



**PROCES - VERBAL
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LA VILLE D'EYSINES
DU 18 DECEMBRE 2024**

Nous, Christine BOST, Présidente, avons convoqué le treize décembre deux mille vingt-quatre, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, à la séance du dix-huit décembre deux mille vingt-quatre.

ORDRE DU JOUR :

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 13 novembre 2024.
- Communications de Madame la Présidente
- Communications de Madame la Vice-Présidente
- Communications de Madame la Vice-Présidente déléguée
- Communications de Madame la Directrice du CCAS

- Echanges thématiques et examen de projets de délibération :

Dossier n°01	<u>DELIBERATION N°20241218.D01</u> PETITE ENFANCE – ACTUALISATION DES REGLEMENTS DE FONCTIONNEMENT DES EAJE <i>Rapporteur : Nicolas BARRETEAU</i>	p. 2
Dossier n°02	<u>DELIBERATION N°20241218.D02</u> ACTION SOCIALE – CONVENTION CADRE DE PARTENARIAT – LOGEMENTS DE TRANSITION <i>Rapporteur : Sophie DUPRAT</i>	p.3
Dossier n°03	<u>DELIBERATION N°20241218.D03</u> RH PERSONNEL - CONVENTION DE MISE A DISPOSITION AGENT ANTENNE DE SANTE <i>Rapporteur : Nicolas BARRETEAU</i>	p.4
Dossier n°04	<u>DELIBERATION N°20241218.D04</u> AUTONOMIE – ACCUEIL DE COUPLES EN RESIDENCE AUTONOMIE <i>Rapporteur : Laurence ROY</i>	p.6
Dossier n°05	<u>DELIBERATION N°20241218.D05</u> RH PERSONNEL – RSU 2023 <i>Rapporteur : Sophie DUPRAT</i>	p.8
Dossier n°06	<u>DELIBERATION N°20241218.D06</u> RH PERSONNEL – PLAN DE FORMATION 2025 <i>Rapporteur : Sophie DUPRAT</i>	p.9
Dossier n°07	<u>DÉLIBÉRATION N°20241218.D07</u> RH PERSONNEL - REGIME INDEMNITAIRE - RIFSEEP - CIA <i>Rapporteur : Sophie DUPRAT</i>	p.10
Dossier n°08	<u>DELIBERATION N°20241218.D08</u> FINANCES – AIDE FINANCIERE SOLIDARITE MAYOTTE <i>Rapporteur : Christine BOST</i>	p.11

- Questions diverses
- Questions orales

L'an deux mille vingt-quatre, le dix-huit décembre à dix-huit heures, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, convoqués, se sont réunis au Centre Communal d'Action Sociale, sous la présidence de Madame Christine BOST, Présidente.

PRÉSENTS (6) :

- Mme Christine BOST, Présidente,
- Mme Sophie DUPRAT, Vice-Présidente,
- Mme Laurence ROY, membre du Conseil Municipal, déléguée,
- M. Nicolas BARRETEAU, membre du Conseil Municipal, délégué.
- Mme Janine DARROUZES, représentante des Associations qui œuvrent dans les domaines de l'insertion et de la lutte contre les exclusions,
- M. Dominique ORDONNAUD, membre du Conseil Municipal.

ABSENTES EXCUSÉES (3) :

- Mme Denise LEYDET, représentante des Associations de retraités et de personnes âgées,
- Mme Boutayena PICHOT DE LA MARANDAIS, représentante des Associations des Personnes Handicapées,
- Mme Christine VILLENEUVE, représentante des Associations Familiales.

SECRETAIRE DE SEANCE : Madame Alice-Odile ANTOINE EDOUARD, Directrice du CCAS et des politiques sociales.

Madame la Présidente déclare la séance ouverte.

Il est procédé à l'approbation du compte rendu du conseil d'administration du 13 novembre 2024. Celui-ci mis aux voix est adopté par 6 voix pour.

Communications de Madame la Présidente

Conformément à la délégation qui m'a été accordée par le conseil d'administration, je vous informe des décisions qui ont été prises : pas de communication.

Communications de Madame la Vice-Présidente

Madame Sophie DUPRAT, Vice-Présidente, informe le conseil des décisions qui ont été prises entre le 13 novembre 2024 et le 12 décembre 2024 conformément à la délégation qui lui a été accordée, à savoir :

- la délivrance de 186 chèques d'accompagnement personnalisé alimentation, d'un montant total de 1860€ au titre du mois d'octobre 2024.
- la délivrance de 12 chèques d'accompagnement personnalisé énergie, d'un montant total de 120€ au titre du mois d'octobre 2024.
- 2 participations d'un montant de 700€ pour le paiement de loyers.
- 1 participation d'un montant de 500€ pour le paiement de mobilier.
- 1 prêt social d'un montant de 500€ pour le paiement de frais d'obsèques.

- 1 participation d'un montant de 180€ pour le paiement de timbres fiscaux.
- 1 participation d'un montant de 200€ pour le paiement de frais de scolarité.
- 1 participation d'un montant de 100€ pour le paiement d'activités sportives.

Communications de Madame la Vice-Présidente déléguée

Conformément à la délégation qui m'a été accordée par le conseil d'administration, je vous informe des décisions qui ont été prises : pas de communication.

DELIBERATIONS ENTERINEES

Délibération n°20241218.D01/ PETITE ENFANCE – ACTUALISATION DES REGLEMENTS DE FONCTIONNEMENT DES EAJE

Vu la délibération n°20240619.D12 prise par le Conseil d'Administration du CCAS d'EYSINES le 19 juin 2024 portant sur la modification des règlements de fonctionnement des crèches

EXPOSE

Le CCAS de la Ville d'Eysines assure la gestion d'établissements d'accueil de jeunes enfants.

