

**SEANCE du CONSEIL d'ADMINISTRATION du CCAS
de la ville d'Aix-les-Bains
MERCREDI 18 SEPTEMBRE 2024**

Délibération N° 29/2024

L'an deux mille vingt-quatre,

Le dix-huit septembre à 17h00, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale d'Aix-les-Bains, légalement convoqué sur première convocation, s'est réuni à la résidence Joseph Fontanet 95 boulevard Lepic, sous la présidence de Madame Michelle BRAUER, Vice-présidente du CCAS.

Etaient présents :

Mme Michelle BRAUER, Mme Geneviève CHOULET, M Jean Marc VIAL, Mme Fatiha BRUNETTI, Mme Chantal CURTELIN, Mme Claudie FRAYSSE, Mme NOEL LARDIN, M Daniel MANSOZ et M Guy JANET MAITRE.

Nombres d'administrateurs :

En exercice	17
Présents	9
Votants	9

Validation du compte rendu de la séance du 19 juin 2024

Séance du CA en date du 19 juin 2024

Etaient présents :

Mme Michelle BRAUER, Mme Geneviève CHOULET, M Jean Marc VIAL, M Maxime BERTRAND, Mme Fatiha BRUNETTI, Mme Chantal CURTELIN, Mme France BRUYERE, M Daniel MANSOZ et M Guy JANET MAITRE.

1 / Validation du compte rendu de la séance du 10 avril 2024

Après lecture et après en avoir délibéré le CA valide le CR de la séance du 10 avril 2024.

Décision prise à l'unanimité.

Action sociale :

2 / Dossier d'aides sociales et demande de secours et retour sur la délégation du CA

Après présentation de la situation de Madame A***, et après en avoir délibéré le CA décide d'attribuer une aide exceptionnelle de 500€ à l'entreprise de pompes funèbres SEDRAN. Les membres du CA souligne qu'il existe une convention entre la ville et cette entreprise relative à l'encadrement des prix des prestations pour les personnes les plus vulnérables mais que ce dispositif n'est pas

connu au CCAS. Cette situation est regrettable car nous avons des personnes qui pourraient en bénéficier et qui n'accèdent pas à leurs droits en la matière.

Questions financières

3 / L'approbation du compte de gestion 2023

Après s'être fait présenter le budget 2023 et les décisions modificatives s'y rattachant, les titres définitifs des créances à recouvrer, le détail des dépenses effectuées et celui des mandats délivrés, les bordereaux de titres de recettes, ainsi que les bordereaux des mandats, le comptable public a dressé le compte de gestion accompagné des états de développement des comptes tiers, ainsi que l'état de l'actif et du passif, l'état des restes à recouvrer et l'état des restes à payer ;

Après s'être assuré que le Trésorier principal a repris dans ses écritures le montant de chacun des soldes figurant au bilan de l'exercice 2023, celui de tous les titres de recettes émis et celui de tous les mandats de paiement ordonnancés, et qu'il a procédé à toutes les opérations d'ordre qui lui ont été prescrites de passer dans ses écritures ;

Il est proposé au Conseil d'Administration, statuant sur l'ensemble des opérations effectuées du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, y compris celles relatives à la journée complémentaire, sur l'exécution du budget de l'exercice 2023 en ce qui concerne les différentes sections budgétaires sur la comptabilité des valeurs inactives, de :

- déclarer que le compte de gestion, dressé pour l'exercice 2023 par le Trésorier principal, visés et certifiés conformes par l'ordonnateur, n'appelle ni observation ni réserve ;
- d'approuver la conformité du compte de gestion ;
- de déclarer toutes les opérations de l'exercice 2023 définitivement closes et les crédits annulés.

Après présentation et échanges, le CA

- déclare que le compte de gestion, dressé pour l'exercice 2023 par le Trésorier principal, visés et certifiés conformes par l'ordonnateur, n'appelle ni observation ni réserve ;
- approuve la conformité du compte de gestion ;
- déclare toutes les opérations de l'exercice 2023 définitivement closes et les crédits annulés.

Décision prise à l'unanimité.

4 / Validation du compte administratif (CA) 2023 du budget principal et affectation du résultat

Madame BRAUER sort de la salle.

