



**PROCÈS-VERBAL
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Nombre membres élus : 11

Nombre membres élus en exercice : 11

Présents : 8

Représentés :

Votants : 8

Absents : 3

SEANCE DU 02 JUILLET 2026 À 17H30

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale d'Ambès,

Vu les articles L.2121-09 et suivant du Code Général des Collectivités Territoriales,

Date de la convocation :
26 /06 /2026

Dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie sous la Présidence de Gilbert DODOGARAY, Président.

Certifié exécutoire
Compte tenu de l'envoi en Préfecture
le :
09 /07 /2026

PRESENTS :

Sophie DAGNAUD, Martine MAURY, Leila LEGLISE, Stéphanie LAHURE, Alain ARTIERE, conseillers municipaux,

Mary RIDOUX, Chantal MORGADO, Christian VILLARD, membres nommés.

ABSENTS EXCUSES : Gilbert DODOGARAY, Michèle BORTOLATO, Dominique PIERRE

M. le Président ouvre la séance à 17h30

Le secrétaire de séance est désigné en la personne de Mary RIDOUX.

**DÉLIBÉRATION N° 26 07 2026 – RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DE
L'APPLICATION DU TELETRAVAIL ELARGI A DEUX JOURNEES HEBDOMADAIRES FIXES OU
FLOTTANTES**

Présentation par Mme La Vice-Présidente déléguée

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L.430-1,

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

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

Considérant qu'il convient de modifier la délibération du 6 juillet 2022 afin de permettre aux agents de la collectivité des aménagements de travail,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 1er juillet 2026

Considérant que :

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il est rappelé que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Monsieur le Président propose les modalités pratiques et la durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail mises à jour suivant les conditions ci-dessous :

Un acte individuel précise les modalités pratiques et la durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail.

Monsieur Le Président rappelle les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé :

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité ou de l'établissement.

Durant ces horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint sont définies dans l'acte individuel autorisant le télétravail.

L'acte individuel autorisant le télétravail définit également le volume de jours flottants de télétravail par semaine ou par mois que l'agent peut demander à utiliser.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail de la collectivité, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

Dans le cas où la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires.

Toutes facilités doivent être accordées à cette dernière pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités d'organisation souhaitée.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le Président apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail.

Il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du Président ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative du Président, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier le cas échéant.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine, ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine.

Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

Le nombre de jours télétravaillés est de deux jours fixes ou flottants, maximum par semaine, et s'appliquent selon les informations décrites sur l'acte individuel de l'agent concerné. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Il peut être dérogé à ce principe à la demande :

- des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail et ce pour 6 mois maximum. Cette dérogation est renouvelable après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.
- des femmes enceintes, sans avis préalable du service de médecine préventive ou du médecin du travail, sans limite de temps.
- des agents ayant la qualité de proche aidant, pour une durée de 3 mois maximum, renouvelable.

L'agent en télétravail peut également demander une autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Au cours de cette autorisation temporaire, l'agent peut déroger aux seuils exposés préalablement.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, ainsi que la nature des équipements mis à disposition par la collectivité et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture d'un service d'appui technique.

De plus, il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la présente délibération, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité.

Le Conseil d'Administration après en avoir délibéré, décide :

- D'adopter les modalités mises à jour de télétravail définies ci-dessus ;
- D'instaurer les modifications ci-dessus au sein de la collectivité, à compter du 1er août 2026.

Vote : Pour : 7 Abstention : 0 Contre : 1 (*Alain Artière*)

DÉLIBÉRATION N° 27 07 2026 – RESSOURCES HUMAINES – MISE A JOUR DES PLAFONDS DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Présentation par Mme La Vice-Présidente

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136 ;

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 ;

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'État ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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 ;

Considérant la délibération n° 051 12 2019, relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la Ville d'Ambès, fixant la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020, publié au journal officiel du 29 février 2020, actualisant les équivalences avec la fonction publique de l'État des différents cadres d'emploi de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux et notamment la mise en place du RIFSEEP ;

