



VILLE de RODEZ
CCAS

BP 840
12000 RODEZ

**PROCES-VERBAL de la séance
du Conseil d'administration du C.C.A.S.
du Mardi 26 Novembre 2024 à 10 h 30**

AA/VC

Administrateurs présents :

Mesdames Martine BEZOMBES, Michèle CALMEL, Nicole CALMETTES, Elisabeth DUSOL, Eléonore ECHENE, Messieurs Jean-François BOUGES, Francis FOURNIE, René JANY, Guy POMAREDE, André POUJADE, Christian TEYSSÉDRE, François VIDAMANT

Administrateurs excusés et représentés :

Madame Marie-Noëlle CLOT (pouvoir à Martine BEZOMBES)

Services présents :

Mesdames Aurore ALBINET, Christine CASSAN, Véronique CAYSSIALS, Messieurs Claude CORCEIRO et Vincent LEFEBVRE



Madame Aurore Albinet assure le secrétariat de la séance.



Le quorum étant atteint, Monsieur le Président ouvre la séance à 10h30.

<u>ORDRE DU JOUR DE LA SEANCE</u>	
2024.088	C.C.A.S. - Délégation de pouvoirs - Communications de Monsieur le Président et de Monsieur le Vice-Président
2024.089	C.C.A.S. et établissements : Ressources Humaines - Mise à jour du tableau des effectifs
2024.090	C.C.A.S. et établissements : Ressources Humaines - RIFSEEP 2025
2024.091	C.C.A.S. et établissements : Ressources Humaines - Compte Epargne-Temps (CET)
2024.092	C.C.A.S. et établissements : Ressources Humaines - Recours aux contrats d'apprentissage pour 2025-2026 portant création de postes d'apprentis
2024.093	C.C.A.S. et établissements : Ressources Humaines - Recours au service civique
2024.094	C.C.A.S. et établissements : Ressources Humaines - Instauration d'une gratification des stagiaires de l'enseignement
2024.095	C.C.A.S. et établissements : Ressources Humaines - Modalités de prise en charge des frais de déplacement
2024.096	EHPAD BON ACCUEIL - Admission en non-valeur de créance irrécouvrable - Exercice 2024
2024.097	EHPAD BON ACCUEIL - Provision pour dépréciation des actifs circulants
2024.098	EHPAD COMBAREL - Affectation des résultats de l'exercice 2023
2024.099	EHPAD COMBAREL - Admission en non-valeur de créance irrécouvrable - Exercice 2024
2024.100	EHPAD COMBAREL - Provision pour dépréciation des actifs circulants
2024.101	EHPAD COMBAREL - Décision Modificative n°1 - Exercice 2024



Désignation du secrétaire de séance

Le règlement intérieur du C.C.A.S. de Rodez et le Code de l'action sociale et des familles précisent que :
« Le directeur du CCAS assiste aux séances du Conseil d'administration dont il assure le secrétariat.

En cas d'absence ou d'empêchement du directeur, celui-ci est remplacé par un membre présent désigné par le Président ».

Conformément à ces dispositions, le Conseil d'administration du C.C.A.S. de Rodez désigne Madame la Directrice du C.C.A.S. pour remplir les fonctions de secrétaire pour la durée de la présente séance.



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration en date du mardi 22 octobre 2024

Le procès-verbal du mardi 22 octobre 2024 est approuvé, à l'unanimité.

DELIBERATION N° 2024.088 : CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DELEGATION DE POUVOIRS - Communications de Monsieur le Président et de Monsieur le Vice-Président

Depuis le dernier Conseil d'Administration, les décisions suivantes ont été prises par le Président et le Vice-Président, conformément à la délégation de pouvoirs consentie par la délibération n° 2020.038 en date du 29 Juillet 2020, en application des dispositions des articles L.123-6 et R.123.22 du Code de l'Action Sociale et des Familles :

DECISION DU VICE-PRESIDENT N° 2024-405 : CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE - Fonds d'Aide à l'Energie - EDF POLE SOLIDARITE (Cahors)

De payer à EDF POLE SOLIDARITE (Cahors), les aides accordées lors de la commission du 28 octobre 2024, en électricité, pour un montant de 250 € (deux cent cinquante euros).

La dépense sera imputée sur le compte 6561 du budget de l'exercice 2024.

DECISION DU PRESIDENT N° 2024-406 : CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE - Décision budgétaire - Reprise d'une provision

De procéder à la reprise de 4 625 € de provision sur le budget du C.C.A.S., provision créée en 2021, mandat n° 450, couvrant le coût du compte épargne temps (CET) de Madame RABAUD.

Le compte épargne temps (CET) de Madame RABAUD étant clôturé, la provision est devenue sans objet et doit être reprise sur l'exercice 2024, au compte 7815, pour le même montant de 4 625 €.

Entre le 1^{er} septembre et le 30 septembre 2024 :

17 nouvelles élections de domicile : 17 de droit commun.

De plus :

8 radiations : 8 de droit commun ont été effectuées.

Au 1^{er} octobre 2024, il y a 218 élections de domicile en cours de validité.