FONCTIONNEMENT	2023
-----------------------	-------------

Dépenses	2 219 205 ,94
Recettes	2202 360, 95
Résultat de gestion	-16 844 ;99
Résultat antérieur reporté	+ 231 335,33
Résultat net cumulé	214 490,34

INVESTISSEMENT	2023
Dépenses	22 819,05
Recettes	70 736, 37
Résultat de gestion	+ 47 917, 32
Résultat antérieur reporté	+ 244 763,27
Résultat net cumulé	292 680, 59

Il est proposé d'affecter le résultat 2023 comme suit :

- L'excédent d'investissement 2023 d'un montant de **292 680,59€** sur le compte 001 « Excédent cumulé d'investissement reporté », en 2024.
- L'excédent de fonctionnement 2023 d'un montant de **214 490,34€** sur le compte 002 « report à nouveau (solde créditeur) », en 2024.

Après présentation et échanges, le CA décide d'affecter le résultat comme précisé plus haut.

Décision prise à l'unanimité.

5 / Vote du budget supplémentaire

Le budget primitif voté par le CA en date du 10 avril 2024 ne comprenait pas de reprise anticipée du résultat. Par conséquent, il convient de procéder à cette formalité financière.

Le Budget supplémentaire va intégrer l'excédent d'investissement et de fonctionnement mentionnés plus haut.

La présentation synthétique vous est présentée dans le tableau suivant :

Fonctionnement						
	DEPENSES			RECETTES		
	MONTANT BS	MONTANT BP+ BS	MONTANT CA 2023			
60612	33 000,00	108 000,00	76 804,33	002	Report à nouveau (solde créditeur)	214 490,34
60611	22 200,00	60 210,00	28 637,24			
60631	2 500,00	4 600,00	1 651,10			
60632	2 300,00	4 000,00	755,71			
60623	1 000,00	1595,80	267,80			
6232	25 000,00	45 000,00	44 251,95			
64168	70 000,00	623 478,00	561 046,98			
6135	14 490,34	14 490,34	6 777,45			

6132	24 000,00	324 823,44	292 284,35		
6184	20 000,00	45 000,00	443,00		
TOTAL	214 490,34				214 490,34

Investissement

	DEPENSES			RECETTES	
	MONTANT BS	MONTANT BP+ BS	MONTANT CA 2023		
CHAP 20	50 000,00	50 000,00		001	Excédent cumulé d'investissement reporté
2181	30 000,00	80 000,00			292 680,59
21848	30 000,00	30 000,00			
2188	102 680,59	122 680,59			
CHAP 13	80 000,00	80 000,00			
TOTAL	292 680,59				292 680,59

Après présentation et échanges, le CA décide de pendre les mesures budgétaires présentées plus haut.

Décision prise à l'unanimité.

6 / Vote des subventions aux associations

2 dossiers ont été joints à la convocation à savoir CIDFF et Savoie de femme.

2 dossiers supplémentaires ont été complétés et peuvent également être examinés ce jour si le CA en est d'accord à savoir le secours catholique et reflexe partage.

CIDFF : A la lecture du dossier il est apparu que cet organisme a rencontré des difficultés en 2023 pour assurer le conseil juridique dans le département. La mission était assurée par des permanences téléphoniques dans les autres départements.

Avant de se prononcer sur une demande de l'ordre de 7000€ il est pertinent de vérifier comment est assurée aujourd'hui cette mission. Par ailleurs le dossier présenté met en avant une couverture large de l'offre de service (échelle de EPCI) il est donc pertinent de connaître aussi le nombre de bénéficiaire originaire d'Aix les Bains.

Le dossier est donc reporté.

Savoie de femme : Le dossier ne présente pas de questionnement, la mission est bien connue est il est proposé de reconduire la subvention dans des proportions identiques à 2023. Après échanges le CA décide d'attribuer une subvention de 2500€ à l'association Savoie de femme pour l'année 2024.

Décision prise à l'unanimité.

Reflexe partage : l'association est bien connue des administrateurs puisqu'elle assure des missions de lien social sur le marché via son bus. Celui-ci a besoin de réparation. Cette année l'association demande au CCAS d'intervenir à hauteur de 500€.

Après échanges le CA décide d'attribuer une subvention de 500€ à l'association réflexe partage pour l'année 2024.
Décision prise à l'unanimité.

Le dossier du secours catholique ne sera pas examiné ce soir. L'association sera invitée pour une rencontre avec les administrateurs avant le prochain CA.

7 / Admission en non-valeur

A la demande du comptable public, le Conseil d'Administration est sollicité sur une demande d'inscription en non-valeur pour un montant de 831,80€ (dette de loyer et non remboursement de trop perçu à la suite de périodes de service non fait). Toutes les opérations de recouvrement ont été diligentées dans les délais réglementaires sans donner de résultat.

Après présentation et échanges, le CA décide de prendre les mesures d'inscription en non-valeur présentées plus haut.