Le décret n°2010-613 du 7 juin 2010 **relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans** dispose que « Les établissements et services d'accueil *élaborent un règlement de fonctionnement de l'établissement et du service...* »

Ces règlements de fonctionnement évoluent de manière régulière afin de les mettre en conformité avec les orientations des autorités tels que la Caisse d'Allocations Familiales et le Conseil Départemental, et afin de les ajuster aux besoins du service.

Le renouvellement des conventions Prestation de Service Unique conduit à apporter les modifications suivantes :

Modifications pour l'ensemble des structures :

- Mise à jour des références aux textes réglementaires,
- Mise à jour des pièces à fournir lors de l'admission,
- Suppression du tarif majoré en cas d'arrivée hors heures d'ouverture,
- Ajout de la mention de la fermeture sécurisée par digicode,
- Ajout du paragraphe suivant dans la rubrique barème national des participations familiales :
« Les subventions publiques octroyées par la Caisse d'allocations familiales au gestionnaire des structures d'accueil du jeune enfant sont basées en partie sur les heures de fréquentation réelles des enfants. Ces heures doivent être fiables, pour que les subventions publiques versées par la CAF correspondent au juste financement. Dès lors, le gestionnaire est tenu à la plus grande vigilance quant au correct enregistrement de ces heures. Les familles sont invitées à informer la direction de la structure de toute erreur dans le relevé d'heures de présence réelle qui leur serait transmis. Des contrôles peuvent être diligentés par la CAF. »
- Ajout du tarif pour les familles non allocataires sans justificatifs de ressources,

- Mise à jour du paragraphe sur les accueils occasionnels,
- Ajout des modalités de pointage,
- Mise à jour du paragraphe sur les vaccinations,
- Mise à jour de l'annexe sur les dispositions financières CAF
- Ajout de l'annexe sur le lait maternel.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration :

- Autorise Madame la Présidente à apporter ces modifications et à publier les règlements de fonctionnement et leurs annexes révisés.
- Autorise Madame la Présidente à signer tous documents et à prendre toutes mesures nécessaires à l'application de la présente délibération.

Répartition des votes des membres du Conseil d'Administration :
6 voix « pour » ; 0 voix « contre » ; 0 « abstentions »

Délibération n°20241218.D02/ ACTION SOCIALE – CONVENTION CADRE DE PARTENARIAT – LOGEMENTS DE TRANSITION

Vu les dispositions du code de l'Action Sociale et des Familles

Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS n°01 du 28 juin 2021 relative au lancement d'une Analyse des Besoins Sociaux

Vu la délibération n°02 prise par le Conseil d'Administration du CCAS d'EYSINES le 13 décembre 2023 relative à la convention de partenariat conclue dans le cadre d'un logement de transition

Considérant la politique de solidarités déployée par la Ville et le CCAS d'EYSINES et les enjeux d'accompagnement vers et dans le logement

EXPOSE

Le CCAS de la Ville d'Eysines agit au quotidien pour développer les solidarités locales, faciliter l'insertion socio-professionnelle des habitants de son territoire et soutenir l'accès au logement des personnes en situation de précarité.

Dans cette perspective, le CCAS contribue au développement d'un programme de logements de transition, solutions d'hébergement temporaire accompagné, constituant, pour les personnes en difficultés, une étape dans leur parcours d'accès à un logement durable. Ces logements de transition sont principalement des biens relevant du patrimoine immobilier de la Ville d'Eysines, mis à disposition du CCAS, et réaffectés à cette mission, dans l'objectif de servir de levier d'insertion, d'autonomie et d'émancipation. Ils représentent une alternative aux mises à l'abri en hôtel et offrent une forme de stabilité temporaire nécessaire à la mise en mouvement de l'accompagnement vers un logement plus durable.

Un premier logement de transition, propriété de la Ville d'Eysines, a été déployé sur la commune en 2023.

Dédié à l'accueil de femmes isolées, ce logement meublé est proposé en colocation accompagnée par un intendant social mobilisé par un partenaire et par le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) d'Eysines.

Il permet aux femmes accueillies de bénéficier d'un cadre sécurisant leur permettant de reconstruire leur projet de vie, de se réappropriier les usages du statut de locataire, d'être soutenues dans leurs démarches d'accès aux droits et d'être orientées dans leur recherche de logement. Le système de

colocation proposé permet également de favoriser l'entraide mutuelle, de promouvoir le croisement des expériences et de rompre l'isolement des personnes accueillies.

Ce sont 5 femmes accueillies depuis 2023 et 3 sorties positives en logement durable.

Le CCAS d'Eysines entend poursuivre cet engagement en assurant la gestion d'un deuxième logement de transition en colocation, dédié à l'accueil des hommes.

Ce second bien, ancien logement de fonction propriété de la Ville d'Eysines, a fait l'objet de menus travaux de rénovation et de second œuvre réalisé dans le cadre du projet de Chantier d'insertion pour la réhabilitation du parc vacant de Gironde, porté par l'association des Compagnons Bâisseurs Nouvelle-Aquitaine et la Fondation Abbé Pierre.

La Fondation Abbé Pierre (FAP) porte depuis plusieurs années la politique du Logement d'abord comme stratégie de lutte efficace, et ayant fait ses preuves, contre le mal logement. En ce sens, la Fondation Abbé Pierre participe à plusieurs expérimentations territoriales et a collaboré activement à l'ingénierie de projet, à la mise en lien des partenaires et à la recherche des co-financements utiles à la concrétisation de ce projet de logements de transition sur la commune d'Eysines.

