

PRÉFECTURE de la SAVOIE

31 MARS 2023

REÇU



Comité de la caisse du 29 mars 2023

Compte-rendu et délibérations

Ordre du jour

Approbation du compte de gestion.....	4
Délibération n° 5/2023 : approbation du compte de gestion de l'exercice 2022	5
Création d'un poste d'adulte-relais.....	6
Délibération n° 6/2023 : création d'un poste d'adulte-relais	7
Recours au contrat d'apprentissage.....	8
Délibération n° 7/2023 : recours au contrat d'apprentissage.....	9
Conventions avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie	10
Délibération n° 8/2023 : conventions avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie.....	11
Régime indemnitaire des agents.....	12
Délibération n° 9/2023 : mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ..	13
Protection sociale complémentaire	19
Délibération n° 10/2023 : participation de la caisse des écoles à la protection sociale complémentaire des agents	20
Plan de mobilités des agents	21
Délibération n° 11/2023 : plan de mobilités de la caisse des écoles	22
Remboursement des frais de déplacement des agents.....	27
Délibération n° 12/2023 : remboursement des frais de déplacement des agents.....	28
Action sociale.....	32
Délibération n° 13/2023 : action sociale.....	33

Présents

11 membres en exercice : Thierry REPENTIN (présent), Aurélie LE MEUR (excusée), Lydie MATEO (a donné pouvoir à Thierry REPENTIN), Gaëtan PAUCHET (excusé), Patricia FERNANDES (a donné pouvoir à Yann BRIANCON), Nelly BARROSO (excusée), François RAVIER (représenté par Yann BRIANCON, présent), 4 représentants des adhérents parmi Muhamed KQIKU (présent), Wajih CHAABANE (présent), Florence ZAGAGNOGNI (présente), Pierrick LANGUE (excusé) et Karine DA ROCHA (présente).

Soit 6 présents et 8 droits de vote.

Autres présents, sans droit de vote : Clémentine MOUILLERON, Eva CHEDRU, Gisèle BECK.

Approbation du compte de gestion

Avant le 1er juin de l'année qui suit la clôture de l'exercice, le comptable public doit établir un compte de gestion. Le compte de gestion retrace les opérations budgétaires en dépenses et en recettes de la caisse des écoles.

Cette obligation s'applique à l'exercice 2022 car la subvention de la cité éducative de 189 939 euros a été perçue en 2022 et doit donc apparaître dans les disponibilités (p. 4 du compte de gestion) et dans la balance des comptes (p. 27). Les résultats budgétaires de l'exercice sont nuls.

A titre exceptionnel pour l'exercice 2022, le comité de la caisse n'a pas à vérifier la concordance de ce compte de gestion avec le compte administratif, puisque le comité n'avait pas voté de budget pour cet exercice et ne votera donc pas de compte administratif.

Délibération n° 5/2023 : approbation du compte de gestion de l'exercice 2022

Le comité de la caisse :

- 1) Déclare que le compte de gestion dressé pour l'exercice 2022 par le comptable public, visé et certifié par l'ordonnateur n'appelle ni observation, ni réserve.

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 6

Nombre de suffrages exprimés : 8

VOTES : Pour : 8 Contre : 0 Abstentions : 0

Date de convocation : 23 mars 2023

Présenté par le Président à Chambéry, le 29 mars 2023

Délibéré par le comité de la caisse des écoles de Chambéry à Chambéry, le 29 mars 2023

Création d'un poste d'adulte-relais

La médiation sociale est reconnue comme un mode efficace de mise en relation entre les populations des quartiers et les institutions. Dans ce cadre, la création de postes d'adultes-relais est destinée à améliorer les relations entre habitants et services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le contrat adultes-relais permet ainsi à certaines personnes éloignées de l'emploi d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité.

La création d'un poste d'adulte-relais fait l'objet d'une convention préalable entre l'employeur et l'État. La convention doit comporter une obligation de formation et de facilitation du parcours professionnel de l'adulte-relais par l'employeur pour aider à sa mobilité et à son retour vers le marché du travail.

La durée pour laquelle la convention est signée ne peut excéder trois ans. Elle est renouvelable. Dans ces conditions, le contrat d'adultes-relais est un contrat de droit privé à durée déterminée (CDD) dans la limite de 3 ans, renouvelable 1 fois.

La rémunération du salarié ne peut être inférieure au Smic sur la base d'un temps plein de 35 heures.

L'État accorde à l'employeur une aide forfaitaire annuelle. L'aide est versée à compter de la signature du contrat de travail et calculée au prorata des périodes et du temps de travail pendant lesquels le poste est effectivement occupé. Le montant annuel de l'aide financière de l'État par poste de travail à temps plein se situe aux alentours de 20.100 €. Ce montant est revalorisé annuellement au 1er juillet, proportionnellement à l'évolution du SMIC. Le versement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP). L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi de l'État.

Les bénéficiaires :

- Doivent être âgés de 26 ans au moins ;
- Être sans emploi ou bénéficiant d'un contrat aidé qui devra être rompu ;
- Résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

Les adultes-relais assurent notamment les missions suivantes :

- Faciliter le dialogue entre services publics et usagers (notamment entre parents et services accueillant leurs enfants),
- Faciliter le dialogue inter-générationnel, accompagner et renforcer la fonction parentale en soutenant les initiatives prises par les parents ou en leur faveur.

A ce titre, le programme de réussite éducative bénéficie d'un poste d'adulte-relais pour la mission de médiation auprès des parents. La médiatrice actuellement en poste, dont la convention sera reprise par la caisse des écoles, est ainsi chargée de :

- Impulser une dynamique et accompagner les écoles et le collège pour favoriser le lien avec les parents.
- Organiser et animer des temps collectifs avec les parents avec pour objectifs de traiter des questions relatives à la parentalité et la réussite éducative, d'informer, présenter des actions et des partenaires
- Mettre en lien les parents avec les partenaires du territoire
- Favoriser le pouvoir d'agir des parents dans les domaines de la parentalité et de la réussite éducative.