Décision prise à l'unanimité.

Questions de ressources humaines

8 / Modification de la délibération relative au temps de travail

La collectivité a délibéré le 29 mars 2023 sur la mise en œuvre des 1607 h au sein de la Ville et du CCAS d'Aix-Les-Bains et a adopté un règlement cadre du temps de travail. Ce document et les modalités d'application ont été présentés lors d'une réunion aux encadrants le 17 mars 2023. A l'issue et durant le mois d'avril 2023 les directions et services ont été invités à retranscrire leur fonctionnement et émettre des propositions sur les cycles de travail de leurs agents en précisant leurs spécificités concernant le temps de travail. Un dialogue social a ensuite été engagé avec les organisations syndicales pour adapter ce règlement au plus près des contraintes des services.

a) Modification Règlement du temps de travail : TELETRAVAIL

(suite Avis Favorable CST 12/02/2024)

Suite au CST du 12/02/2024 et à l'avis favorable émis, il est proposé de modifier le règlement du temps de travail pour apporter les modifications suivantes à la partie 5 TELETRAVAIL page 16 traitant de la manière de comptabiliser une journée de télétravail.

Le tableau ci-dessous est retiré :

Cycle de travail	1 journée de télétravail	½ journée de télétravail
35h	7h00	3h30
36h	7h12	3h36
37h	7h24	3h42
39h	7h48	3h54

Pour être remplacé par le tableau suivant :

Jours/ semaine	Cycle 35 heures		Cycle 36h		Cycle 37h		Cycle 39h	
	35	35h	36	36h	37	37h	39	39h
4	8,75	8h45	9	9h	9,25	9h15	9,75	9h45
4,5	7,77777778	7h47	8	8h	8,22222222	8h13	8,66666667	8h40
5	7	7h	7,2	7h12	7,4	7h24	7,8	7h48

La journée déclarée en télétravail dépend donc du cycle de travail choisi par l'agent et du nombre de jours travaillés par semaine.

Les chiffres ci-dessus sont à diviser par deux en cas de demi-journée télétravaillée.

Exemple :

- Auparavant un agent à 39h sur 5 jours avait par défaut un planning avec la répartition suivante : 4 jours à 8 heures travaillées du lundi au jeudi + 7 heures travaillées le vendredi. Désormais il faut retenir que l'agent avec des horaires variables aurait à réaliser en moyenne 5 jours à 7h48 et donc que sa journée de télétravail équivaut à 7h48 travaillées.

Précisions apportées sur le calcul des 1607 heures, la Journée de Solidarité, le Lundi de Pentecôte :

A la page 6 du règlement du temps de travail le détail du calcul des 1607h avait été indiqué comme suit :

Les 1607 heures de travail sont calculées sur la base du tableau ci-joint :	
Nombre de jours calendaires (A)	365
Nombre de jours de repos hebdomadaire (B)	104
Nombre de jours fériés* (C)	8
Nombre de jours ouvrés (D) = (A) - (B + C)	253
Nombre de jours de congé annuel (E)	25
Nombre de jours travaillés (F) = (D) - (E)	228
Depuis la mise en place de l'ARTT :	
Durée hebdomadaire du travail (G)	35,00
Jours travaillés sur une semaine (H)	5,0
Durée quotidienne du travail (I) = (G) / (H)	7,00
soit en heures et minutes (hh:mm)	7:00
Durée annuelle du travail (J) = (F) * (I)	1 596,00
Arrondi à (K)	1 600,00
Durée de la journée de solidarité (heures) (L)	7,00
Durée annuelle du travail (M) = (K) + (L)	1 607,00
*Moyenne par an	

Il explicite le calcul des 1607 heures. Il convient donc d'effectuer 7 heures au titre de la journée de solidarité. La journée de solidarité doit donc amener le nombre de jours travaillés à 229 jours par an. **FOCUS SUR LA JOURNEE DE SOLIDARITE ci-après :**

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, modifiée par la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées porte création d'une journée de solidarité non rémunérée pour les salariés en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

Rappel : la durée annuelle de travail pour un agent public travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures.

Cette durée correspond aux 1 600 h initialement prévues par le décret n° 2000-815, auxquelles ont été ajoutées 7 h au titre de la journée de solidarité à compter du 1^{er} janvier 2005.

La journée de solidarité est donc prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif.