L'association des Compagnons Bâisseurs Nouvelle-Aquitaine concourt depuis plusieurs années aux dynamiques d'insertion de publics, en mobilisant plusieurs outils d'action sociale (auto-réhabilitation accompagnée, chantiers formation, chantiers participatifs, chantiers d'insertion, actions de lutte contre la précarité énergétique, Solibât, ateliers de quartier et outillage...). Ils mènent également une action locale d'accompagnement vers et dans le logement. A ce titre, l'association mobilise un.e intendant.e social.e participant à l'accompagnement des personnes installées en logements de transition. L'intendant.e social.e assure une mission de veille liée aux logements, et spécifiquement sur le second logement de transition.

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de la Ville d'Eysines assure la gestion des deux biens, l'instruction des demandes d'admission et l'accompagnement social des personnes qui ont vocation à y séjourner. Le CCAS mobilise ses équipes, ses ressources, ses outils et ses partenariats pour structurer et coordonner des parcours d'accompagnement dans une logique de processus d'insertion, d'autonomie et d'émancipation.

Forts de leurs expertises et engagements convergents, les trois entités entendent formaliser leur partenariat par le biais d'une convention-cadre.

Cette convention a pour objet de réaffirmer les objectifs communs du CCAS d'Eysines, de l'association des Compagnons Bâisseurs Nouvelle-Aquitaine, et de la Fondation Abbé Pierre, et de structurer leurs relations partenariales. Elle définit le rôle que chacun accepte de tenir dans le cadre du développement de ce programme de logements de transition. Elle précise les moyens que chaque partie prenante met à disposition pour la réalisation du projet. Elle est établie pour un an à compter de sa date de signature.

Le CCAS s'engage à financer une partie de l'équipement mobilier du logement, ainsi que les frais d'énergie et d'eau.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration :

- approuve le développement du programme de logements de transition sur la commune d'Eysines et la formalisation d'un partenariat avec la Fondation Abbé Pierre et l'association des Compagnons Bâisseurs Nouvelle-Aquitaine

- valide les modalités de coopération retranscrites au sein de la convention-cadre de partenariat annexée à la présente délibération

- confirme l'inscription de cette dépense au budget du CCAS

- autorise Madame la Présidente à signer la dite convention
- autorise Madame la Présidente à signer tous documents et à prendre toutes mesures nécessaires à l'application de la présente délibération.

Répartition des votes des membres du Conseil d'Administration :

6 voix « pour » ; 0 voix « contre » ; 0 « abstentions »

Délibération n°20241218.D03/ RH PERSONNEL - CONVENTION DE MISE A DISPOSITION AGENT ANTENNE DE SANTE

Vu les dispositions du code général des collectivités territoriales et du code de l'Action Sociale et des Familles

Vu les dispositions du Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L512-6 à L512-15

Vu le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux

Vu les délibérations n°DG23_001 et DG23_002 prises par le Conseil Municipal de la Ville de Saint Médard en Jalles le 1^{er} février 2023, portant respectivement création du Centre de santé Cynthia Fleury et création d'un budget annexe dédié

Vu la délibération n°8 prise par le Conseil Municipal de la Ville d'EYSINES le 15 octobre 2024 relative à la convention tripartite avec la Ville de Saint Médard en Jalles et le CCAS d'EYSINES concernant l'antenne de santé

Vu les délibérations n°20240918.D02 et 20240918.D03 prises par le Conseil d'Administration du CCAS d'EYSINES le 18 septembre 2024 et actant respectivement de la conclusion d'une convention tripartite de partenariat pour l'antenne de santé, et de la modification du tableau des effectifs du CCAS

Considérant les orientations stratégiques du Projet de santé du Centre Communal de Santé de la Ville de Saint-Médard-en-Jalles

Considérant les conclusions de l'Analyse des Besoins Sociaux lancée par le CCAS de la Ville d'Eysines par délibération n°01 du 28 juin 2021

Considérant le travail de réflexion croisée et de préfiguration réalisé entre la Ville d'Eysines, le CCAS et la Ville de Saint-Médard-en-Jalles concernant leurs politiques locales respectives en matière de santé

Considérant les conclusions du jury de recrutement réalisé en novembre 2024 et l'accord du professionnel retenu

EXPOSE

Pour relever le défi de l'accès aux soins et à la santé pour tous, la Ville d'Eysines, le CCAS d'Eysines et la Ville de Saint Médard en Jalles ont décidé de mettre en commun leurs expertises pour implanter sur la commune d'Eysines une antenne du Centre Communal de Santé (CCS) Cynthia Fleury de Saint-Médard-en-Jalles.

Cette antenne de santé accueillera un ou plusieurs médecins généralistes titulaires de diplômes d'université complémentaires, notamment en gynécologie, en soins du jeune enfant et en psychologie, pour proposer des consultations médicales, conventionnées en secteur 1, et répondant largement aux besoins repérés sur le territoire.

Une convention tripartite associant la Ville d'Eysines, le CCAS d'Eysines et la Ville de Saint Médard en Jalles pose le cadre de ce partenariat comme suit :

- le fonctionnement opérationnel de cette antenne sera placé sous la coordination générale du Centre de Santé Cynthia FLEURY dont la gestion est assurée par la Ville de Saint Médard en Jalles. Le CCS Cynthia Fleury organise la présence des médecins affectés à l'antenne d'Eysines.