Délibération n° 6/2023 : création d'un poste d'adulte-relais

Le comité de la caisse :

- 1) Crée un poste de médiateur.trice parentalité à compter du 1^{er} avril 2023 dans le cadre du dispositif « adultes relais» ;
- 2) Approuve le projet de convention avec l'Etat ;
- 3) Dit que ce contrat sera d'une durée initiale de 36 mois renouvelable expressément, dans la limite de 36 mois, après renouvellement de la convention ;
- 4) Dit que la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine ;
- 5) Dit que la rémunération sera fixée sur la base de 120 à 150% du SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail ;
- 6) Dit que la caisse des écoles bénéficie d'une aide mensuelle de l'Etat dans les conditions arrêtées dans le cadre de la convention avec l'Etat ;
- 7) Dit que les crédits nécessaires sont inscrits au budget ;
- 8) Autorise le Président ou son représentant à signer la convention avec l'Etat ;
- 9) Charge le Président de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 6

Nombre de suffrages exprimés : 8

VOTES : Pour : 8

Contre : 0

Abstentions : 0

Date de convocation : 23 mars 2023

Présenté par le Président à Chambéry, le 29 mars 2023

Délibéré par le comité de la caisse des écoles de Chambéry à Chambéry, le 29 mars 2023

Recours au contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (article L. 6221-1 du code du travail). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation. L'apprentissage permet ainsi à des personnes âgées de 16 à 30 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration. Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre. La rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit.

Pour la cité éducative, il est fondamental d'évaluer les résultats obtenus par la coopération accrue des acteurs éducatifs et par les actions nouvelles ou renforcées mises en œuvre. Aussi, le recours à un apprenti en master « évaluation des politiques publiques » est-il souhaité. Une demande en ce sens a été déposée auprès du centre national de la fonction publique territoriale.

Délibération n° 7/2023 : recours au contrat d'apprentissage

Le comité de la caisse :

- 1) décide de recourir au contrat d'apprentissage ;
- 2) décide d'autoriser le Président à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un apprenti chargé du suivi et de l'évaluation de la cité éducative, préparant un master en évaluation des politiques publiques, pour une durée d'un à deux ans ;
- 3) précise que les crédits nécessaires seront inscrits au budget ;
- 4) autorise le Président ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les organismes de formation.

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 6

Nombre de suffrages exprimés : 8

VOTES : Pour : 8 Contre : 0 Abstentions : 0

Date de convocation : 23 mars 2023

Présenté par le Président à Chambéry, le 29 mars 2023

Délibéré par le comité de la caisse des écoles de Chambéry à Chambéry, le 29 mars 2023

Conventions avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie assure un socle commun de compétences dont les missions sont énumérées à l'article L. 452-39 du code général de la fonction publique.

En adhérant par convention à ce socle commun de compétences, la caisse des écoles de Chambéry peut bénéficier de l'ensemble des missions suivantes :

- secrétariat du conseil médical ;
- assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2 du code général de la fonction publique ;
- assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;
- désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article L. 124-3 du code général de la fonction publique.

La caisse des écoles contribue au financement de l'ensemble de ces missions à hauteur de 0.095% de la masse salariale.

Par ailleurs, le centre de gestion propose un service de médecine préventive, notamment par l'intervention d'un médecin assurant le suivi médical des agents de la caisse des écoles. Le coût annuel de ce service représente 0.33% de la masse salariale.

Le comité de la caisse est invité à se prononcer sur les conventions d'adhésion jointes en annexe, pour une période de trois ans à compter du 1^{er} avril 2023.

Délibération n° 8/2023 : conventions avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie

Le comité de la caisse des écoles :

- 1) Approuve les termes des conventions jointes, permettant à la caisse des écoles de Chambéry d'adhérer au socle commun de compétences et au service de médecine préventive du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie ;
- 2) Autorise le Président à signer lesdites conventions ;
- 3) Dit les crédits seront inscrits au budget de la caisse des écoles.

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 6

Nombre de suffrages exprimés : 8

VOTES : Pour : 8 Contre : 0 Abstentions : 0

Date de convocation : 23 mars 2023

Présenté par le Président à Chambéry, le 29 mars 2023

Délibéré par le comité de la caisse des écoles de Chambéry à Chambéry, le 29 mars 2023

Régime indemnitaire des agents

Un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été adopté pour les fonctionnaires de l'Etat (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Il est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité. Il vise à valoriser les fonctions exercées par les agents, et à reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience, l'engagement professionnel et la manière de servir.

Le RIFSEEP se compose de deux parts cumulables :

- une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée notamment aux fonctions et à l'expérience (IFSE),
- une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le comité de la caisse détermine, après avis du Comité Social Territorial, les plafonds applicables à chacune des deux parts, dans la limite du plafond global des primes des agents de l'Etat, et les critères d'attribution des niveaux indemnitaires.

Pour les cadres d'emplois qui y sont éligibles, le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à la manière de servir.

Il se substitue donc à l'ensemble des primes ou indemnités de même nature versées antérieurement.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex: frais de déplacements),
- les dispositifs de compensation de perte du pouvoir d'achat (indemnité différentielle, GIPA,...),
- l'indemnité horaire pour travail de nuit,
- l'indemnité forfaitaire de travail de dimanche et de jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- les indemnités horaires pour travail supplémentaire,
- les indemnités d'astreintes,
- l'indemnité pour travail dominical régulier de la filière culturelle,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de Direction.

Il l'est également :

- avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service ou à titre précaire avec astreinte,
- avec la prime de fin d'année,
- avec la NBI dans la mesure où, lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération.

Il est proposé que le RIFSEEP de la caisse des écoles applique les mêmes principes que celui de la Ville de Chambéry et du Centre Communal d'Action Sociale, détaillés en annexe.

Délibération n° 9/2023 : mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le comité de la caisse :

- 1) Approuve l'adoption, au profit des agents, du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans les conditions précisées ci-après.
- 2) Dit que les crédits correspondants, calculés dans les limites fixées par les textes de référence, seront inscrits dans les budgets de l'exercice en cours et à venir, chapitre 012 – Charges de personnel.

I – Bénéficiaires

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel dès que ces agents ont une ancienneté d'au moins six mois au sein de la collectivité. La signature d'un contrat de travail d'une durée initiale minimale de six mois permet le versement du régime indemnitaire dès le 1er jour. En cas d'interruption de contrat, la condition d'ancienneté de six mois est vérifiée au regard de l'ensemble des contrats à durée déterminée dont a bénéficié l'agent sur la période des douze derniers mois. Cette condition remplie, le régime indemnitaire est attribué avec effet rétroactif au 1er jour du contrat.

Ne bénéficient pas du régime indemnitaire :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir, CAE, CUI...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les agents vacataires
- Les assistantes maternelles
- Les agents contractuels de droit public ne justifiant pas des conditions d'ancienneté

II - Prime de fonction (IFSE)

Cette prime s'applique dans le cadre et la limite des dispositions existantes à ce jour pour les grades équivalents de la fonction publique d'Etat. Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Ce classement des postes est le résultat d'une pesée des fonctions au regard des critères qui sont les suivants :

Critères	Indicateurs de cotation
Encadrement, coordination, pilotage, conception	Encadrement hiérarchique ou de projet
	Niveau de décision et impact
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité
	Niveau de formation et/ou d'expérience requise sur le poste
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Pénibilité
	Relations professionnelles
	Incidence des missions sur les biens et/ou les personnes

Le classement réalisé à la Ville de Chambéry et au CCAS a conduit à une proposition autour de 10 groupes de fonctions : 3 pour les cadres d'emplois de catégorie C, 3 pour les cadres d'emplois de catégorie B, 4 pour les cadres d'emplois de catégorie A (y compris les emplois fonctionnels).