Entre le 1^{er} octobre et le 31 octobre 2024 :

19 nouvelles élections de domicile : 19 de droit commun.

De plus :

15 radiations : 15 de droit commun ont été effectuées.

Au 1^{er} novembre 2024, il y a 222 élections de domicile en cours de validité.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. donne acte à Monsieur le Président et à Monsieur le Vice-Président de ces 4 communications.

DELIBERATION N° 2024.089 : C.C.A.S. et ses établissements RESSOURCES HUMAINES - Mise à jour du tableau des effectifs

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 20 et 32 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment les articles 3-2 et 3-3 ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 21 novembre 2024 ;

Dans le cadre du renouvellement du contrat du directeur de l'EHPAD Saint-Cyrice et de la mutation d'un agent de la mairie, il est proposé de créer les emplois permanents suivants afin de procéder au renouvellement et au recrutement au regard des emplois concernés.

Etablissement	Date d'effet	Emploi	Création		Nombre d'emplois	Catégorie	Taux d'emplois
			Cadre d'emploi	Grade(s) associé(s)			
EHPAD St-Cyrice	01/12/2024	Directeur	Attachés territoriaux	-Attaché principal -Attaché H -Attaché classe	1	A	100%
CCAS	01/01/2025	Chargé d'animation d'accompagnement social	Adjoint technique territoriaux	-Adjoint technique principal 2 ^e cl	1	C	100%

Etablissement	Date d'effe	Emploi	Suppression				Taux d'emplo
			Cadre d'empl	Grade(s) associé(s)	Nombre d'emplo	Catégorie	
EHPAD St-Cyrice	01/12/2024	Directeur	-	-	1	A	100%
CCAS	01/01/2025	Chargé d'animation d'accompagnement social	Adjoint technique territoriaux	-Adjoint technique principal 2 ^e cl	1	C	100%

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. :

- approuve cette mise à jour du tableau des effectifs ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à procéder au recrutement de l'agent qui sera affecté au regard de l'emploi concerné ;
- valide l'inscription des crédits nécessaires à la rémunération de l'agent recruté aux budgets, chapitres et articles prévus à cet effet au regard de l'emploi concerné ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer tout document correspondant et à prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

DELIBERATION N° 2024.090 : C.C.A.S. et ses établissements
RESSOURCES HUMAINES - RIFSEEP 2025

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, et notamment L. 712-1 et L. 714-4 à L. 714-13 ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'état ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitare ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 21 novembre 2024 ;

Il convient d'abroger la délibération n° 2023-079 du 28 novembre 2023.

Monsieur le Président expose le nouveau régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle et le cas échéant des résultats collectifs du service (article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique) (part fixe, indemnité principale fixe du dispositif) ;
- d'un complément indemnitare tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) et le cas échéant des résultats collectifs du service (nouveau : article 88 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la Fonction Publique) (part variable).

Dans ce cadre, Monsieur le Président informe qu'une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitare des agents et instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir les objectifs suivants : prendre en compte les évolutions réglementaires, prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes, susciter l'engagement des collaborateurs, renforcer l'attractivité de la collectivité, fidéliser les agents, favoriser une équité entre filières.

Il explique que ce nouveau régime indemnitare exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. À chaque groupe est associé un plafond indemnitare déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitare nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires ;
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci ;
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, il précise que ce régime indemnitare se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

1. Les bénéficiaires

Il est décidé de mettre en place le RIFSEEP pour les agents :

- titulaires,
- stagiaires,
- contractuels.

Les agents exclus :

- les contrats de droit privé,
- les vacataires,
- les élèves stagiaires.

L'attribution individuelle du RIFSEEP sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel. Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois du C.C.A.S. et de ses établissements (cf. annexe 1)

2. L'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)

Cette indemnité repose sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions, à savoir :

- le niveau de responsabilité du poste : fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- les sujétions du poste,
- la technicité, l'expertise requise, la qualification nécessaire à l'exercice des missions.

Ces critères permettent la classification des postes par groupes de fonction et la détermination d'un montant de régime indemnitaire pour chaque poste.

Afin de classer chaque poste, une cotation a été effectuée et les différents postes existants ont été répartis par groupe selon cette classification. Cette classification est consultable sur l'**Annexe 2**.

A chaque groupe est rattaché un plafond annuel réglementaire : **Annexe 1**.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites de ce plafond.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La périodicité de versement : cette indemnité est versée mensuellement. Elle est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

Les modalités de maintien, de diminution ou de suppression de l'IFSE sont recensées dans le tableau ci-dessous :

Congés	IFSE
Congé de maladie ordinaire	Diminuée de moitié pendant les 3 premiers mois, Diminuée de 75% sur les 9 mois suivants
Congé de longue durée	Suspension Dérogation en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (Exemple CMO ou CLM) en CLD, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification
Congé de longue maladie ou de grave maladie	Suspension Dérogation en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (Exemple CMO ou CLM) en CLD, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification
CITIS/accident de service ou maladie professionnelle,	Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
Temps partiel pour raison thérapeutique	Au prorata de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique
Période de préparation au reclassement	Suspension
Congé annuel	Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
Congés liés aux responsabilités parentales (congé maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé paternité et d'accueil de l'enfant)	Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
Congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé de présence parentale, congé de formation professionnelle	Suspension
Formation professionnelle, congé pour bilan de compétences, congé pour VAE, périodes d'immersion professionnelle, autorisation spéciale d'absence, absences pour motif syndical	Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
Congé de transition professionnelle	Dans la limite de 80%
Bilan parcours professionnel	Maintien si effectué sur le temps de service
CPF	Maintien si formation pendant le temps de service