La journée de solidarité peut être accomplie selon l'une des trois modalités suivantes :

☞ soit le travail le lundi de Pentecôte ou un autre jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;

À SOULIGNER : lorsqu'un jour férié autre que le lundi de Pentecôte est choisi comme journée de solidarité, le lundi de Pentecôte demeure un jour férié

☞ soit la suppression d'une journée de RTT ;

À SOULIGNER : cette option se traduit par la suppression d'un jour RTT du contingent de jours RTT des agents concernés

☞ soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion de la suppression d'un jour de congé annuel.

À SOULIGNER : ces 7 heures supplémentaires pouvant être réparties sur l'année ou sur une période précise (un mois, plusieurs mois, la saison estivale...)

IMPORTANT : il est interdit de supprimer un jour de congé annuel du contingent de congés annuels auquel peut prétendre un agent au titre de chaque année civile.

C'est pourquoi le règlement du temps de travail de la Ville d'Aix-Les-Bains est venu préciser les possibilités suivantes :

La journée de solidarité correspond à un jour travaillé sans rémunération.

Au sein de la collectivité, la journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes (**hors agents annualisés**) :

- pour les agents avec un cycle de travail supérieur à 35 heures hebdomadaires: la réduction automatique d'un jour sur les droits à RTT ;
- pour les agents avec un cycle de travail de 35 heures hebdomadaires :
 - le travail d'un jour férié précédemment chômé (autre que le 1^{er} mai), par exemple le lundi de pentecôte ;
 - toute autre modalité permettant le travail de 7h précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Les agents avec un cycle de travail de 35 heures hebdomadaires devront saisir dans Xnet la journée réalisée (ou les heures) permettant de totaliser 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité. La réalisation d'heures supplémentaires pourra venir répondre à cette obligation.

Pour les agents annualisés cette journée sera également à identifier clairement dans le planning de l'agent.

Pour les agents annualisés : la dernière phrase ci-dessus sera à supprimer puisque les 7h de solidarité seront comprises dans les 1607h à répartir sur le planning annualisé sans pour autant précisément flécher ces 7 heures.

La journée de solidarité est déjà incluse dans le temps de travail annuel des agents.

✓ **Pour un agent à 35h**

Une des options est de travailler un jour férié habituellement chômé par l'agent (à l'exclusion du 1er mai).

Lorsqu'un jour férié autre que le lundi de Pentecôte est choisi comme journée de solidarité, le lundi de Pentecôte demeure un jour férié.

✓ **Pour un agent > 35h**

Suppression automatique d'un jour de RTT du contingent des jours de RTT.

Le lundi de Pentecôte ainsi que l'ensemble des autres jours fériés de l'année demeurent fériés.

Il est à noter à nouveau que la durée annuelle légale de travail effectif est de 1 607 heures pour un agent à temps complet, incluant la journée de solidarité. Toutefois, les 1607 heures constituent à la fois un **plancher** (la durée annuelle du travail d'un agent public dont l'emploi est créé à temps complet ne doit pas être inférieure à 1607h) et un **plafond** (le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607h maximum, heures supplémentaires non comprises).

Ce calcul est fixe pour toute la Fonction Publique quel que soit le nombre de jours fériés de l'année, le nombre de jours de repos hebdomadaires, etc.

Après présentation et échanges, le CA décide de prendre les mesures présentées plus haut.

Décision prise à l'unanimité.

9 / Modification de la délibération relative aux sujétions

Le Conseil d'Administration lors de sa séance en date du 14 décembre 2023 a validé le principe de mise en place de sujétions, atténuant le principe des 1607h. Il est proposé aujourd'hui d'affiner les éléments afin de prendre mieux en compte les spécificités liées aux métiers.

Suite aux différents échanges avec les représentants du personnel sur les modalités d'application du règlement ou besoins de précisions demandées par les responsables, il a été proposé de mettre en place des jours de sujétions, De nouveaux ajustements vous sont encore proposés, pour cette première année de mise en œuvre, afin de finaliser le règlement du temps de travail, comme suit :

RAPPEL CRITERES PAR SUJETIONS :

Critères par sujétions :

- **Sujétion 1 : Calendrier de travail**
Horaires décalés, contraints ou atypiques ; travail régulier le weekend ; travail de nuit ; travail posté ; congés contraints ; forte amplitude, contrainte de planning liée aux horaires d'ouverture au public
- **Sujétion 2 : Milieu d'intervention**
Milieu bruyant, milieu pollué, travaux en extérieur, travailleur isolé, utilisation de produits chimiques dangereux, travaux au bord des routes ou dans les ronds-points, postes présentant des modulations d'activité très importantes, travaux à risques électriques.
- **Sujétion 3 : Fortes contraintes physiques et posturales (pouvant entraîner un risque de TMS)**
Manutention de charges lourdes, contraintes physiques régulières, travaux répétitifs, engins vibrants.
- **Sujétion 4 : Relations aux usagers ou contraintes liées à une double hiérarchie**
Agressivité récurrente des usagers, accueil de public difficile ou précaire, double hiérarchie (fonctionnelle et hiérarchique)