Le détail des différents groupes de fonction est le suivant :

catégories	sous-catégories	Définitions
C1		<p>Travail d'exécution, guidé par des consignes de travail bien établies, simples.</p> <p>Situations de travail très encadrées.</p> <p>Technicité de base pouvant s'apprendre sur le terrain, ne nécessitant pas de diplôme ou de certification préalable, ouvert à débutant</p> <p>Impacts des actions limités à l'environnement immédiat, sur des biens courants,</p> <p>Aucune incidence au niveau juridique ou financier,</p> <p>Echanges de courtoisie avec apports d'informations "simples"</p>
C2		<p>Travail guidé par des protocoles définis</p> <p>Choix techniques faits dans une palette de solutions majoritairement définies, y compris au niveau réglementaire</p> <p>Poste requérant une qualification de niveau V ou expérience équivalente</p> <p>Métier demandant une technicité "métier" précise nécessitant des éléments de connaissance théorique en plus de la pratique</p> <p>Impact sur un groupe de personnes</p> <p>Echanges avec adaptation à son interlocuteur</p> <p>Responsable de l'utilisation individuelle de biens/sécurité technique de matériels</p> <p>Incidence décisionnelle, en termes juridique et financier, faible/ponctuelle</p>
C3	C3	<p>Situations de travail variées dont le traitement fait appel à l'appréciation du professionnel souvent en autonomie</p> <p>Contexte réglementaire complexe ou responsabilité humaine, sécurité d'enfants et activités d'animation ou activité administrative transversale au sein d'un service</p> <p>Technicité "métier" précise nécessitant des éléments de connaissance théorique en plus de la pratique</p> <p>Echanges avec adaptation à son interlocuteur voire animation d'acteurs</p> <p>Incidence décisionnelle, en termes humain ou financier en GRH</p>
	C3 encadrant ou coordonnateur	<p>Encadrement d'équipe ou coordination d'acteurs, planification</p> <p>Situations de travail variées dont le traitement fait appel à l'appréciation du professionnel souvent en autonomie ; opère le contrôle du travail ; Référent technique</p> <p>"technicité niveau V relevant de plusieurs domaines, avec compétences en organisation, coordination</p> <p>Technicité "métiers" précise nécessitant des éléments de connaissance théorique en plus de la pratique"</p> <p>Responsabilité de personnes (équipe / manifestation) et contrôle</p> <p>Incidence potentielle au niveau juridique, financier, sécurité</p> <p>Sécurité de personnes encadrées, technique de matériels, d'un bâtiment</p>

catégories	sous-catégories	Définitions
B1		<p>Pas d'encadrement</p> <p>Application technique dans un domaine précis (relevant de catégorie B)</p> <p>Niveau IV ou équivalent expérience</p> <p>Action guidée par des règlements et/ou des processus complexes nécessitant une connaissance approfondie du domaine et faisant appel à l'analyse et au jugement</p> <p>Gestion de dossiers ou matériels dans un périmètre défini</p>
B2		<p>Encadrement d'une <u>équipe</u> sous la responsabilité d'un chef de service (encadrement de proximité)</p> <p>Non encadrant avec coordination d'acteurs au sein du service</p> <p>Niveau IV ou équivalent expérience</p> <p>Action guidée par des règlements et /ou des processus complexes nécessitant une connaissance approfondie du domaine et faisant appel à l'analyse et au jugement ; situations techniques, humaines variées nécessitant des compétences en coordination</p> <p>travail avec des partenaires dans l'activité courante et contrôle des résultats</p>
B3		<p>Encadrement d'un <u>service</u> ou contribution au pilotage d'un projet transversal CT</p> <p>Niveau III ou équivalent expérience</p> <p>Action guidée par des règlements et/ou des processus complexes nécessitant une connaissance approfondie du domaine et faisant appel à l'analyse et au jugement</p> <p>Actions guidées par des objectifs opérationnels nécessitant une connaissance approfondie du domaine : référent interne</p> <p>Compétences en coordination</p> <p>Latitude en matière de décisions techniques et organisationnelles courantes ; coordination de partenaires dans l'activité courante ;</p> <p>Enjeu transversal ou financier</p> <p>Référent dans la conduite d'opérations techniques</p>
A1	A1	<p>Pas d'encadrement</p> <p>Pas de coordination régulière d'acteurs</p> <p>Missions de conception et d'analyse, ingénierie (relevant de catégorie A)</p> <p>Niveau II et + ou équivalent professionnel</p> <p>Expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception</p> <p>Incidence des missions sur un périmètre circonscrit</p>
	A1+	<p>Encadrement d'une petite unité dont la thématique est portée, partagée par le N+1</p> <p>Sans encadrement, avec coordination d'acteurs sur un domaine ciblé</p> <p>Niveau II et + ou équivalent professionnel</p> <p>Expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception</p> <p>Incidence des missions sur un périmètre non transversal Ville</p>

catégories	sous-catégories	Définitions
A2	A2	<p>Encadrement d'un service ou pilotage d'un projet transversal Ville avec coordination d'acteurs</p> <p>Définition et mise en œuvre de plans d'actions à court et moyens termes</p> <p>Développement de partenariats</p> <p>Niveau II et + ou équivalent professionnel ; expertise dans un domaine complexe ou expérience , expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception</p> <p>Conduite de projet transversal Ville ou conduite d'une équipe.</p> <p>Actions soumises à des exigences réglementaires, techniques, financières, organisationnelles.</p> <p>Latitude et impacts en matières de décisions techniques et organisationnelles, financières .</p>
	A2+	<p>*Non encadrants : chef de projet sur enjeux financiers importants et transversalité avec partenaires extérieurs à la collectivité</p> <p>*Encadrants : directeur adjoint d'un équipement ou d'une direction ; chef de service encadrant des cadres ; chef de service à fort enjeu + équipes importantes ; directeur d'équipement ou effectif inférieur à 20 agents, enjeu non prioritaire mandat</p> <p>Niveau II et + ou équivalent professionnel ; expertise dans un domaine complexe ou expérience , expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception</p> <p>Conduite de projets ou conduite d'une équipe. Actions soumises à des exigences réglementaires, techniques, financières élevées, organisationnelles. Latitude et impacts importants en matières de décisions techniques et organisationnelles, financières .</p>
A3	A3	<p>Direction de plusieurs services ou de cadres avec dimension transversale ou portage d'un label (culturel)</p> <p>Impulsion, coordination et supervision de politiques ou domaines d'action en lien avec les élus</p> <p>Mise en œuvre de stratégies d'actions</p> <p>Niveau I ou équivalent professionnel</p> <p>Expertise particulière dans un domaine à fort enjeu requérant analyse, abstraction, conception, prospective / complexité élevée</p> <p>Expérience de pilotage de services</p> <p>Responsabilité de budgets complexes et importants ; responsabilité d'équipes de cadres avec enjeux humains importants</p> <p>Négociation avec des partenaires internes ou externes et des décideurs</p>