3. Le CIA (complément indemnitaire annuel)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Les attributions individuelles du CIA sont effectuées à partir du groupe de fonctions et selon la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- atteintes des objectifs et réalisation professionnelle,
- compétences professionnelles et techniques,
- qualités relationnelles,
- capacité d'encadrement.

Le CIA étant déterminé par la manière de servir de l'agent, il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant individuellement par voie d'arrêté pris par Monsieur le Président. Le montant du CIA correspondra au montant de l'IFSE socle au regard de la nouvelle cotation. Le CIA sera proratisé au regard du temps de travail effectué et du temps de présence dans l'année avec une durée de présence minimum de 6 mois. Le CIA est versé annuellement dans le courant du 1^{er} semestre.

4. Les règles de cumuls avec les autres primes

Le RIFSEEP remplace toutes les primes sauf :

- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- la prime grand âge
- la prime de revalorisation des médecins coordonnateurs en EHPAD
- la prime annuelle
- les indemnités pour frais de déplacement
- la prise en charge des titres de transport en commun
- l'indemnité de panier
- l'indemnité de chaussures et de petit équipement
- l'indemnité de mission
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- l'indemnité d'astreinte
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- la majoration pour travail intensif de nuit
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés
- l'indemnité compensatrice de CSG
- l'indemnité différentielle
- la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).

Il est cumulable avec :

- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- le Complément de Traitement Indiciaire (CTI)
- l'allocation enfant handicapé.

5. Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Au moment de la mise en place du RIFSEEP, il est proposé de maintenir à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait antérieurement, dans le cas où ce-dernier serait supérieur au nouveau montant alloué.

Au regard de ces éléments, à l'unanimité, le Conseil d'administration :

- valide la modification du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2025,
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à fixer par arrêté individuel le montant du RIFSEEP versé aux agents dans le respect des dispositions ci-dessus,
- abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire (à l'exception des délibérations concernant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),
- autorise l'inscription des crédits nécessaires aux budgets concernés,
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer tout document correspondant et à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.



Madame Albinet indique que des mesures de l'ancien RIFSEEP de novembre 2023 sont à corriger et compléter. Les contractuels ont droit au RIFSEEP dès leur recrutement.

L'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) permet de valoriser l'expérience professionnelle avec un souci d'équité.

Par exemple : les aides-soignants peuvent bénéficier de l'IFSE correspondant à leurs fonctions dès qu'ils ont obtenu le diplôme.

Le CIA (complément indemnitaire annuel) est mis en place à partir de 2025. Ce complément est lié à l'entretien professionnel et à la réalisation des objectifs professionnels fixés lors de cet entretien. Ce complément peut varier d'une année à l'autre.



DELIBERATION N° 2024.091 : C.C.A.S. et ses établissements RESSOURCES HUMAINES - Compte Epargne-Temps (CET)

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L621-4 et L621-5 ;

Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2018-1305 du 29 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu l'arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 21 novembre 2024 ;

Considérant que le compte épargne-temps (CET) permet aux agents d'épargner des congés non pris durant l'année civile en cours, en vue d'une utilisation ultérieure dans les conditions définies par la présente délibération ;

Sont abrogées les délibérations suivantes :

- n°2022.006 du 17 janvier 2022,
- n°2018.077 du 07 septembre 2018,
- n°2017.120 du 19 décembre 2017,
- n°11.004 du 17 janvier 2011.

L'autorité territoriale indique qu'il convient de modifier le règlement du compte épargne-temps (CET).

Le compte épargne-temps (CET) doit être abrogé comme suit car celui-ci prévoyait des règles de fonctionnement privilégiant ou excluant certains établissements de l'indemnisation.

Article 1^{er} :

Le compte épargne-temps (CET) au sein du C.C.A.S. et de ses établissements a été institué.

Les nouvelles modalités d'application du compte épargne-temps (CET) sont les suivantes :

➤ **Bénéficiaires du CET :**

Pour bénéficier d'un CET, l'agent doit réunir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir la qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel de droit public ;
- être employé à temps complet ou non complet et exercer ses fonctions à temps plein ou partiel au sein du CCAS et de ses établissements ;
- avoir été employé de manière continue au sein du CCAS et de ses établissements et avoir accompli au moins une année de service au jour où l'agent formule sa demande.

Ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les agents relevant du régime d'obligation de service défini dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois, dont notamment les professeurs et des assistants d'enseignement artistique ;
- les agents contractuels de droit privé.

➤ **Ouverture du CET :**

Le CET est ouvert de plein droit à la demande expresse de l'agent, s'il remplit les conditions cumulatives pour en être bénéficiaire. L'ouverture de ce compte peut être demandée à tout moment de l'année.