- la Ville d'Eysines participera financièrement à son installation via une mise à disposition gracieuse des locaux, une prise en charge des dépenses liées aux fluides et à l'entretien des locaux, ainsi qu'une subvention globale d'équilibre destinée à contribuer à certaines dépenses et au déficit d'exploitation.
- Le CCAS de la Ville d'Eysines mettra à disposition un agent pour assurer les missions d'assistance administrative de l'équipe médicale et de tenue de régie. L'assistant administratif et médical assure l'accueil des publics, accompagne lorsque nécessaire les prises de rendez-vous pour consultation, gère le secrétariat des professionnels médicaux et para-médicaux intervenant à l'antenne, effectue le traitement administratif des suites de consultations ainsi que leur facturation. Il contribuera à créer du liant entre le Centre de santé, les services de la Ville d'Eysines, les services d'accueil du CCAS d'Eysines et les ressources du territoire.

Pour concrétiser cet engagement, le CCAS d'Eysines a procédé aux opérations de recrutement d'un assistant administratif et médical, à temps complet, relevant du cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux, catégorie C.

Ce professionnel sera mis à disposition du Centre de santé Cynthia Fleury pour un volume d'heures compris entre 20 et 25 heures par semaine. Le reste du temps de travail du professionnel sera affecté à la mission d'assistante administrative du Pôle Petite Enfance et Parentalité du CCAS pour des actions de promotion santé (Projet Local de Santé) et l'appui au déploiement des événements petite enfance.

Les modalités de cette mise à disposition sont définies au sein d'une convention conclue entre le CCAS et la Ville de Saint-Médard-en-Jalles. Cette convention est établie après accord de l'agent concerné. Elle rappelle la nature des activités exercées par l'agent mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et d'évaluation de ses activités. Elle précise le périmètre du parcours de formation qui sera proposé à ce professionnel et coordonné par le Centre de santé. Elle pose également le principe de la réalisation d'une ou de plusieurs séquences d'immersion au sein du CCS Cynthia Fleury.

Cette mise à disposition est proposée à titre gratuit, en exonérant totalement la Ville de Saint-Médard-en-Jalles du remboursement des rémunérations et des charges sociales afférentes à ce poste, et ce, pour la totalité de la période de mise à disposition, soit 3 ans.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration :

- confirme le principe de la mise à disposition d'un agent du CCAS à la Ville de Saint-Médard-en-Jalles selon les modalités et pour la mission décrites au travers de la présente délibération

- approuve le principe de passation et les termes de la convention de mise à disposition entre le CCAS d'Eysines et la Ville de Saint-Médard-en-Jalles

- valide l'exonération totale du remboursement des rémunérations et charges sociales afférentes à cette mise à disposition

- autorise Madame la Présidente à signer la convention de mise à disposition

- autorise Madame la Présidente à signer tous documents et à prendre toutes mesures nécessaires à l'application de la présente délibération.

Répartition des votes des membres du Conseil d'Administration :
6 voix » pour » ; 0 voix « contre » ; 0 « abstentions »

**Délibération n°20241218.D04/ AUTONOMIE – ACCUEIL DE COUPLES EN RESIDENCE
AUTONOMIE**

Vu les dispositions de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale

Vu les articles L311-8, L312-1, L313-11, L313-12 et R233-9 du code de l'Action Sociale et des Familles

Vu l'article L633-1 du code de la construction et de l'habitat

Vu la loi d'Adaptation de la société au Vieillessement du 28 décembre 2015, venue renforcer le rôle des résidences autonomes comme réponse adaptée au besoin d'habitat et de services aux personnes âgées et outil de lutte contre l'isolement

Vu le décret 2016-696 du 27 mai 2016 relatif aux résidences autonomie et portant diverses dispositions relatives aux établissements sociaux et médico-sociaux pour personnes âgées

Considérant les conclusions de l'Analyse des Besoins Sociaux lancée par le CCAS de la Ville d'Eysines par délibération n°01 du 28 juin 2021

Considérant la politique volontariste conduite par la collectivité en matière de solidarités, de préservation de l'autonomie des personnes âgées et de promotion des dynamiques intergénérationnelles

EXPOSE

Le CCAS de la Ville d'EYSINES assure la gestion médico-sociale de la résidence autonomie MIGRON sise avenue Léo Lagrange à Eysines. Cette résidence est un établissement d'accueil et d'hébergement de personnes âgées de plus de 60 ans autonomes, désireuses de continuer à vivre de manière indépendante, dans un environnement sécurisé proposant des prestations et un programme d'activités adaptées.

Cette résidence propose, au 1^{er} janvier 2024, 59 logements individuels de type T1bis de 38m² en moyenne, un lieu de restauration et des espaces collectifs dédiés aux animations visant la prévention de la perte d'autonomie et le renforcement du lien social.

Pour permettre de répondre à une demande croissante de personnes âgées du territoire aspirant à préserver leur communauté de vie, tout en intégrant un établissement d'accueil, le CCAS émet le projet de destiner 2 logements de la Résidence autonomie MIGRON à l'accueil de couples.

Ce projet implique de solliciter l'extension de l'autorisation d'accueil accordée par le Département de la Gironde portant la capacité totale d'accueil de la Résidence de 59 à 61 places.

Les objectifs poursuivis par ce projet

Ce projet permettrait en effet de (d') :

- éviter les séparations de couples répondant chacun aux critères d'admission en Résidence autonomie
- permettre le maintien de la vie affective des seniors, dans un environnement sécurisant et adapté
- miser sur l'émulation et la dynamique de couple pour accompagner autrement dans la préservation de l'autonomie
- lutter contre le phénomène d'isolement que connaissent également les couples.

Le périmètre d'extension proposé

Les deux logements sont identifiés et implantés au rez-de-chaussée de la Résidence autonomie. Il s'agit des logements n°24 et n°25, dont les caractéristiques d'agencement et les superficies sont identiques et adaptées. Ces logements bénéficient d'un espace terrasse-jardin privatif.