catégories	sous-catégories	Définitions
	A3+	<p>Direction de projet à fort enjeu stratégique Direction de plusieurs services avec effectif supérieur à 30, ou d'établissements ET de cadres Direction de services et de cadres sur projets transversaux stratégiques Niveau I ou équivalent professionnel Maîtrise élevée dans plusieurs domaines à fort enjeu requérant analyse, abstraction, conception, prospective / complexité élevée Expérience de pilotage de direction et de conduite de projets complexes, transversaux, avec pilotage financier important en lien avec les élus Négociation avec des partenaires internes et externes multiples et des décideurs Responsabilité de budgets complexes et importants ; responsabilité d'équipes de cadres avec enjeux humains importants ; négociation avec des partenaires internes ou externes multiples et des décideurs</p>
A4		<p>Encadrement de plusieurs directions Impulsion de dynamiques collectives Portage de politiques publiques en lien constant avec les élus Contribution aux arbitrages décisifs pour la collectivité Niveau I ou équivalent professionnel ; expertise et expérience de pilotage de directions ou projets à enjeux élevés, complexité élevée Analyse, abstraction, conception, forte dimension prospective Responsabilités de budgets complexes et importants ; arbitrages décisifs au niveau humain, financier, juridique . responsabilités d'équipes de direction ; contacts directs avec les élus ; représentation auprès des partenaires extérieurs dans un périmètre territorial élargi</p>

Au titre des sujétions particulières, le RIFSEEP prend en compte également les contraintes liées au travail du dimanche et des jours fériés.

Les montants individuels sont fixés, par arrêté, sur proposition de la DRH.

En cas de changement de fonctions, le montant de l'indemnité de fonctions attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen.

Si l'agent se trouve nouvellement affecté dans un groupe de fonctions d'un niveau inférieur ne permettant pas le maintien de son niveau indemnitaire, il conserve le bénéfice du montant attribué précédemment (prime dite « de mobilité »). Une dégressivité est appliquée, par la suite, sur ce montant, quand le traitement indiciaire (NBI incluse) fait l'objet d'une augmentation, et à hauteur de celle-ci, jusqu'à ce que le montant indemnitaire soit aligné sur le niveau du groupe de fonctions. Cette disposition répond à la nécessité de ne pas freiner les possibilités de mobilité interne des agents, ceux-ci n'étant pas contraints, par ce biais, lorsqu'ils veulent changer de service ou de fonctions, de limiter leurs choix à des fonctions leur ouvrant droit à une rémunération globale équivalente à celle précédemment perçue.

III - Complément indemnitaire (CIA)

Aux termes de l'article 88 de la loi 84-53, les employeurs territoriaux sont tenus de prévoir dans leur dispositif indemnitaire, une prime variable qui tienne compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, éléments appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle. Pour déterminer ce complément indemnitaire, l'appréciation peut notamment porter sur les critères suivants :

- réalisation des objectifs
- respect des délais d'exécution

- compétences professionnelles et techniques
- qualités relationnelles
- capacité d'encadrement
- disponibilité et adaptabilité

L'attribution du complément indemnitaire n'en demeure pas moins facultative.

IV - Détermination des montants de référence :

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions. Il est proposé de retenir pour chaque groupe de fonctions, le plafond indemnitaire maximum fixé pour les agents de l'Etat. La somme des deux parts ne peut pas dépasser le plafond global des primes octroyées à ceux-ci.

Les équivalences des cadres d'emplois et grades de la fonction publique territoriale avec les corps et grades de la fonction publique d'Etat figurent en annexe au décret n°91-875 du 06 septembre 1991 modifié.

V - Versement

Le versement de la prime de fonction est effectué mensuellement par douzième.

Son montant est proratisé selon la durée effective des services (temps partiel, temps partiel thérapeutique, temps non complet), cette disposition s'appliquant également aux primes versées aux agents non éligibles au RIFSEEP.

La part variable peut être versée annuellement. Elle est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

VI - Sort des primes en cas d'absence

La prime de fonction et la part variable, en cas de congés d'adoption, de maternité, de paternité, pour accident du travail et maladie professionnelle, suivent le sort du traitement.

En cas de congés de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM), de longue durée (CLD), une retenue de 1/30^{ème} de régime indemnitaire est appliquée par jour d'absence, dès le 1^{er} jour (application des dispositions statutaires selon le principe de parité avec l'Etat).

En cas de congés pour maladie ordinaire :

- Du 1^{er} au 30^{ème} jour d'arrêt en maladie ordinaire, le régime indemnitaire est versé en totalité ;
- Du 31^{ème} au 90^{ème} jour d'arrêt, le régime indemnitaire est versé par moitié ;
- Au-delà du 90^{ème} jour d'arrêt, par jour d'absence, une retenue d'1/30^{ème} est appliquée sur les primes.

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 6

Nombre de suffrages exprimés : 8

VOTES : Pour : 8 Contre : 0 Abstentions : 0

Date de convocation : 23 mars 2023

Présenté par le Président à Chambéry, le 29 mars 2023

Délibéré par le comité de la caisse des écoles de Chambéry à Chambéry, le 29 mars 2023

Protection sociale complémentaire

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics participent au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) depuis le 31 août 2012 (date de publication de la première liste des contrats et règlements labellisés).

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, prise en application de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, a modifié les dispositions relatives à la protection sociale complémentaire. Alors que la participation à la PSC n'était auparavant qu'une possibilité, le nouveau dispositif a instauré pour les employeurs territoriaux la double obligation de financer à hauteur minimale de 50 % d'un montant de référence les contrats de complémentaire santé souscrits par leurs agents, ainsi que de participer à la garantie du risque prévoyance.

Ces nouvelles mesures sont entrées en vigueur le 1er janvier 2022.

Toutefois, des dispositions transitoires ont été prévues afin de tenir compte notamment des contrats de garantie éventuellement en cours d'exécution à cette date.