Aucun agent ne peut être contraint de demander le bénéfice de l'ouverture d'un CET.

➤ **Garanties du CET :**

L'autorité territoriale peut refuser l'ouverture d'un CET si l'agent demandeur ne remplit pas les conditions pour y ouvrir droit. Cette décision de refus d'ouverture du CET est toutefois motivée.

L'autorité territoriale informe annuellement les agents des droits épargnés et consommés au titre du CET.

➤ **Alimentation du CET :**

L'agent doit faire parvenir la demande d'alimentation du CET au service gestionnaire au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

Le CET est alimenté dans la limite de soixante jours.

Par dérogation, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte-épargne temps au terme de l'année 2024 est fixé à soixante-dix jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global des 60 jours prévus peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26 août 2004 susvisé.

L'alimentation peut se faire au moyen de congés annuels, de jours de récupération de temps de travail :

▪ **Les congés annuels :**

Les jours de congés annuels, ainsi que les jours de fractionnement acquis au titre des jours de congés annuels pris hors de la période du 1er mai au 31 octobre, peuvent alimenter le CET.

Le nombre des jours de congés annuels pris dans l'année par l'agent ne peut être inférieur à vingt. Cette durée minimale de congés annuels à prendre sont à proratiser en fonction de la quotité de travail de l'agent à temps non complet ou à temps partiel. Les jours de congés annuels non pris au-delà de ce seuil peuvent être épargnés sur le CET.

Les jours de congés annuels qui ne sont pas pris dans l'année ni reportés sur l'année suivante et qui ne sont pas inscrits sur le CET sont définitivement perdus.

▪ **Les jours d'ARTT :**

Les jours acquis au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) peuvent alimenter le CET, sans limitation du nombre de jours pouvant y être déposés.

Les jours de repos compensateur ainsi que les heures supplémentaires ne peuvent faire l'objet d'une inscription au CET.

➤ **Modalités d'utilisation du CET :**

L'agent peut utiliser les jours de congés épargnés sur son CET sous forme de congés ordinaires, sous réserve des nécessités du service. Tout refus opposé par l'autorité territoriale doit être motivé. En ce cas, l'agent peut former un recours devant sa collectivité ou son établissement, qui doit alors statuer après avoir consulté l'avis de la commission administrative ou consultative paritaire.

Les congés pris sous forme de congés ordinaires au titre du CET sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que tels. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement et à retraite et le droit aux congés prévus par le code général de la fonction publique. Ces jours de congés pris au titre du CET, s'inscrivent dans le calendrier des congés

annuels du CCAS et de ses établissements. Pour utiliser les jours épargnés, l'agent doit formuler une demande de congés auprès de l'autorité territoriale.

Les nécessités de service ne peuvent être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé du proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

L'agent peut utiliser les jours excédant les quinze premiers jours épargnés sur son CET, en combinant notamment plusieurs options dans les proportions qu'il souhaite parmi celles qui suivent :

- la prise en compte de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP - uniquement pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL) ;
- l'indemnisation selon la réglementation en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2024

Catégorie	A	B	C
Montant Brut	150€	100€	83€

- le maintien des jours sur son CET ;
- l'utilisation des jours sous forme de congé ordinaire.

L'agent doit faire part de son droit d'option à compter du seizième jour épargné au service gestionnaire du CET avant le 31 janvier de l'année suivante. A défaut de choix formulé par l'agent :

- pour le fonctionnaire CNRACL, les jours concernés sont transformés en épargne retraite RAFP ;
- pour le fonctionnaire IRCANTEC ou le contractuel de droit public, les jours concernés sont indemnisés.

➤ **Conséquences de la mobilité et fermeture du CET :**

Lorsque le fonctionnaire change de collectivité ou d'établissement par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement, les droits sont ouverts et la gestion du compte est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil. En cas de mobilité auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant d'une autre fonction publique, l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET, conformément aux règles applicables dans cette administration ou établissement d'accueil.

L'autorité territoriale est autorisée à fixer, par convention signée entre deux employeurs, les modalités financières de transfert des droits accumulés par un agent qui change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement.

En cas de disponibilité ou de congé parental, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine.

En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale représentative, la collectivité ou l'établissement d'affectation assure l'ouverture des droits et la gestion du compte.

Dans le cas de la mise à disposition, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'accueil.

En cas de décès de l'agent, ses ayants droits peuvent prétendre à l'indemnisation forfaitaire des congés non pris au titre du CET.

Article 2 :

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. :

- valide ce nouveau règlement du compte épargne-temps ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer les documents correspondants ;
- inscrit les crédits nécessaires aux budgets concernés ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.



Madame Albinet indique qu'il s'agit d'une mise à jour des dispositions du compte épargne temps (CET) pour l'appliquer de la même façon à tous les agents du C.C.A.S.

A la demande de Monsieur Bouges, Madame Albinet et Monsieur Lefèbre indiquent que, pour 2024, le nombre de jours pouvant être inscrits sur le CET est de 70 jours.