L'éligibilité des couples candidats

Ce projet concernerait les couples dont chacun des membres :

- est âgé de plus de 60 ans

- a un niveau d'autonomie évalué en GIR 5 ou 6
- exprime le souhait de maintenir une communauté de vie, en couple
- formule le besoin d'intégrer une structure collective proposant des animations et des activités adaptées aux séniors

Le processus d'admission

L'accueil des couples répondrait au même processus d'admission que les personnes seules et la vie au sein de la Résidence serait régie par les mêmes référentiels. Une attention particulière sera néanmoins portée à l'équilibre entre individualisation de la prise en charge médico-sociale et préservation de la dynamique de couple.

Les modalités d'installation dans le logement

Les couples seront accompagnés dans l'agencement des espaces du logement par les professionnels du CCAS et l'ergothérapeute intervenant en partenariat sur la Résidence.

L'accompagnement médico-social

Chacun des membres du couple est invité chaque année à réaliser son propre Projet Personnalisé d'Accompagnement. Ces projets individuels intègrent néanmoins un volet « communauté de vie » destiné à identifier les attentes qui seraient partagées.

Chacun des membres du couple bénéficie de toutes les prestations, animations et ateliers proposés au sein de la Résidence. Chacun porte également sa voix propre, au Conseil de Vie Sociale.

Les modalités de contribution financière

Le CCAS doublera la facturation de la participation aux charges du logement pour assurer une équité de traitement à l'échelle de l'ensemble des résidents.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- approuve le projet d'augmentation de la capacité d'accueil de la Résidence autonomie MIGRON et par conséquent du nombre total de places attribuables, de 59 places à 61 places
- valide le projet d'accueil de couples au sein de la Résidence autonomie MIGRON, au sein des deux logements identifiés via le plan annexé à la présente délibération
- autorise Madame la Vice-Présidente à solliciter auprès du Département de la Gironde une extension de la capacité d'accueil autorisée, selon les précisions exposées au sein de la présente délibération
- autorise Madame la Présidente à valider l'admission des futurs locataires de ces logements
- autorise Madame la Présidente à signer tous documents et à prendre toutes mesures nécessaires à l'application de la présente délibération.

Répartition des votes des membres du Conseil d'Administration :
6 voix « pour » ; 0 voix « contre » ; 0 « abstentions »

Délibération n°20241218.D05/ RH PERSONNEL – RSU 2023

EXPOSE

Depuis 2021, les employeurs des trois versants de la fonction publique doivent élaborer « un Rapport Social Unique » (RSU) chaque année. Cette exigence issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique fait suite au bilan social biennal, puis annuel.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et les modalités de cette mise en œuvre dans le cadre d'une période transitoire pour 2020, 2021 et 2022.

En ce qui concerne les collectivités et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion, toutes les données recueillies doivent être saisies au sein d'une base de données mise à disposition par le centre de gestion (recueil du rapport social unique).

Une fois finalisé, le RSU est transmis aux membres du Comité social territorial pour débat et ensuite transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante. Il est enfin rendu public par la collectivité sur son site internet ou tout autre moyen de diffusion.

Le support de présentation concernant le Centre Communal d'Action Sociale, transmis pour communication à chacun des membres du Conseil d'administration, présente la synthèse sur les points suivants :

- Les effectifs
- Les caractéristiques des emplois permanents
- Le temps de travail des agents permanents
- La pyramides des âges
- L'équivalent en temps plein rémunéré
- Les positions particulières
- Les mouvements
- L'évolution professionnelle
- Les sanctions disciplinaires
- Le budget et les rémunérations
- Les absences
- Les accidents du travail
- La prévention des risques professionnels
- Les handicaps
- La formation
- L'action sociale et la protection sociale complémentaire
- Les relations sociales

Le comité social territorial a débattu sur le contenu de ce document le 27 novembre 2024.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE EYSINES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

Effectifs

89 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 60 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 13 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

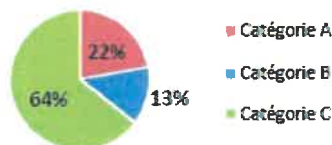
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

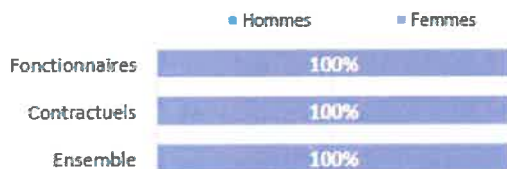
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	6%	11%
Technique	38%	44%	39%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	50%	50%	50%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



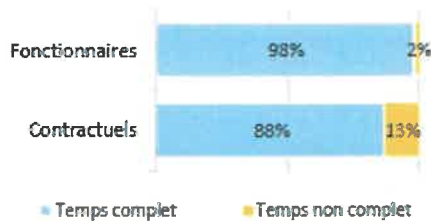
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Agents sociaux	16%
Auxiliaires de puériculture	12%
Adjoints administratifs	9%
Educateurs de jeunes enfants	8%

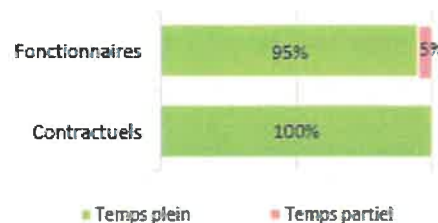
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	4%	14%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