Les agents de la Ville et du CCAS de Chambéry bénéficient à ce jour :

- Pour le risque santé (maladie ou accident, maternité), d'une participation de la Collectivité au financement des contrats labellisés (contrats répondant à des critères sociaux de solidarité) ;
- Pour le risque prévoyance (incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès), d'une convention de participation mise en œuvre par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie avec un opérateur. Chaque adhésion individuelle à cette offre fait l'objet d'une participation financière de la collectivité.

Il est proposé d'appliquer aux agents de la caisse des écoles les mêmes dispositions qu'aux agents de la Ville de Chambéry et du CCAS, les modalités de participation des collectivités à la protection sociale complémentaire étant amenées à évoluer au plus tard en 2025, pour la prévoyance, et en 2026, pour la santé.

Délibération n° 10/2023 : participation de la caisse des écoles à la protection sociale complémentaire des agents

Le comité de la caisse :

- 1) Approuve le principe d'une participation à la protection sociale complémentaire-santé des agents en fonction du quotient familial et du nombre d'enfants selon les montants suivants :

Quotient familial	Participation en € selon le nombre d'enfants inscrits sur le contrat mutuelle		
	0 enfant	1 enfant	2 enfants et plus
inf à 700€	20,00	32,00	40,00
entre 700 et 1100€	15,00	24,00	30,00
entre 1100 et 1300€	11,00	18,00	22,00
entre 1300 et 1600€	8,00	13,00	16,00
entre 1600 et 1900€	6,00	10,00	12,00

- 2) Approuve l'engagement de démarches auprès du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie afin d'apprécier l'intérêt d'une adhésion à la convention de participation pour le risque prévoyance ;
- 3) Dit que les crédits correspondants, calculés dans les limites fixées par les textes de référence, seront inscrits dans les budgets de l'exercice en cours et à venir, chapitre 012 – Charges de personnel.

Nombre de membres en exercice : 11			
Nombre de membres présents : 6			
Nombre de suffrages exprimés : 8			
VOTES :	Pour : 8	Contre : 0	Abstentions : 0
Date de convocation : 23 mars 2023			
Présenté par le Président à Chambéry, le 29 mars 2023			
Délibéré par le comité de la caisse des écoles de Chambéry à Chambéry, le 29 mars 2023			

Plan de mobilités des agents

Afin de mettre en œuvre des solutions alternatives à l'usage de la voiture pour les déplacements de ses agents et de réduire ainsi leur empreinte écologique, il est proposé que la Caisse des écoles adopte les mêmes mesures que la Ville et le CCAS de Chambéry, avec quelques adaptations proposées en gras.

Délibération n° 11/2023 : plan de mobilités de la caisse des écoles

Le comité :

- 1) Approuve les mesures relatives au Plan de Mobilités détaillées ci-après ;
- 2) Dit que les crédits correspondants seront inscrits dans les budgets de l'exercice en cours et à venir, chapitre 012 – Charges de personnel.

Durée

Toutes les mesures sont valables un an, à compter de la date de la demande initiale / ou par année civile.

Bénéficiaires

Les mesures concernent les agents titulaires et les agents bénéficiant à minima de 6 mois de contrats cumulés passés ou en cours. Les stagiaires bénéficient de ces mesures pour la durée de leur stage. Les demandes doivent être renouvelées chaque année 2 mois avant échéance par écrit et être adressées à la Direction des ressources humaines accompagnées d'une déclaration sur l'honneur visée par le Chef de service sauf train/ car, essai VAE, location de vélo, et le cas échéant, d'un certificat de médecine professionnelle pour certaines mesures du plan de déplacement.

Les prises en charge par l'employeur sont liées à l'accomplissement effectif des trajets « domicile-travail » et sont donc liées à la durée du contrat des agents et suspendues pendant certaines périodes telles que par exemple congés de maladie, de longue maladie, de maternité... (article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010).

Les agents doivent impérativement signaler à la Direction des ressources humaines de la Ville de Chambéry tout changement de situation individuelle de nature à modifier les conditions de la prise en charge.

Le remboursement se fera directement sur le bulletin de paie de l'agent après vérification des pièces justificatives par la Direction des ressources humaines.

La Direction des ressources humaines peut procéder au remboursement dans un délai de 2 ans à partir de la date de la facture ou de la date mentionnée sur le billet.

Plafonds de prise en charge

Les plafonds de remboursement, lorsqu'ils existent, sont réévalués périodiquement par la loi.

Mesures mobilisables

Déplacements domicile-travail effectués en bus Synchro

Un agent peut demander à bénéficier, sous conditions, d'une prise en charge à hauteur de 50% d'un abonnement annuel, mensuel ou hebdomadaire, qu'il pourra utiliser pour les déplacements domicile-travail, professionnels et à titre privé. La part de la prise en charge est modulée en fonction du temps de travail de l'agent.

- La part de prise en charge est de 50% du montant de l'abonnement pour les agents ayant un temps de travail égal ou supérieur à 50% sous réserve des plafonds existants.
- La part de prise en charge par la ville est de 25% du montant d'un abonnement pour les agents ayant un temps de travail inférieur à 50% sous réserve des plafonds existants. Toutefois, la part de prise en charge est de 50% du montant de l'abonnement pour les agents ayant un temps de travail inférieur à 50% et venant au moins quatre jours par semaine au travail sur présentation de justificatifs validés par le supérieur hiérarchique de l'agent sous réserve des plafonds existants.

Les conditions :

- Habiter à plus de 750 mètres de son lieu de travail (calcul itinéraire piéton par le site internet type viamichelin),

- Disposer d'une ligne de bus passant à proximité de son domicile ou du parking relais utilisé le cas échéant,
- Ne pas venir travailler avec son véhicule personnel,
- Utiliser le bus au minimum 3 jours par semaine.

Après accord de prise en charge de la ville, le montant de l'abonnement pris en charge par la collectivité sera remboursé en une seule fois sur la base d'une facture originale établie à leur nom pour les agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et pour les agents non titulaires et stagiaires écoles, le remboursement se fera mensuellement au prorata de leur temps de de contrat ou de convention dans la collectivité.

Cette mesure n'est pas cumulable avec l'aide à l'achat de VAE ni avec l'abonnement Citiz.

Pour les agents de la Caisse des écoles utilisant le réseau Synchro pour leurs déplacements professionnels au minimum 3 jours par semaine, l'abonnement est pris en charge intégralement par la Caisse des écoles.

Déplacements domicile-travail effectués en train et/ou car

Un agent peut demander à bénéficier, sous conditions, d'une prise en charge à hauteur de 50% d'un abonnement annuel, mensuel ou hebdomadaire, plafonné selon les montants en vigueur, qu'il pourra utiliser pour les déplacements domicile-travail, professionnels et à titre privé.

Le montant de la prise en charge est modulé en fonction du temps de travail de l'agent.