MODE d'ATTRIBUTION DU NOMBRE DE JOURS DE SUJETIONS :

Mode d'attribution du nombre de jours de sujétions :

- La première sujétion donne droit à 2 jours de diminution de temps de travail
- 2 sujétions donnent droit à 3 jours de diminution de temps de travail
- 3 sujétions 4 jours de diminution de temps de travail
- 4 sujétions 5 jours de diminution de temps de travail

Cette diminution est proratisée par rapport au temps de présence et au temps de travail de l'agent. Pour les agents à temps non complet un arrondi à l'entier supérieur est effectué (Exemples : 0,25 jr = 0,5 jr ; 0,75 jr = 1 jr...).

Le jour de sujétion n'est pas un jour de congés ni de récupération en tant que tel posé par l'agent mais un jour de travail en moins, un jour « repos compensateur imposé », à définir en concertation avec la hiérarchie selon les nécessités de service.
Il n'est pas fractionnable en demi-journées.
Il n'autorise pas non plus l'agent par exemple à quitter son poste de travail plus tôt.
Les jours de sujétion ne peuvent pas alimenter le CET.

Pour les agents ayant plusieurs missions comme par exemple ceux travaillant dans les écoles avec plusieurs missions (agent de service et animateur, ou agent de service et agent d'entretien...), il leur sera attribué le nombre de jours le plus favorable de sujétion (sans tenir précisément compte de la qualité exercée sur chaque mission).

Il est proposé d'apporter les modifications suivantes

Suite à la mise en œuvre des sujétions, des questions ont vu le jour.
Il est donc proposé d'apporter la précision suivante :
le(s) jour(s) de sujétion n'est (ne sont) pas reportable(s) du fait de l'agent.
Par exemple un agent en arrêt maladie sur le jour de sujétion planifié ne pourra pas demander à reporter ce jour sur une autre période.
Ce n'est pas un jour de « congé ».

Pour tenir compte de toutes les propositions susmentionnées, le tableau d'attribution des sujétions est donc modifié comme suit, après Avis Favorable du CST en date du 10 juin 2024 :

METIERS	SUJETIONS				Nombre de jours de sujétions
Agents d'accueil + accueil FJT	X			X	3
Travailleurs médico sociaux (assistant socio-éducatif, chargé d'insertion, animateur)				X	2
Veilleur de nuit de résidence sociale	X	X		X	4
Agents d'entretien	X	X	X		4

Après présentation et échanges, le CA décide de prendre les mesures présentées plus haut.

Décision prise à l'unanimité.

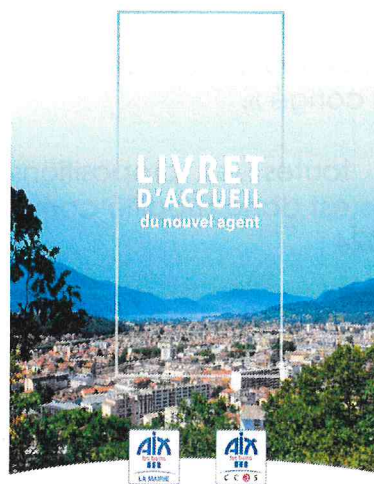
10 / Présentation livret accueil nouvel arrivant

Un livret d'accueil des nouveaux arrivants va être remis à chaque nouvel agent (*papier puis par voie dématérialisée*) à son arrivée par la Direction des Ressources Humaines (lors de la signature du contrat ou de l'arrêté d'intégration ou de la journée d'accueil des nouveaux). Ce livret sera également à disposition de tous les agents communaux (et agents du CCAS) sous l'Intranet de la collectivité et ce prochainement après une information de tous les agents.

En effet, l'intégration d'un nouveau collaborateur est une étape charnière dans la gestion et la fidélisation agents de la Ville. Ce document permettra à l'agent de se familiariser rapidement avec la collectivité, les procédures et pratiques mises en place ; de fait, le livret a ainsi vocation à rassurer le nouvel agent qui se sentira accompagné.

Mis à jour régulièrement, le livret sera un repère, une source d'information fiable et pratique pour tous les agents de l'entreprise et permettront à ceux-ci de se positionner d'un point de vue physique et géographique et de situer les autres services.