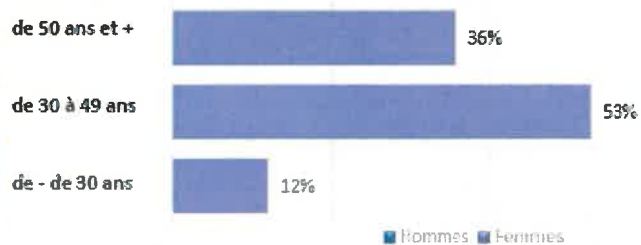
0% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Age moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,50
Contractuels permanents	38,13
Ensemble des permanents	44,74
Age moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	47,12

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

95,37 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 69,00 fonctionnaires
- > 12,82 contractuels permanents
- > 13,55 contractuels non permanents

173 573 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	19,36 ETPR
Catégorie B	12,56 ETPR
Catégorie C	49,90 ETPR

Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2023, 12 arrivées d'agents permanents et 23 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 :	Effectif physique au 31/12/2023
87 agents	76 agents

cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-3,2%
Contractuels	↘	-36,0%
Ensemble	↘	-12,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	43%
Mutation	26%
Démission	17%
Départ à la retraite	9%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	58%
Arrivées de contractuels	25%
Voie de détachement	8%
Réintégration et retour	8%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) :

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- Aucun lauréat d'un examen professionnel
- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
- 24 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 86,3 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 277 568 €	Charges de personnel*	3 691 564 €	➔	Soit 86,3 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 251 705 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	480 815 €
Primes et indemnités versées :	313 960 €		
IFSE :	313 960 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 617 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 791 €		
Supplément familial de traitement :	19 588 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	42 873 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		27 927 €	s
Technique					23 351 €	24 166 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	34 037 €	36 589 €	26 424 €	25 152 €	25 315 €	s
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	35 191 €	36 589 €	27 180 €	25 152 €	24 598 €	25 395 €

*s: secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,94 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,25%
Contractuels sur emplois permanents	12,28%
Ensemble	13,94%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➔ 165 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ 150 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	5 256 €			s			4 516 €			s		
Catégorie B	3 739 €						3 474 €					
Catégorie C	3 307 €						2 928 €			s		

*s: secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 49,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire
- En moyenne, 10,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,99%	2,91%	5,34%	8,35%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,53%	2,91%	11,29%	8,35%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,95%	3,25%	12,48%	8,40%

Cf. p.7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 48,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

- 7 accidents du travail déclarés au total en 2023
- 7 accidents du travail pour 89 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- En moyenne, 13 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
8 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

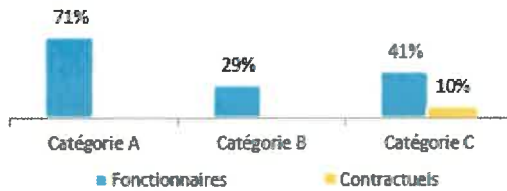
7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 3 travailleurs handicapés en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

Formation

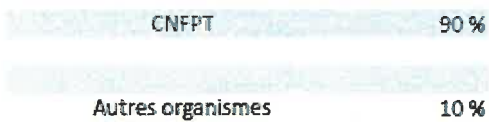
- En 2023, 38.2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



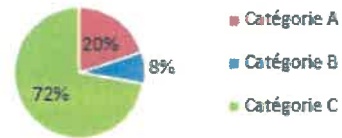
- 48 523 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation



- 105 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	7 620 €
Montant moyen par bénéficiaire	169 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

- Jours de grève

38 jours de grève recensés en 2023

- Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisées les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2024

Version 1

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration :

- confirme la présentation du Rapport social unique du CCAS établi au titre de l'année 2023 et annexé à la présente délibération
- prend acte du contenu de ce rapport.
- autorise Madame la Présidente à assurer la diffusion de ces éléments sur les supports de communication usuels de la collectivité.

Répartition des votes des membres du Conseil d'Administration :
6 voix » pour » ; 0 voix « contre » ; 0 « abstentions »

Délibération n°20241218.D06/ RH PERSONNEL – PLAN DE FORMATION 2025

EXPOSE

Le statut général de la Fonction Publique pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires, dont les fonctionnaires territoriaux.

La loi n°2007-209 du 9 février 2007 relative à la fonction publique territoriale détermine les différents types de formation des agents territoriaux. Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur en fonction de ses priorités.

Au-delà d'un droit, la formation professionnelle est un élément pris en compte pour la promotion interne et l'avancement de grade des fonctionnaires.

Le plan de formation rendu obligatoire est voté par l'assemblée délibérante depuis la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté et détermine le programme des actions entrant dans ce cadre.

Celui-ci découle des axes stratégiques de la collectivité, des orientations données par la Direction Générale et des besoins exprimés par les services.

Le présent plan, joint en annexe, tel qu'élaboré pour 2025 par le service mutualisé des ressources humaines pour les trois structures de la Ville (Commune, CCAS et Centre social et culturel), a fait l'objet d'un avis favorable du Comité social territorial commun le 27 novembre 2024.

Ce plan s'articule autour de 3 axes principaux suivants, sans hiérarchisation entre eux, et sur lesquels reposent les plans de formation de la Ville depuis 2007 :

- **1** : améliorer la qualité des services rendus à la population en renforçant la compétence et le professionnalisme des agents, et / ou en adaptant les agents aux évolutions et aux changements,
- **2** : accompagner les agents dans l'évolution de leur carrière,
- **3** : développer une culture de prévention des risques professionnels.

Il représente à titre prévisionnel par axe et pour les trois entités :

AXE	Nb Agents	Nb Jours de formation	Cout formation
1	410	1173	7 540,00 €
2	300	811	79 483,00 €
3	93	274	4 700,00 €
Total	803	2257	91 723,00 €

Pour le CCAS, le budget prévisionnel est de 2 400€.