- La part de prise en charge par la ville est de 50% du montant de l'abonnement pour les agents ayant un temps de travail égal ou supérieur à 50% sous réserve des plafonds existants.
- La part de prise en charge par la ville est de 25% du montant d'un abonnement pour les agents ayant un temps de travail inférieur à 50% sous réserve des plafonds existants. Toutefois, la part de prise en charge par la ville est de 50% du montant de l'abonnement pour les agents ayant un temps de travail inférieur à 50% et venant au moins quatre jours par semaine au travail sur présentation de justificatifs validés par le supérieur hiérarchique de l'agent sous réserve des plafonds existants.

Cette mesure est cumulable avec toutes les autres, à l'exception de la prise en charge de l'abonnement de parking.

Déplacements domicile-travail effectués en « vélo PDE »

Un agent habitant à plus de 750 mètres de son lieu de travail et ne travaillant pas avec son véhicule personnel peut demander à bénéficier de la mise à disposition d'un « vélo PDE » qu'il pourra utiliser pour les déplacements domicile-travail, professionnels et à titre privé.

L'agent s'engage en contrepartie à :

- Veiller à ce que, le jour, le vélo soit bien accroché à un arceau et, la nuit, le vélo soit dans un local sécurisé. Celui-ci devra être systématiquement fermé à clé par les utilisateurs ;
- Déclarer tout incident (vol, accident, détérioration) à l'Atelier Mécanique et, le cas échéant, au service Assurances ;
- Présenter son vélo une fois par an pour une révision à l'Atelier Mécanique et à le maintenir en permanence en bon état de fonctionnement,
- Restituer son vélo en cas de départ de la collectivité ou d'absence prolongée (supérieur à 4 mois notamment pour cause de maladie, accident de travail, maternité, disponibilité...). En cas de non restitution, l'agent pourra se voir demander le versement de 150 euros.

Pour les jours où le « vélo PDE » ne peut être utilisé, l'agent bénéficiant de cette mesure dispose d'un billet sans contact Synchro chargé de 10 voyages dans la limite de 4 billets par année civile.

Cette mesure n'est pas cumulable avec l'aide à l'achat de VAE ni avec l'aide à l'utilisation d'un vélo personnel.

Cette mesure n'est pas applicable aux agents de la caisse des écoles.

Déplacements domicile-travail effectués en vélos à assistance électrique (VAE)

Acquisition d'un vélo à assistance électrique

Un agent habitant à plus de 750 mètres de son lieu de travail et ne travaillant pas avec son véhicule personnel peut demander une aide financière pour acquérir un vélo à assistance électrique (VAE).

Il s'agit d'un versement de 390 euros à raison de 130 euros par an pendant 3 ans tant que l'agent fait partie de la collectivité (hors position de disponibilité ou de détachement) dans la limite du prix d'achat du VAE.

L'agent s'engage pendant les trois premières années à ne pas demander à bénéficier d'une autre mesure P.D.E.

L'agent devra fournir :

- Une copie de la facture au nom et à l'adresse du demandeur,
- Une copie du courrier de versement ou non du chèque « deux-roues » pour les agents habitant l'agglomération,
- Un RIB ou RIP.

Suite à l'acceptation de la demande, le premier versement sera effectué.

Les autocollants logo Ville et éco-agent seront fournis et devront être collés en évidence sur le V.A.E. pendant les trois premières années.

Pour les jours où le V.A.E. ne peut être utilisé, l'agent bénéficiant de cette mesure dispose d'un billet sans contact Synchro chargé de 10 voyages dans la limite de 4 billets par année civile.

Cette mesure est compatible uniquement avec la participation aux coûts des abonnements de train ou car et des abonnements Citiz.

Location d'un vélo ou d'un VAE à la vélostation

La Ville prend en charge 50% des frais de location de vélo et de VAE, hors consigne, conformément à la réglementation. Le montant de la prise en charge est modulé en fonction du temps de travail de l'agent.

- La part de prise en charge par la ville est de 50% du montant de l'abonnement pour les agents ayant un temps de travail égal ou supérieur à 50% sous réserve des plafonds existants.
- La part de prise en charge par la ville est de 25% du montant d'un abonnement pour les agents ayant un temps de travail inférieur à 50% sous réserve des plafonds existants. Toutefois, la part de prise en charge par la ville est de 50% du montant de l'abonnement pour les agents ayant un temps de travail inférieur à 50% et venant au moins quatre jours par semaine au travail sur présentation de justificatifs validés par le supérieur hiérarchique de l'agent, sous réserve des plafonds existants.

Cette mesure est cumulable avec les autres mesures (sauf après achat d'un V.A.E).

Pour les agents de la Caisse des écoles recourant à la location d'un vélo classique à la Vélostation pour leurs déplacements professionnels au minimum 3 jours par semaine, l'abonnement est pris en charge intégralement par la Caisse des écoles. En complément de la location d'un vélo classique ou de l'utilisation du vélo personnel pour les déplacements professionnels, la Caisse des écoles prend en charge jusqu'à 4 cartes de 15 journées de location de VAE par an, afin de faciliter la mobilité en dehors du quartier des Hauts de Chambéry.

Essai d'un vélo à assistance électrique

Afin d'encourager l'acquisition d'un V.A.E., il est offert 15 jours de location de V.A.E pour essai aux agents qui le souhaitent (offre non renouvelable valable une seule fois par agent). Cette mesure vient en complément de la participation à l'achat d'un V.A.E..

Cette mesure est cumulable avec les autres mesures (sauf après achat d'un V.A.E).

Déplacements domicile-travail effectués en vélos personnels

Afin d'encourager les déplacements en vélo et le recours aux vélos personnels des agents (moins onéreux pour la collectivité que l'achat de « vélos PDE »), il est décidé de valoriser et faciliter l'emploi des vélos personnels, en offrant :

- Une maintenance annuelle réalisée par l'Atelier Mécanique lors des maintenances délocalisées sur site ou prise en charge d'une consigne,
- Une fois : un kit équipement cycliste (éclairage, cape de pluie,...), achat effectué par la Ville, à hauteur de 40 euros + gilet jaune et serre pantalon réfléchissant. L'équipement devra être restitué par l'agent en cas de départ de la collectivité,
- Une participation annuelle de 80 euros (soumis à déclaration) pour les agents du CCAS (aides à domicile, aides soignantes) **et pour les agents de la caisse des écoles** qui utilisent leurs vélos personnels pour leurs déplacements professionnels.

Pour les jours où le vélo ne peut être utilisé, l'agent bénéficiant de cette mesure dispose d'un billet sans contact Synchro chargé de 10 voyages dans la limite de 4 billets par année civile. Les autocollants logo Ville et éco-agent seront fournis et devront être collés en évidence sur le vélo pendant la durée de l'aide.