Monsieur Lefèbre mentionne également qu'une erreur s'est glissée dans la note sur le CET de ce conseil d'administration. Dans le deuxième point de la partie « Modalités d'utilisation du CET » il n'y a pas de limite de 10 jours par an d'indemnisation. La délibération a donc été modifiée en ce sens.



DELIBERATION N° 2024.092 : C.C.A.S. et ses établissements
RESSOURCES HUMAINES - Recours aux contrats d'apprentissage pour 2025-2026 portant création de postes d'apprentis

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6275-5 ;

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1 ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 21 novembre 2024 ;

Monsieur le Président informe l'assemblée que l'apprentissage constitue aujourd'hui une voie majeure d'insertion professionnelle. Il permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration.

Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.

Ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises.

Face aux départs en retraite, aux mobilités vers d'autres employeurs et aux difficultés de recrutement sur certains métiers en tension, l'apprentissage offre l'opportunité aux agents publics de transmettre des connaissances, des savoirs nécessaires à l'exercice des métiers du secteur public territorial et d'éviter la perte de savoir-faire.

Il permet également de former et qualifier un personnel en vue d'une éventuelle embauche future tout en facilitant l'acquisition d'une première expérience professionnelle valorisante.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. :

- approuve le recours au contrat d'apprentissage pour la rentrée 2025-2026 ;
- approuve la création d'un ou des postes d'apprenti(s) conformément au tableau suivant :

Service d'accueil de l'apprenti	Nombre d'apprentis	Fonctions de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé par l'apprenti
EHPAD Combarel	1	Commis de cuisine	CAP - BEP
EHPAD Bon Accueil	1		
EHPAD Saint-Cyrice	1		
EHPAD Combarel	1	Aide-soignant	Diplôme d'état d'aide-soignant
EHPAD Bon Accueil	1		
EHPAD Saint-Cyrice	1		
EHPAD Combarel	1	Accompagnant éducatif et social	Diplôme d'accompagnant éducatif et social
EHPAD Bon Accueil	1		
EHPAD Saint-Cyrice	1		
C.C.A.S.	1	Assistant de service social	Diplôme d'état d'assistant de service social

- valide l'inscription des crédits nécessaires aux budgets, chapitres, articles concernés ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer le(les) contrat(s) d'apprentissage ainsi que la(les) convention(s) conclue(s) avec le centre de formation ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer tout document relatif à ce dispositif et à prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération



Monsieur le Président mentionne sa satisfaction pour ce dispositif de recrutement de jeunes par le biais de l'apprentissage.

Madame Cassan prend la parole pour demander aux administrateurs si des apprentis en cuisine pourraient également être rajoutés au tableau ci-avant. Un jeune de 15 ans a fait sa demande d'apprentissage en cuisine auprès de l'EHPAD COMBAREL. Les administrateurs valident cette demande d'inscrire la possibilité de recruter en cuisine des jeunes en apprentissage pour l'année 2025/2026.

La délibération a donc été modifiée en ce sens.



DELIBERATION N° 2024.093 : C.C.A.S. et ses établissements RESSOURCES HUMAINES - Recours au service civique

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code du service national ;

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1 ;

Vu la loi n°2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique ;

Vu la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ;

Vu le décret n°2010-485 du 12 mai 2010 relatif au service civique ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 21 novembre 2024 ;

Il convient d'abroger la délibération n°2020.090 du 16 décembre 2020.

Monsieur le Président propose au Conseil d'Administration de se prononcer sur l'accueil de personnes volontaires au service civique.

Le service civique créé par la loi du 10 mars 2010 s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme qui souhaitent s'engager pour une période de 6 à 12 mois auprès d'un organisme à but non lucratif ou une personne morale de droit public.

Ces jeunes de 16 à 25 ans accomplissent une mission d'intérêt général d'au moins 24 heures hebdomadaires dans un des neuf domaines d'intervention reconnus prioritaires pour la nation, et ciblés par le dispositif. Les missions sont orientées auprès du public, principalement sur le terrain, et favorisant la cohésion nationale et la mixité sociale.

L'objectif de l'engagement de service civique est à la fois, de mobiliser la jeunesse face à l'ampleur des défis sociaux et environnementaux, et de proposer aux jeunes un nouveau cadre d'engagement, dans lequel ils pourront mûrir, gagner en confiance, en compétences, et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel. Il a également pour objectif d'être une étape de vie au cours de laquelle des jeunes de toute origine sociale et culturelle pourront se côtoyer et prendre conscience de la diversité de notre société. Loin du stage centré sur l'acquisition de compétences professionnelles, le service civique est donc avant tout une étape de vie, d'éducation citoyenne par action, et se doit d'être accessible à tous les jeunes, quelles qu'étaient leurs formations ou difficultés antérieures.

Le service civique s'inscrit dans le code du service national et non pas dans le code du travail.

Un agrément est délivré pour 2 ans au vu de la nature des missions proposées et de la capacité de la structure à assurer l'accompagnement et à prendre en charge des volontaires.

Le service civique donnera lieu à une indemnité versée directement par l'Etat au volontaire, ainsi qu'à la prise en charge des coûts afférents à la protection sociale de ce dernier.