Ces propositions d'actions pourront au cours de l'année faire l'objet d'adaptations en fonction des besoins plus spécifiques des agents et des nouvelles données exigées par la réglementation ou l'actualité.

Les crédits budgétaires figurent au chapitre 012 du budget principal.

PLAN DE FORMATION 2025

Type de formation - AXE 1	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre de jours (total)	Coût total prévisionnel par formation
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	CNIPT	20	2	40	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	AUTRE	6	2	12	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	CNIPT	1	5	5	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Le travail social à l'épreuve de la violence	CNIPT	3	3	9	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Soutenance psychique, l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie	CNIPT	3	2	6	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Le développement de la compétence émotionnelle en accompagnement social	CNIPT	3	5	15	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Accueil de public souffrant de troubles psychiques	CNIPT	4	2	8	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Budget	CNIPT	2	3	6	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Le droit des étrangers	AUTRE	4	2	8	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Travail social en service territorial	CNIPT	4	2	8	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Premiers Secours en Santé Mentale	CNIPT	2	2	4	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Les fondamentaux de l'analyse systémique en travail social	CNIPT	4	2	8	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Responsabilités éthique et déontologie en travail social	CNIPT	2	2	4	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS	L'innovation sociale, un levier d'action et de management pour agir autrement et collectivement	CNIPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS	Du projet politique au projet d'administration	CNIPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	CNIPT	2	2	4	- €
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	B	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	CNIPT	1	5	5	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	CCAS	La maîtrise de la parole en public	CNIPT	1	2	2	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	CCAS	L'élaboration et le suivi des tableaux de bord de gestion financière	CNIPT	1	2,5	2,5	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	CCAS	La réussite de sa prise de fonction d'encadrant de proximité	CNIPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	CNIPT	24	2	48	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Les bases de la fonction publique territoriale et de son statut	CNIPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Techniques de consolidation en orthographe et en grammaire	CNIPT	2	2	4	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Le télétravail, savoir s'organiser et développer son efficacité	CNIPT	1	2	2	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Renfort word/excel/ power	CNIPT	1	2	2	- €

PLAN DE FORMATION 2025

Type de formation - AXE 1	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agents(s)	Durée (en J-agent)	Nombre de jours total	Coût total prévisionnel par formation
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	WordExcel	CNFPT	1	2	2	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	L'heure au travail dans la filière sociale, la compensation pour février	CNFPT	2	2	4	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Sensibilisation santé sécurité au travail	CNFPT	4	2	8	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	L'intelligence émotionnelle, les émotions au service de l'efficacité émotionnelle	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	L'organisation et la gestion de son temps	CNFPT	1	2,5	2,5	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS	Les règles d'avances et de recettes	CNFPT	2	3	6	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS	Webinaire: la juste distance, les limites de la relation entre le professionnel et la personne âgée	CNFPT	10	0,5	5	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS	Les délibérations: rédaction, enregistrement et publicité	CNFPT	1	2	2	- €
TOTAL AXE 1					125	83,5	262	- €

Type de formation - AXE 2	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agents(s)	Durée (en J-agent)	Nombre de jours total	Coût total prévisionnel par formation
Perfectionnement individuel ou collectif (AXE 2)	A	CCAS	Parcours de formation-action: Le management de proximité en services médico-social	AUTRE	12	2	24	1 000,00 €
Perfectionnement individuel ou collectif (AXE 2)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Méthodologie du projet d'animation: de l'obé à l'évaluation	CNFPT	2	4	8	- €
Perfectionnement individuel ou collectif (AXE 2)	C	CCAS	La conduite d'actions de prévention et de lutte contre l'isolement des personnes âgées	CNFPT	3		0	- €
Perfectionnement individuel ou collectif (AXE 2)	C	CCAS	Le projet de vie personnalisé de la personne en perte d'autonomie	CNFPT	2	2,5	5	- €
Perfectionnement individuel ou collectif (AXE 2)	C	CCAS	Parcours de formation-action: L'accueil en service médico-social	AUTRE	4	4	16	800,00 €
Perfectionnement individuel ou collectif (AXE 2)	C	CCAS	Repérage des déficiences sensorielles et cognitives et accompagnement des personnes âgées	CNFPT	6	2,5	15	- €
Perfectionnement individuel ou collectif (AXE 2)	C	CCAS	Sensibilisation aux maladies neuro-évolutives: Alzheimer et apparentées, Parkinson	CNFPT	6	3	18	- €
Perfectionnement individuel ou collectif (AXE 2)	C	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	CNFPT	2	5	10	- €
TOTAL AXE 2					37	23	96	1 800,00 €

PLAN DE FORMATION 2025

Type de formation - AXE 3	Catégorie	Direction Service	Instituts formation	Organisme	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre de jours total	Coût total provisionnel par formation
Formations réglementaires (AXE 3)	A	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	CNFPT	12	1	12	- €
Formations réglementaires (AXE 3)	B	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	CNFPT	12	1	12	- €
Formations réglementaires (AXE 3)	C	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite Enfance	CNFPT	20	2	40	- €
Formations réglementaires (AXE 3)	C	CCAS	Formation prévention Incendie	AUTRE	4	0,5	4	600,00 €
TOTAL AXE 3								600,00 €

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration :

- approuve le Plan de formation 2025 tel qu'annexé à la présente délibération
- prévoit l'inscription des crédits budgétaires afférents
- autorise Madame la Présidente à signer tous documents et à prendre toutes mesures nécessaires à l'application de la présente délibération.