Cette mesure est cumulable avec l'aide aux abonnements (train, car, bus Synchro, Citiz) et avec la location de VAE.

Déplacements domicile-travail effectués à pied

Afin d'encourager les déplacements à pied, il est décidé de valoriser et faciliter cette pratique, en offrant un billet sans contact Synchro chargé de 10 voyages dans la limite de 4 billets par année civile.

Les conditions :

- Habiter à plus de 750 mètres de son lieu de travail (calcul itinéraire piéton par le site internet type viamichelin)
- Disposer d'une ligne de bus passant à proximité de son domicile ou du parking relais utilisé le cas échéant,
- Ne pas travailler avec son véhicule personnel,
- Se rendre au travail au minimum 3 jours par semaine.

Cette mesure n'est pas cumulable avec l'aide à l'achat de VAE ni avec l'abonnement Citiz.

Déplacements domicile-travail effectués en auto partage Citiz

Afin d'encourager l'appropriation de l'auto-partage par les agents, la Ville prend en charge l'abonnement annuel à Citiz et autorise son utilisation à titre privé sous certaines conditions :

- Habiter dans une commune en dehors de l'agglomération chambérienne « Grand Chambéry »,
- Ne pas bénéficier d'un abonnement bus, car ou train.

Cette mesure est cumulable avec l'incitation d'emploi de vélo personnel, la location ou l'achat d'un VAE.

Prise en charge d'un abonnement de parking pour covoiturage

Les agents dont les trajets domicile-travail sont supérieurs à 3 kilomètres et en absence d'alternative à la voiture individuelle (pour au moins un des covoitureurs) et faisant du covoiturage au minimum 3 jours par semaine bénéficient d'une prise en charge de leur abonnement de parking.

Si un des covoitureurs peut bénéficier d'alternatives, la participation de la Ville est réduite à 50% du montant de l'abonnement.

Cette mesure est cumulable avec le prêt de vélo PDE et la location de VAE.

A titre dérogatoire, l'abonnement de parking peut être pris en charge en cas de situation de santé spécifique ou de contraintes horaires particulières.

Nombre de membres en exercice : 11 Nombre de membres présents : 6
--

Comité de la caisse du 29/03/2023

Nombre de suffrages exprimés : 8

VOTES : Pour : 8

Contre : 0

Abstentions : 0

Date de convocation : 23 mars 2023

Présenté par le Président à Chambéry, le 29 mars 2023

Délibéré par le comité de la caisse des écoles de Chambéry à Chambéry, le 29 mars 2023

Remboursement des frais de déplacement des agents

En matière de frais de déplacement des agents, il est proposé que la Caisse des écoles adopte les mêmes mesures que la Ville et le CCAS de Chambéry, avec quelques adaptations proposées en gras.

Délibération n° 12/2023 : remboursement des frais de déplacement des agents

Le comité :

- 1) Adopte le règlement des déplacements des agents en mission contenant les modalités de remboursement des frais de déplacements ;
- 2) Dit que les crédits correspondants seront inscrits dans les budgets de l'exercice en cours et à venir.

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la prise en charge des frais de déplacements, les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les agents contractuels, les assistantes maternelles, les collaborateurs occasionnels du service public, lorsqu'ils sont amenés à se déplacer sur demande de la collectivité, pour les besoins du service, les agents sous contrat de droit privé (CUI-CAE, apprentis, stagiaires...), les collaborateurs de cabinet.

Ordre de mission

L'ordre de mission est nécessaire pour l'agent qui souhaite bénéficier du remboursement de ses frais, dès lors que le déplacement est en dehors de la résidence administrative.

L'ordre de mission est obligatoire. Il est l'acte par lequel l'autorité territoriale autorise l'agent à effectuer un déplacement pendant son service et hors de la résidence administrative.

La résidence administrative correspond au territoire de la ville de Chambéry.

Pour les agents dont les missions supposent des déplacements permanents dans un même périmètre, pour un même motif et un même mode de déplacement, il est possible qu'un seul ordre de mission soit signé. Il ne peut excéder 12 mois.

L'ordre de mission doit préciser tous les éléments nécessaires à la détermination des droits des agents (lieu de départ, d'arrivée, horaires de mission, mode de déplacement...).

La mission commence à l'heure du départ de la résidence administrative et se termine à l'heure du retour à la résidence administrative.

L'ordre de mission est nécessaire dans les cas suivants :

- Mission pour l'exécution du service (réunions, colloques, séminaires, visites de territoire et partage d'expériences,...)
- Formation continue
- Passage de concours et examens.

Il n'est pas nécessaire de rédiger un ordre de mission pour les formations CNFPT, test de positionnement et préparations concours et examens du CNFPT. Dans ces cas précis, c'est le bulletin d'inscription signé qui vaut ordre de mission.

Modes de déplacement

Train

Le train doit rester le mode de transport à privilégier pour les déplacements.

Les transports s'effectuent en 2ème classe.

L'agent achète directement ses billets de train puis effectue une demande de remboursement à son retour de déplacement.

~~Pour éviter l'avance de frais de transport, la Ville a adhéré au « portail entreprises SNCF » via internet pour acheter, en ligne, des billets de train. Cet achat s'effectue conformément aux indications figurant sur l'ordre de mission.~~

Véhicule de service

La Caisse des écoles permet l'utilisation d'un véhicule de service de la Ville de Chambéry. Ce mode de déplacement, qui permet, par ailleurs, le covoiturage, sera préféré à l'utilisation d'un véhicule personnel pour les trajets effectués hors du territoire de l'agglomération.

L'utilisation d'un véhicule de service est possible pour aller passer un concours ou un examen, sous réserve de la disponibilité de ces véhicules.

Véhicule personnel

Son utilisation peut être autorisée dans les mêmes conditions que celles relatives aux véhicules de service, dès lors que l'intérêt du service le justifie (temps de trajet, meilleure desserte, co-voiturage notamment) et dans la mesure où les autres moyens de transports ne répondent pas aux contraintes du déplacement.

Transport par voie aérienne

L'avion doit rester un mode de transport exceptionnel réservé aux trajets à l'étranger et en outre-mer, ou dans la métropole lorsque celui-ci occasionne un gain de temps ou évite une nuit d'hôtel. Les transports doivent s'effectuer en classe la plus économique.

Avances possibles

~~Afin d'éviter à avoir à supporter une charge financière trop importante, des avances peuvent être consenties aux agents qui en font la demande. L'agent transmet un devis détaillant l'ensemble des frais générés par la mission (nuitée, repas et frais annexes). Elles correspondent à 75 % maximum des sommes présumées dues à l'issue du déplacement.~~

Demande de remboursement des frais de déplacements

L'agent ne se voit rembourser que les frais engagés pour lui-même.