Bien entendu, ce livret reste un allié dans le cadre de l'intégration mais il ne saurait se suffire à lui seul pour réussir pleinement l'intégration d'un nouveau collègue, affaire de toutes et tous.





Bonjour à vous,

Vous êtes fonctionnaire titulaire ou stagiaire, ou encore agent contractuel, jeune ou moins jeune, et vous avez choisi de rejoindre nos équipes municipales.

Je vous souhaite de tout cœur la bienvenue au sein de notre collectivité d'Aix-les-Bains, parmi les quelques 830 agents répartis entre la Ville et le CCAS, représentant pas moins de 120 métiers différents, au service des usagers.

Pour vous permettre de démarrer cette nouvelle expérience professionnelle dans les meilleures conditions possibles, et parce que nous sommes particulièrement soucieux de votre bien-être lors de votre prise de poste, nous mettons tout en œuvre pour faciliter votre intégration.

Ce document a été pensé pour vous : vous y trouverez les principales informations nécessaires à tout nouvel arrivant.

Au cours de ces prochaines semaines et de ces prochains mois, vous allez par ailleurs bénéficier du parrainage d'un agent déjà en place, connaissant tous les rouages de notre organisation.

Enfin, une visite de découverte des services de la collectivité, pour laquelle vous allez vous investir au quotidien, va également vous être proposée.

Au plaisir de travailler ensemble.

Renaud Beretti
Maire d'Aix-les-Bains

SOMMAIRE DU LIVRET D'ACCUEIL :

01

VOTRE COLLECTIVITÉ

- p 4 . Plan d'Aix-les-Bains
- p 5 . Présentation de la ville d'Aix-les-Bains

02

QUI FAIT QUOI ?

- p 6 et 7 . Vos interlocuteurs : le maire et le conseil municipal
Lien social et prévention santé :
- p 8 et 9 . Zoom sur le CCAS d'Aix-les-Bains
- p 9 . Dialogue social : quels sont vos interlocuteurs ?
- p 10 . Instances paritaires | Direction des Ressources humaines
- p 11 . Organigramme de direction
- p 12 . Carrières et rémunérations
- p 13 . Emplois et compétences
- p 14 et 15 . Santé au travail | 120 métiers et une mission de service public
- p 16 à 19 . Comment décrypter votre fiche de paie ?
- p 20 et 21 . Aide sociale et télétravail : quels sont vos droits ?

03

TRAVAILLER À LA VILLE

- p 22 . Le temps et les horaires de travail à la Ville d'Aix-les-Bains : ce qu'il faut savoir
- p 23 . Congés et absences : le b.a.-ba
- p 24 . Bénéficiez d'une gestion éthique des ressources humaines
- p 25 . Votre carrière : compétences et évolutions professionnelles

04

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- p 26 et 27 . Vos interlocuteurs, vos droits et vos devoirs
- p 28 . Procédure de signalement mode d'emploi
- p 30 et 31 . Vos notes

PROJET DE DELIBERATION

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – Mandatement du Centre de gestion de la Savoie afin de conclure une convention de participation sur le risque « Prévoyance ».

Le *Président* expose :

L'article L.827-9 du Code général de la fonction publique prévoit que les collectivités et leurs établissements publics participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent dans les conditions définies à l'article L 827-11 du même Code.

L'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 introduit le caractère obligatoire de cette participation au 1er janvier 2025 pour le risque « Prévoyance ».

Conformément aux dispositions de l'article L.827-7 du Code général de la fonction publique, le Cdg73 a décidé de mener, pour le compte des collectivités et établissements publics, une procédure de mise en concurrence afin de choisir un organisme compétent au sens de l'article L 827-5 du Code général de la fonction publique et conclure avec celui-ci une convention de participation portant sur le risque « Prévoyance ».

Ces conventions doivent respecter les garanties minimales prévues aux articles 3 et 4 du décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.

Ce même décret dispose que la participation mensuelle employeur sur le risque « Prévoyance » est fixée à minima à 20 % du montant du panier de référence évalué à 35 euros.

Un accord collectif national a été signé le 11 juillet 2023 portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux. Cet accord, issu d'un consensus inédit entre les associations d'employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives, prévoit de nouvelles orientations en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux en matière de « Prévoyance », avec notamment :

- la mise en place par les employeurs territoriaux d'accords collectifs avec adhésion obligatoire des agents au 1^{er} janvier 2025,
- la prise en charge par les employeurs territoriaux de 50% de la cotisation « Prévoyance » des agents sur les garanties incapacité et invalidité.