Répartition des votes des membres du Conseil d'Administration :
 6 voix » pour » ; 0 voix « contre » ; 0 « abstentions »

Délibération n°20241218.D07/ RH PERSONNEL – REGIME INDEMNITAIRE – RIFSEEP – COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

EXPOSE

Le Conseil d'administration a fixé pour la dernière fois les 08 décembre 2021, 13 décembre 2023 et 13 mars 2024 le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE).

Conformément aux engagements pris avec l'adoption des lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines, le CCAS de la Ville d'Eysines s'est engagé à examiner la revalorisation de ce régime indemnitaire au regard de la pratique des autres collectivités.

Ainsi, et en lien avec les représentants syndicaux dans le cadre du dialogue social, puis avec les représentants du personnel élus membres du Comité social territorial (CST), des propositions conjointes ont été faites avec pour objectif de modifier l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

L'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) a reçu l'accord unanime du Comité social territorial du 27 novembre dernier.

Aussi, conformément à la réglementation en vigueur et aux critères d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, le CCAS entend l'instaurer et fixer pour son versement obligatoire, de 0% à 100%, d'un montant individuel annuel de 300€ brut (trois cent euros) selon les modalités suivantes :

- une évaluation en 3 niveaux d'appréciation comme précisé dans l'entretien professionnel conduit au CCAS, à savoir un niveau « satisfaisant » à 100%, « à améliorer » à 50% ou « insatisfaisant » à 0% du montant précité ;
- un versement du CIA au personnel exclusivement évalué, de catégorie hiérarchique A, B et C, ayant un statut de fonctionnaire titulaire et stagiaire, de contractuel permanent, remplaçant, temporaire, saisonnier, contrat de projet et des assistantes maternelles ;
- une évaluation qui ne concerne que les agents ayant une période d'activité suffisante sur l'année pour pouvoir être évalués ;
- un versement du montant du CIA au prorata du temps de présence de l'agent sur l'année (arrivée, départ, disponibilité, congés non rémunérés) ;
- un montant du CIA maintenu et non modulé en cas d'absentéisme ou de modification du taux d'activité (temps partiel, temps non complet) ;
- un versement du CIA une fois par an.

Les crédits budgétaires figurent au chapitre 012 du budget principal.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration :

- valide les modalités d'attribution du CIA à destination des agents du CCAS d'EYSINES telles qu'exposées au travers de la présente délibération
- confirme l'inscription des crédits budgétaires afférents
- autorise Madame la Présidente à mettre en œuvre cette décision par arrêté individuel à compter du 31 décembre 2024
- autorise Madame la Présidente à signer tous documents et à prendre toutes mesures nécessaires à l'application de la présente délibération.

Répartition des votes des membres du Conseil d'Administration :
6 voix « pour » ; 0 voix « contre » ; 0 « abstentions »

Délibération n°20241218.D08/ FINANCES – AIDES FINANCIERES DE SOLIDARITE AUX SINITRES DE MAYOTTE

EXPOSE

A la suite du passage du cyclone Chido à Mayotte, le plus dévastateur enregistré sur l'archipel depuis 90 ans, cette collectivité territoriale vit une tragédie exceptionnelle.

Les conséquences humaines, sanitaires et matérielles ne sont pas encore entièrement connues mais les premiers constats sur place indiquent qu'elles sont catastrophiques et durables : de nombreuses familles se retrouvent aujourd'hui sans abri, les infrastructures essentielles ont été détruites et le territoire est plongé dans une situation d'urgence humanitaire.

Tous les élus de la Ville d'Eysines et les Administrateurs du CCAS d'Eysines tiennent à témoigner de leur solidarité et de leur soutien aux familles endeuillées, aux habitants et aux élus de Mayotte.

Pour matérialiser l'appui de l'ensemble de la collectivité, le Conseil d'Administration du CCAS entend répondre à l'appel à contributions de l'Association des Maires de France (AMF) et de l'Union Nationale des CCAS (UNCCAS) en participant au dispositif national exceptionnel de veille et de soutien « Solidarité AMF/Mayotte » dans lequel est mobilisée la Protection civile.

La Protection civile, fédération nationale agréée de sécurité civile, déploie sur ce territoire un dispositif d'urgence pour apporter un soutien immédiat via :

- la distribution de denrées et de matériels d'urgence (eau, nourriture et autres produits essentiels)
- le déblaiement des zones sinistrées pour faciliter les accès et permettre l'évacuation des blessés
- le soutien sanitaire, par des médecins et infirmiers, pour apporter des soins aux populations locales le nécessitant
- un accompagnement psychologique des personnes ayant perdu leurs familles et leurs biens, un appui aux personnes traumatisées par la catastrophe.

Madame Christine BOST, Maire de la Ville d'Eysines et Présidente du CCAS, invite le Conseil d'Administration à entériner une aide financière de solidarité de 3 000 € (trois mille euros) versée directement à la Protection civile.

Cette dernière s'est engagée à communiquer régulièrement sur les actions qu'elle aura conduites pendant cette première phase d'urgence.

Les crédits budgétaires figurent au chapitre 065 du budget principal.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- approuve la contribution de la collectivité au dispositif national de veille et de soutien aux sinistrés de Mayotte et la délivrance d'une aide financière de solidarité selon les modalités exposées au travers de la présente délibération
- confirme l'inscription des crédits au budget principal du CCAS
- autorise Madame la Présidente à signer tous documents et à prendre toutes mesures nécessaires à l'application de la présente délibération.

Répartition des votes des membres du Conseil d'Administration :
6 voix » pour » ; 0 voix « contre » ; 0 « abstentions »

Questions orales : pas de questions.

L'ordre du jour est épuisé, la séance est levée à 18h45.



La Présidente du CCAS

Christine BOST