Un tuteur doit être désigné au sein de la structure d'accueil. Il sera chargé de préparer et d'accompagner le volontaire dans la réalisation de ses missions.

Ce dispositif s'inscrit dans la volonté de la collectivité de développer une politique de jeunesse innovante en offrant notamment à tous les jeunes du territoire la possibilité de s'engager dans des projets d'intérêt général leur permettant de devenir des citoyens acteurs d'un meilleur vivre ensemble.

Dans le cadre de sa politique d'insertion des jeunes, le C.C.A.S. de Rodez et ses établissements souhaitent s'inscrire pleinement dans le dispositif du service civique volontaire afin de promouvoir l'engagement des jeunes.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. :

- approuve le recours au service civique ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à procéder aux demandes d'agrément nécessaires auprès de la plateforme « service civique » de l'Etat pour chaque établissement ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer les contrats d'engagement en service civique avec les volontaires et les conventions de mise à dispositions auprès d'éventuelles personnes morales ;
- valide l'inscription des crédits nécessaires aux budgets, chapitres, articles concernés ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer tout document correspondant et à prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.



Les membres du conseil d'administration valident cette autre possibilité de recruter. La demande d'agrément doit être faite en amont pour chaque établissement. Ce dispositif de service civique de 24 heures / semaine est pris en charge en totalité par l'Etat.



DELIBERATION N° 2024.094 : C.C.A.S. et ses établissements
RESSOURCES HUMAINES - Instauration d'une gratification des stagiaires de l'enseignement

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L. 124-1 à L. 124-20 et D. 124-1 à D. 124-13 ;

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1 ;

Vu la loi n°2006-757 du 29 juin 2006 portant sur l'égalité des chances et notamment ses articles 9 et 10 ;

Vu le décret n°2006-757 du 29 juin 2006 portant application de l'article 10 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 ;

Vu le décret n°2006-1093 du 29 août 2006 pris pour application de l'article 10 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ;

Vu les circulaires du 23 juillet et du 4 novembre 2009 relatives aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial ;

Considérant que l'accueil d'étudiants permet de renforcer les liens de notre collectivité territoriale ou établissement public avec les établissements d'enseignement du territoire, d'offrir une première expérience professionnelle tout en permettant la réalisation d'études présentant un intérêt pour le C.C.A.S. et ses établissements ;

Considérant l'intérêt pour le C.C.A.S. et ses établissements de prévoir une gratification pour les stagiaires ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 21 novembre 2024 ;

Il convient d'abroger la délibération n°2018.045 du 12 avril 2018.

Monsieur le Président rappelle que des étudiants de l'enseignement supérieur peuvent être accueillis pour effectuer un stage dans le cadre de leur cursus de formation.

Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, de faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, d'occuper un emploi saisonnier ou de remplacer un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages correspondant à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par le C.C.A.S. et ses établissements

La durée des stages effectués par un même stagiaire dans un même organisme ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

L'accueil du stagiaire nécessite une convention de stage tripartite (l'établissement d'enseignement, le stagiaire et la collectivité ou l'établissement) qui détermine les modalités d'accueil et notamment les droits et obligations des parties.

Monsieur le Président précise également que le versement d'une gratification minimale à un stagiaire de l'enseignement supérieur est obligatoire lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou si au cours d'une même année scolaire ou universitaire, le stage se déroule sur une période de deux mois, consécutifs ou non.

Cependant, lorsque le stage est inférieur ou égal à deux mois, la collectivité peut décider de verser une gratification, non obligatoire, dont le montant et les modalités de versement sont fixés par délibération.

La gratification est une somme dont le montant horaire n'excède pas le montant fixé par l'article L241-3 du code de la sécurité sociale soit 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale au regard de la réglementation en vigueur au 01/01/2024.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. :

- approuve le recours aux stagiaires de l'enseignement ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer tout document relatif à ce dispositif notamment les conventions de stage ;
- valide la possibilité d'un versement d'une gratification aux stagiaires de l'enseignement lorsque leur stage est d'une durée inférieure ou égale à deux mois ou supérieure à deux mois ;
- valide l'inscription des crédits nécessaires aux budgets, chapitres, articles concernés ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer tout document correspondant et à prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

DELIBERATION N° 2024.095 : C.C.A.S. et ses établissements
RESSOURCES HUMAINES - Modalités de prise en charge des frais de déplacement

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L. 723-1 ;

Vu le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics ;

Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 modifié instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;

Vu le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités de stage prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 9 mai 2020 modifié pris pour l'application du décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 21 novembre 2024 ;

Il convient d'abroger les délibérations n°10.060 du 12 juillet 2010 et 2019.044 du 19 avril 2019.

L'autorité territoriale rappelle que les agents territoriaux et les collaborateurs occasionnels d'une collectivité territoriale peuvent bénéficier du remboursement des frais induits par l'exercice de leurs fonctions pour le compte de la collectivité.

Les dispositions suivantes s'appliquent donc aux agents titulaires, stagiaires, contractuels (de droit public et de droit privé), apprentis et collaborateurs occasionnels du service public.