L'état de frais doit être conforme à l'ordre de mission correspondant au déplacement.

L'ordre de mission doit être obligatoirement joint à l'état de frais.

A titre dérogatoire, les référent.e.s de parcours de réussite éducative, lorsqu'ils ou elles sont amenés à prendre un repas avec les enfants et jeunes qu'ils ou elles accompagnent, peuvent se faire rembourser les frais correspondants au réel, dans la limite des forfaits applicables aux frais de repas en mission. Si les frais correspondent à un goûter et non à un repas, le plafond de remboursement correspond à 50% du forfait pour un repas. La prise en charge doit être préalablement autorisée par le supérieur hiérarchique.

Frais de missions

Indemnités	Conditions d'octroi	Montants	Pièces justificatives
Frais de restauration	Etre en mission pendant toute la période comprise entre 12h et 14h pour le repas du midi et entre 19 et 21h pour le repas du soir	Forfait défini par arrêté ministériel du 3 juillet 2006 (à ce jour, 17,50 €)	Pas de justificatifs à produire

Indemnités	Conditions d'octroi	Montants	Pièces justificatives
Frais de restauration avec les enfants en parcours de réussite éducative	Autorisation préalable du supérieur hiérarchique	Au réel dans la limite du forfait défini par arrêté ministériel pour les repas et de 50% du forfait pour les goûters	Ticket de caisse
Frais d'hébergement	Etre en mission pendant toute la période comprise entre 0h et 5h	Montant fixé par arrêté ministériel du 3 juillet 2006 (à ce jour, 70 à 110 € par nuitée selon la commune)	Justificatif de paiement de l'hébergement
Billets de train	justifier la dépense	Au réel	Billet ou justificatif indiquant le montant du paiement
Tickets de transport en commun	justifier la dépense	Au réel	Billet ou justificatif indiquant le montant du paiement
Frais kilométriques	Uniquement pour les véhicules personnels	Indemnités kilométriques selon un barème fixé par arrêté ministériel	Trajet le plus court entre résidence administrative et lieu de la mission selon le kilométrage évalué par un calculateur d'itinéraires
Péage	Justifier la dépense	Au réel	Justificatif de paiement
Carburant	Uniquement pour véhicule de service, lorsque le carburant est pris en cours de trajet et si la prise de carburant au CTM n'a pas été possible ou est insuffisante	Au réel	Justificatif de paiement
Stationnement	Hors résidence administrative	Au réel	Justificatif de paiement
Frais divers	Accord de l'autorité territoriale préalable	Au réel	Justificatif de paiement

Agents en mission en outre-mer ou à l'étranger

L'agent en mission en outre-mer ou à l'étranger ouvre droit à la prise en charge de ses frais de transport et à des d'indemnités de mission. Les indemnités de mission couvrent les frais de repas et d'hébergement ainsi que les frais divers (frais de passeport ou de visas par exemple). La prise en charge se fait à hauteur des frais réellement engagés.

Nombre de membres en exercice : 11			
Nombre de membres présents : 6			
Nombre de suffrages exprimés : 8			
VOTES :	Pour : 8	Contre : 0	Abstentions : 0
Date de convocation : 23 mars 2023			
Présenté par le Président à Chambéry, le 29 mars 2023			
Délibéré par le comité de la caisse des écoles de Chambéry à Chambéry, le 29 mars 2023			

Action sociale

L'article L731-1 code général de la fonction publique dispose que l'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, et à les aider à faire face à des situations difficiles.

Dans ce cadre, des prestations d'action sociale individuelles ou collectives peuvent être octroyées.

Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'organe délibérant détermine le type d'actions à mener et le montant des dépenses à engager pour les prestations d'action sociale, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

La gestion des prestations peut être assurée :

- par les collectivités locales et établissements publics territoriaux ;
- pour tout ou partie et à titre exclusif, par des organismes à but non lucratif ou des associations nationales ou locales type loi de 1901 ;
- par les centres de gestion, qui peuvent, à la demande des collectivités et établissements de leur ressort, assurer la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents (art. L. 452-42 code général de la fonction publique).

Les dépenses correspondantes font partie des dépenses obligatoires qui s'imposent aux communes, aux départements et aux régions (art. L. 2321-2, L. 3321-1 et L. 4321-1 CGCT).

Les agents de la Ville et du CCAS bénéficient aujourd'hui des prestations suivantes :

- 1) Au titre du dispositif mis en place dans la fonction publique d'Etat par circulaires ministérielles, en particulier, la circulaire FP/4 n°1931 du 15 juin 1998 qui détaille le régime des prestations à réglementation commune. Il s'agit :
 - d'aides à la famille,
 - de prises en charge partielle des frais engagés pour les séjours d'enfants (séjour en centre de vacances avec hébergement, séjour en centre de loisirs sans hébergement, séjour des enfants de moins de 18 ans dans des centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France, séjour mis en oeuvre dans le cadre du système éducatif, séjour linguistique)
 - de mesures concernant les enfants handicapés (allocation aux parents ayant un enfant handicapé de moins de 20 ans, allocation spéciale pour les agents ayant un jeune adulte atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap, âgé de 20 à 27 ans et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle, allocation de participation aux frais de séjour en centre de vacances spécialisé pour handicapés) ;
- 2) d'une adhésion au Comité National d'Action Sociale ;
- 3) d'une adhésion à l'amicale du personnel.

Il est proposé d'appliquer aux agents de la caisse des écoles les mêmes dispositions qu'aux agents de la Ville de Chambéry et du CCAS.

Délibération n° 13/2023 : action sociale

Le comité de la caisse :

- 1) Approuve le principe de faire bénéficier les agents de la caisse des écoles des mêmes prestations d'action sociale que celles mises en œuvre pour les agents de la Ville et du CCAS, que celles-ci relèvent des prestations communes avec les agents de la fonction publique d'Etat ou des prestations servies par le Comité National d'Action Sociale (CNAS) et l'amicale du personnel ;
- 2) Autorise le Président à engager les démarches qui permettront à la Caisse des écoles de conventionner, au profit de ses agents, avec l'amicale du personnel et le CNAS ;
- 3) Dit que les crédits correspondants seront inscrits dans les budgets de l'exercice en cours et à venir, chapitre 012 – Charges de personnel.

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 6

Nombre de suffrages exprimés : 8

VOTES : Pour : 8

Contre : 0

Abstentions : 0

Date de convocation : 23 mars 2023

Présenté par le Président à Chambéry, le 29 mars 2023

Délibéré par le comité de la caisse des écoles de Chambéry à Chambéry, le 29 mars 2023

PRÉFECTURE de la SAVOIE

31 MARS 2023

REÇU

