu dans la limite de la proportion du traitement de base indiciaire. Si ce dernier est à demi ou sans traitement, le régime indemnitaire suit le même abattement.

#### IV – Régime indemnitaire variable hors CIA

Les indemnités suivantes sont versées aux agents, en fonction de leur fiche de poste et de la réalité des missions effectivement appliquées :

- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Pour les agents accomplissant des travaux comportant des risques de lésions organiques ou accidents corporels ou intoxication ou contamination, ou accomplissant des travaux incommodes ou salissants.

- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Pour les agents de catégorie B et C, sous couvert d'application de la délibération encadrant les « modalités de gestion des heures complémentaires et supplémentaires » en vigueur.

- Indemnité horaire pour travail de dimanche et jour férié.

Pour tout agent travaillant régulièrement ou exceptionnellement un dimanche ou un jour férié et conformément à la délibération ad'hoc en vigueur.

- Indemnité horaire pour travail normal de nuit.

Pour les agents accomplissant un service normal entre 22 heures et 5 heures ; tous les postes des pôles opérationnels sont potentiellement concernés (manifestation, festivité, etc.).

- Indemnité forfaitaire pour travail de dimanche et jour férié de la filière sanitaire et sociale.

Pour les infirmiers en soins généraux, infirmiers, puéricultrices, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins, agents sociaux, selon réglementation en vigueur.

- Indemnité d'astreinte.

Pour les agents techniques visés dans la délibération en vigueur encadrant ces modalités de gestion.

Tous les agents sont des bénéficiaires potentiels de ces indemnités, sous réserve de l'application des modalités propres à chacune, quel que soit leur statut.

Ces indemnités sont versées mensuellement le mois qui suit l'exécution des missions ou tâches les justifiant.

V. – Les règles de cumul

Les régimes indemnitaires précités sont cumulables avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de mission).
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), dans les limites des décisions nationales annuelles.
- Le complément de traitement indiciaire (CTI) défini par les accords du Ségur de la santé, concernant certains personnels des filières sociale et médico-sociale.
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail ou à la nature des tâches, conformément à la partie IV de la présente.

Il est proposé :

**Article 1 :D'APPROUVER** les modalités d'attributions du régime indemnitaire, y compris le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'évolution professionnelle (Rifseep) et y compris le complément indemnitaire annuel (CIA), telles qu'exposées.

**Article 2 :DE PRECISER** que lesdites modalités d'attributions du régime indemnitaire entrent en vigueur à compter de septembre 2024.

**Article 3 :D'AUTORISER** la vice-présidente à signer au nom et pour le compte du CIAS L'agglomération Foix-Varilhes, tout document nécessaire à l'exécution de la présente délibération, notamment les arrêtés et avenants individuels d'attribution, ainsi que les notifications d'attributions de CIA.

**Article 3 :DE PRECISER** que les crédits nécessaires à cette opération sont inscrits au budget principal de l'exercice.

**Adopté à l'unanimité.**

-----

**6. Ressources humaines / Accord collectif relatif à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance - autorisation donnée à l'exécutif à**

## **engager les négociations et à conclure l'accord avec les instances représentatives du personnel**

Rapporteur : Annie Bouby

Vu le code de la fonction publique, notamment les articles L221-1 à L227-4 ;

Vu l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique qui définit un nouveau cadre pour la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique dans ses trois versants (État, hospitalier et territorial) ;

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 portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023 ;

Vu la décision 2023/095 du 9 octobre 2023 portant approbation d'un contrat d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la passation d'un contrat collectif à adhésion obligatoire en matière de prévoyance ;

Considérant le comité de pilotage composé du vice-président chargé des ressources humaines, de membres de l'administration et d'instances représentatives du personnel ;

Considérant que l'accord collectif national sur la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale, signé le 11 juillet 2023, va au-delà du cadre fixé par l'ordonnance n°2021-175 et le décret n°2022-581, en matière de prévoyance ;

Cet accord prévoit notamment :

- La généralisation de l'adhésion obligatoire aux garanties prévoyance dans le cadre de contrat collectif à adhésion obligatoire (fin de la labellisation en prévoyance).
- Un niveau d'indemnisation correspondant à 90% de la rémunération nette globale, soit régime indemnitaire compris, en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité.
- Une participation minimale de l'employeur fixée à 50% de la cotisation due par l'agent.

Les garanties de protection sociale sont destinées à couvrir, dans le domaine de la prévoyance, les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.

Considérant que L'agglo Foix-Varilhes et le CIAS L'agglo Foix-Varilhes prévoient de participer au financement de la protection sociale, en concluant un marché public après mise en concurrence ;

Considérant l'effort financier significatif de L'agglo Foix-Varilhes concernant la participation à hauteur de 50 % de la cotisation due par l'agent sur une base de 35 € ;

Considérant le contexte financier complexe pour les agents en termes de pouvoir d'achat et de santé des personnels ;

Considérant qu'il est nécessaire d'autoriser le président de L'agglo Foix-Varilhes à engager les négociations et conclure l'accord avec les instances représentatives du personnel ;

### Il est proposé :

**Article 1 :** **D'AUTORISER** la vice-présidente à mener les négociations et conclure l'accord avec les instances représentatives du personnel, en matière de collectif à adhésion obligatoire en matière de prévoyance.

**Article 2 :** **D'AUTORISER** la vice-présidente à effectuer toute démarche et à signer tout document, nécessaires à l'application de la présente délibération, et à prendre toute disposition y concourant.

**Adopté à l'unanimité.**

-----  
Les sujets épuisés, la séance est levée à 20h.

Verniolle, le 24 octobre 2024

La vice-présidente du CIAS,

Annie Bouby



Le secrétaire de séance,

Daniel Besnard

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Besnard".