L'autorité rappelle la définition des trois notions suivantes :

- La résidence administrative est le territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté.
- La résidence familiale est le territoire de la commune sur lequel se situe le domicile de l'agent.
- Constitue une seule et même commune, toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs.

Toutefois, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, le conseil d'administration de l'établissement peut déroger à cette disposition.

I - MODALITE DE PRISE EN CHARGE DU TRAJET DOMICILE - TRAVAIL

La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement est versée à l'agent sur présentation d'un justificatif de transport. Les agents doivent signaler tout changement de leur situation individuelle de nature à modifier les conditions de la prise en charge.

Les titres de transports concernés par cette prise en charge sont :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ;
- les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités ;
- les abonnements à un service public de location de vélos.

Ces titres doivent être délivrés par :

- la régie autonome des transports parisiens (RATP) ;
- la société nationale des chemins de fer (SNCF) ;
- les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ;
- les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi du 30 décembre 1982.

L'employeur prend en charge **75 % du tarif de l'abonnement**.

Les agents à temps non complet, lorsque le nombre d'heures travaillées est inférieur à la moitié de la durée légale (17H30), bénéficient d'une prise en charge égale à la moitié de la prise en charge d'un agent travaillant à temps plein, soit **25 %**.

La participation de l'employeur public se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs.

Cette participation couvre le coût du ou des titres de transport permettant aux agents d'effectuer le trajet dans le temps le plus court entre leur résidence habituelle, la plus proche de leur lieu de travail, et leur lieu de travail.

La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 50% de la somme des tarifs des abonnements annuels cumulés permettant d'effectuer depuis Paris le trajet maximum et le trajet minimum compris à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Ile-de-France.

La prise en charge est suspendue dans les conditions de l'article 6 du décret n° 2010-676 susvisé.

II - FORFAIT MOBILITES DURABLES

Les agents peuvent bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou leur engin de déplacement personnel motorisé, tel que défini aux 6.14 et 6.15 de l'article R. 311-1 du code de la route (trotinettes électriques, gyropodes...), ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ou en tant qu'utilisateur des services de mobilité partagée mentionnés à l'article R. 3261-13-1 du code du travail (location ou mise à disposition en libre-service de véhicules ainsi que des services d'autopartage, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions).

Conditions :

- Nombre de jours minimal d'utilisation d'un cycle ou du covoiturage

Nombre minimum de jours pour une année civile	Montant du forfait
Entre 30 et 59 jours	100 euros
Entre 60 et 99 jours	200 euros
Au moins 100 jours	300 euros

- Déclaration sur l'honneur certifiant l'utilisation de l'un des deux moyens de transport au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

Versement :

Le forfait mobilités durables est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur.

Exclusion :

Il est rappelé que le forfait mobilités durables ne peut pas bénéficier aux agents suivants :

- aux agents qui bénéficient d'un logement de fonction sur leur lieu de travail,
- aux agents bénéficiant d'un véhicule de fonction,
- aux agents transportés gratuitement par leur employeur.

Le versement du forfait « mobilités durables » est cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010.

III - MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS OCCASIONNES PAR LES DEPLACEMENTS TEMPORAIRES DES PERSONNELS EN MISSION

A. Frais hors résidence administrative et hors résidence familiale (Article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006)

Lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, à l'occasion d'une mission il peut prétendre :

- à la prise en charge de ses frais de transport ;
- à des indemnités de mission qui ouvrent droit, cumulativement ou séparément, selon les cas, à la prise en charge d'autres frais.

A NOTER :

Agent en mission : seuls seront pris en charges les frais occasionnés par un déplacement dûment autorisé préalablement par un **ordre de mission signé par l'autorité territoriale**.

Le remboursement des frais ne pourra avoir lieu que sur présentation des **pièces justificatives**

1) Prise en charge des frais de transport

L'agent autorisé à utiliser son véhicule personnel sera remboursé sur la base d'indemnités kilométriques dont les taux sont fixés par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006 susvisé.

Les frais kilométriques seront évalués via le site Via Michelin (<https://www.viamichelin.fr>) avec l'option « itinéraire court » uniquement.

L'agent doit avoir souscrit au préalable une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.

L'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service doit faire l'objet d'une autorisation par le chef de service lorsque l'intérêt du service le justifie.

En cas d'utilisation d'un moyen de transport en commun, le remboursement interviendra sur production des justificatifs de paiement du titre de transport.

En cas d'utilisation d'un véhicule de service, le remboursement interviendra sur production des justificatifs de paiement de carburant.

Frais de péage et de stationnement : ces dépenses seront remboursées sur production des justificatifs de paiement.

2) Prise en charge des autres frais

Conformément à l'article 7-1 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 susvisé, il appartient au Conseil d'administration de fixer le barème des taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement.

Ces derniers sont fixés dans la limite du taux maximum prévu par les textes applicables à l'Etat et notamment par l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission pour le personnel de l'Etat :

- Frais de repas :
Le taux du remboursement est fixé au réel dans la limite de 20 € par repas
- Frais d'hébergement :
Le taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement (nuitée et petit déjeuner) est fixé à 70 € en province ; 90 € dans les villes de plus de 200 000 habitants et celles de la métropole du grand Paris et à 110 € à Paris, 120 euros pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite

Il ne pourra en aucun cas conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée.