Considérant la délibération n° 042 07 2020, relative à l'élargissement du RIFSEEP à certains cadres d'emploi ;

Considérant la délibération n° 078 11 2023, relative à la modification du RIFSEEP au sein de la Ville d'Ambès et notamment aux montants plafonds des deux parts du régime indemnitaire, à savoir l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice

des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire, et le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir ;

Vu l'avis du CST en date du 19 septembre 2024 relatif à la modification des groupes de fonction, des critères de rattachement aux groupes de fonction, des critères de détermination du montant individuel de l'IFSE, des montants plafonds annuels des groupes de fonction, des critères de détermination du montant individuel du CIA, de la périodicité et des modalités de versement du CIA, des modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE ;

Considérant la délibération n°15 11 2024 du 21 novembre 2024, relative à la mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant les observations transmises par la Direction de la Citoyenneté et de la Légalité, Bureau des Collectivités territoriales, de la Préfecture de la Gironde en date du 4 décembre 2024, Il est soumis au Conseil d'Administration la décision d'abroger la délibération n°15 11 2024 et de prendre la délibération conforme aux points suivants.

Vu la délibération du 29 janvier 2025 relative à la mise à jour du RIFSEEP,

Considérant la nécessité de revaloriser à la hausse les plafonds annuels d'IFSE,

Monsieur Le Président rappelle les montant votés le 21 novembre 2024

Montants des plafonds annuels des groupes de fonctions

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

Groupes	Intitulés	Montants Plafond Annuels (IFSE)	Montants plafond annuels (CIA)	Montants plafond annuels (RIFSEEP)
A1	Direction Générale	18 000 €	1 800 €	19 800 €
A2	Direction de service(s) / Fonction de coordination / Expertise(s)	13 500 €	1 350 €	14 850 €
	Puéricultrice	9 750 €	975 €	10 725 €
	Educatrice de Jeunes Enfants	7 000 €	700 €	7 700 €
B1	Responsable de service avec encadrement et gestion de projets	9 000 €	1 350 €	10 350 €
B2	Responsable de service sans encadrement, gestion opérationnelle	7 800 €	1 170 €	8 970 €
	Auxiliaire de puériculture	5 800 €	870 €	6 670 €
C1	Agent de coordination, d'expertise d'une activité / Continuité de direction	5 850 €	1 170 €	7 020 €
C2	Agent d'exécution avec sujétions particulières	5 280 €	1 056 €	6 336 €

Et propose d'adopter les nouveaux plafonds annuels d'IFSE, ci-dessous à compter du 1^{er} août 2026,

Groupes	Intitulés	Montants Plafonds annuels (IFSE)	Montants plafonds annuels (RIFSEEP)
A1	Direction Générale	18 230	20 030
	Direction de service/Fonction de coordination/Expertise	13 730	15 080
A2	Puéricultrice	9 980	10 955
	Educatrice de Jeunes Enfants	7 230	7 930
B1	Responsable de service avec encadrements et gestion de projets	9 230	10 580
B2	Responsable de service sans encadrement, gestion opérationnelle	8 030	9 200
	Auxiliaire de puériculture	6 030	6 900
C1	Agent de coordination, d'expertise d'une activité/continuité de direction	6 080	7 250
C2	Agent d'exécution avec sujétions particulières	5 510	6 566

Sur avis favorable du Comité Social Territorial en date du 1^{er} juillet 2026,

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,

ACCEPTE d'abroger la délibération n° 062 10 2024 et de prendre cette nouvelle délibération visant à mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) selon les modifications ci-exposées, à compter du 1^{er} août 2026,

INSCRIT les crédits correspondants au budget.

Vote : Pour : 8 Abstention : 0 Contre : 0

M. le Président ferme la séance à 18h10

Gilbert DODOGARAY	Sophie PARADOT	Martine MAURY	Stéphanie LAHURE
Alain ARTIERE	Leila LEGLISE	Mary RIDOUX	Michèle BORTOLATO
Dominique PIERRE	Chantal MORGADO	Christian VILLARD	