La transposition normative de l'accord collectif national précité, indispensable pour qu'il soit applicable, devait intervenir au plus tard le 11 janvier 2024.

Or, à ce jour, les modifications législatives et réglementaires attendues n'ont pas été effectuées. Ainsi, l'entrée en vigueur du nouveau régime de prévoyance résultant de la mise en conformité avec les stipulations de l'accord collectif national interviendra désormais au 1er janvier 2027.

Dès lors, par lettre du 16 avril 2024, le Président du Cdg73 nous a informé que dans ce contexte juridique délicat, le Cdg73 envisage une alternative :

- une consultation en vue de la conclusion d'une nouvelle convention de participation sur le risque « Prévoyance » au 1^{er} janvier 2025 ;
- ou
- une consultation en vue de la conclusion d'une nouvelle convention de participation sur le risque « Prévoyance » au 1^{er} janvier 2027.

Il est précisé que le mandat donné par le CCAS au Cdg73, après avis du comité social compétent, vaut pour les deux alternatives précitées.

A l'issue de cette procédure de consultation, le CCAS conserve l'entière liberté d'adhérer à cette convention de participation, en fonction des tarifs et garanties proposés. L'adhésion à un tel contrat se fera par approbation de l'assemblée délibérante et après signature d'une convention avec le Cdg73. Le montant de la participation que le CCAS versera aux agents sera précisé à la signature de la convention, à l'issue du dialogue social qui a été engagé et après avis du comité social territorial.

APRES EN AVOIR DELIBERE,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

Vu l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu la circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la fonction publique territoriale ;

1/ pour les collectivités et établissements publics rattachés au CST du Cdg73 indiquer :

Sous condition suspensive de l'avis du comité social territorial du 14 mai 2024

2/ pour les collectivités et établissements publics disposant de leur propre CST (+ de 50 agents) :

Vu l'avis du comité social territorial du 23 mai 2024

Considérant l'intérêt pour les agents d'une participation de l'employeur au financement de leur protection sociale complémentaire,

Considérant l'intérêt de confier la procédure de mise en concurrence pour la conclusion d'un tel contrat au Cdg73 afin de bénéficier notamment de l'effet de la mutualisation,

Le Conseil d'administration

Article 1 : décide de s'engager dans une démarche visant à faire bénéficier ses agents d'une participation financière à leur protection sociale complémentaire dans le cadre d'une convention de participation pour le risque « Prévoyance »,

Article 2 : mandate le Cdg73 afin de mener pour le compte du CCAS la procédure de mise en concurrence nécessaire à la conclusion d'une convention de participation pour le risque « Prévoyance » et s'engage à lui communiquer les caractéristiques quantitatives et qualitatives des effectifs,

Article 3 : prend acte que l'adhésion à cette convention de participation n'interviendra qu'à l'issue de la procédure menée par le Cdg73 après nouvelle délibération du CCAS.

Décision prise à l'unanimité.

12 / Modification du tableau des emplois

a) **CREATION EMPLOI NON PERMANENT (contrat de projet 1 an)**

✓ Définition d'un projet et création d'emploi non permanent nécessaire à la réalisation de ce projet

Depuis le 29 février 2020, « le contrat de projet » est une nouvelle possibilité de recrutement sur emploi non permanent prévue à l'article 3 II de la loi du 26 janvier 1984. Ce nouveau contrat a pour but de « **mener à bien un projet ou une opération identifiée** ». Il s'agit d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Le contrat peut être conclu pour une durée minimale d'un an fixée par les parties dans la limite de six ans.

Il est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C) et tous secteurs confondus. Sont concernés les emplois non permanents, ils ne sont donc pas ouverts aux fonctionnaires, sauf par le biais du détachement.

Afin de garantir le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, les recrutements en contrat de projet devront suivre à minima les grandes étapes

de la procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent (publication d'une offre d'emploi détaillée; réception de chaque candidature; appréciation portée sur chacune au regard des compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel du candidat et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi).

- ✓ Descriptif du projet ou de l'opération identifiée : objet, objectifs, durée, moyens humains nécessaires (pour quelle mission, pour quelle durée) :

L'autorité territoriale souhaite recruter au CCAS, sur une période de deux ans, un attaché pour garantir la mise en œuvre des clauses de l'emploi et de l'insertion dans le cadre des marchés publics Grand Lac et de la rénovation urbaine et seconder la directrice du CCAS quant au recrutement des personnes éloignées de l'emploi.

Il s'agira de :

- Communiquer sur les clauses auprès des institutionnels, du service public de l'emploi et des entreprises
- Fournir un appui technique aux maîtres d'ouvrage
- Organiser le repérage et la présélection des publics prioritaires en lien avec les partenaires emploi du territoire
- Accompagner les entreprises attributaires dans la concrétisation de leurs engagements
- Assurer le suivi en emploi des publics en lien avec les partenaires emploi du territoire
- Suivre et valider l'exécution des clauses
- Tenir les tableaux de bord et documents de suivi et d'évaluation
- Publier les annonces et communiquer auprès des partenaires les besoins d'embauche
- Organiser et assurer les entretiens d'embauche en orientant au mieux les demandeurs (clauses ou autres dispositifs plus adaptés à la situation)
- Garder une trace écrite et fidèle et faire le lien avec les personnes concernées
- Valider les recrutements en contactant les personnes et mettre en place un lien avec les prescripteurs.

Il vous est proposé de donner un avis sur la création, selon les opérations/missions définies ci-dessus, d'un emploi non permanent comme suit :

Durée prévisible du projet ou de l'opération identifiée	Nombre d'emploi	Emploi et catégorie hiérarchique	Nature des fonctions	Temps de travail hebdomadaire
Du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 (L'échéance du contrat est la réalisation du projet ou de l'opération. Le contrat est conclu pour une durée d'1 an minimum et de 6 ans maximum)	1	Attaché catégorie A	Cf descriptif ci-dessus	35 heures

Hormis une expérience dans les domaines de l'accompagnement dans l'emploi, les candidats devront justifier de connaissances :

- ✓ Des politiques de l'emploi et dispositifs de formation
- ✓ Des techniques d'écoute active et d'entretien

- ✓ Des techniques d'accompagnement en matière d'emploi et de formation
- ✓ Des clauses sociales en général et dans les marchés publics
- ✓ Du milieu économique
- ✓ De la conduite d'entretien de suivi

Ils devront témoigner de capacités à travailler en partenariat, de rigueur et d'autonomie, du sens de l'organisation et d'un esprit d'analyse. Le permis B est obligatoire.

La rémunération est fixée en référence à la grille indiciaire du grade d'attaché, au 1er échelon. Le régime indemnitaire instauré par la délibération du 19 décembre 2023 est applicable.

b) MODIFICATION TABLEAU DES EMPLOIS

Les suppressions de postes suivies de créations ci-dessous, sont proposées à l'avis du CST :

FILIERE	N° Poste	INTITULE POSTES	POSTES SUPPRIMES	POSTES CREEES	MOTIF	ARTICLE
ADMINISTRATIVE	294	Coordinatrice PRE	1 poste du cadre d'emploi d'attaché TC			
	275	Gestionnaire administrative => Agent d'accueil	1 poste du cadre d'emploi d'adjoint administratif TC	1 poste du cadre d'emploi d'adjoint administratif TNC 80%	CDD 1 an suite CDDI	Article L.332-14
ANIMATION	296	Animateur Résidence Joseph Fontanet	1 poste du cadre d'emploi d'animateur TNC 80%	1 poste du cadre d'emploi d'animateur TC	Mobilité agent	
SOCIALE	309	Référente éducative	1 poste du cadre d'emploi de moniteur éducateur intervenant familial TC			

c) POSTE TEMPORAIRE :

Poste temporaire au CCAS

La création d'emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité est régie par l'article L.332-23-1° du code général de la fonction publique. **Il est proposé de créer un poste temporaire, cadre d'emploi d'adjoint administratif à temps non complet 80%.**

Période de création des postes : 2 mai au 30 juin 2024

Rémunération : échelle C1, 1er échelon.

Nature des fonctions : Agent d'accueil.

Après présentation et échanges, le CA décide de prendre les mesures présentées plus haut.

Décision prise à l'unanimité.

Questions diverses

Présentation du bilan de suivi des bénéficiaires du RSA suivis par le CCAS

Fin de la réunion 19h30.

Prochain CA fixé au mercredi 18 septembre 17h00

Après lecture et après en avoir délibéré, le compte rendu de la séance du 19 juin 2024 est adopté à l'unanimité.

Délibération adoptée à l'unanimité :

Ont voté pour : 9

Fait à Aix les Bains, le 24 septembre 2024

Acte rendu exécutoire le 30/09/24

Après envoi à la Préfecture le 30/09/24

Et publication du 30/09/24

Michelle BRAUER

pour le Président et par délégation,
la Vice-présidente

Mauviel