Toute revalorisation des taux, fixés par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006 susvisé ou un texte modificatif, sera automatiquement prise en compte.

B. Déplacement à l'intérieur du territoire de la commune (Article 4 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006)

Dans la mesure où la commune est dotée d'un service régulier de transport public de voyageurs, lorsque l'agent se déplace à l'intérieur du territoire de la commune de résidence administrative, de la commune où s'effectue le déplacement temporaire, ou de la commune de résidence familiale, ses frais de transport pourront être pris en charge sur décision de l'autorité territoriale.

Cette prise en charge s'effectuera dans la limite du tarif, ou pour l'agent qui se déplace fréquemment, de l'abonnement le moins onéreux du transport en commun le mieux adapté au déplacement.

Ces modes d'indemnisation ne sont pas cumulables entre eux ni avec d'autres indemnités ayant le même objet.

IV - MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES AGENTS EN STAGE

L'établissement prendra en charge les dépenses ci-dessous uniquement si aucun remboursement n'intervient de la part de l'organisme de formation (CNFPT ou autre).

Sont concernés les agents qui suivent une action de formation relevant :

- de la formation statutaire obligatoire (formation d'intégration et de professionnalisation),
- de la formation continue (formation de perfectionnement),
- des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Les actions de formation ouvrent droit au versement de l'indemnité de mission ou au versement de l'indemnité de stage.

A. L'indemnité de mission

Les actions ouvrant droit à une indemnité de missions sont (*à compter du 7 juin 2020*) :

- des actions de professionnalisation : au 1^{er} emploi, dispensées tout au long de la carrière et pour l'accès à un poste à responsabilité,

- les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

L'indemnité de mission comprend une prise en charge identique à celle prévue pour les frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels en mission hors résidence administrative et familiale (cf. II. A de la présente délibération).

B. L'indemnité de stage

Les actions ouvrant droit à une indemnité de stage sont les actions de formation continue, les actions de formation favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories.

L'indemnité de stage est versée dans les conditions prévues à l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage susvisé.

Le montant de cette indemnité varie en fonction de la possibilité ou non de prendre les repas dans un restaurant administratif ou assimilé et de la possibilité d'être logé ou non par l'administration.

V - MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT DANS LE CADRE DE LA DE LA PARTICIPATION AUX EPREUVES DES CONCOURS, DES SELECTIONS OU DES EXAMENS PROFESSIONNELS (Article 6 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006)

L'établissement prendra en charge les dépenses ci-dessous uniquement si aucun remboursement n'intervient de la part de l'organisme de formation (CNFPT ou autre).

Il s'agit des frais de déplacement des agents appelés à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel organisé par l'administration, se déroulant hors de leurs résidences administratives ou familiales.

Ces frais seront pris en charge à raison de deux allers-retours par année civile par agent, une première fois à l'occasion des épreuves d'admissibilité et une seconde fois à l'occasion des épreuves d'admission du même concours ou examen professionnel.

VI - JUSTIFICATIFS ET AVANCE (Articles 11-1 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 et 7 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001)

Les justificatifs de paiement des frais de déplacement temporaires sont communiqués par l'agent au seul ordonnateur qui en assure le contrôle. Ils peuvent lui être fournis sous forme dématérialisée.

Les agents qui en font la demande peuvent bénéficier d'une avance sur le paiement des frais de déplacement, sous réserve de l'impossibilité de recourir à des contrats ou conventions passés directement avec les prestataires de transport, d'hôtellerie et autres, des avances sur le paiement des frais sont consenties aux agents qui en font la demande (article 3-2 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 précité). Leur montant est précompté sur le mandat de paiement émis à la fin du déplacement à l'appui duquel doivent être produits les états de frais (article 7-3 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001).

La régularisation des avances doit intervenir au plus tard 3 mois après le paiement des sommes avancées (Instruction codificatrice 07-021-B1-O-M9 du 06.03.2007, relative aux avances sur frais de déplacements temporaires).

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. :

- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à procéder à la mise en place du remboursement des frais des agents selon les modalités énoncées ci-dessus ;
- valide l'inscription des crédits nécessaires aux budgets, chapitres et articles prévus à cet effet au regard de l'emploi concerné ;
- autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer tout document correspondant et à prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

DELIBERATION N° 2024.096 : EHPAD BON ACCUEIL Admission en non-valeur de créance irrécouvrable - Exercice 2024

Les créances irrécouvrables correspondent aux titres émis par la collectivité mais dont le recouvrement ne peut être mené à son terme par le comptable public en charge du recouvrement.

Ainsi, l'admission en non-valeur est demandée par le comptable lorsqu'il démontre que malgré toutes les diligences qu'il a effectuées, il ne peut pas en obtenir le recouvrement.

L'irrécouvrabilité peut trouver son origine :

- dans la situation du débiteur (insolvabilité, parti sans laisser d'adresse, décès, absence d'héritiers...) ;
- dans le refus de l'ordonnateur d'autoriser les poursuites pour une exécution forcée du titre de recettes ;
- dans l'échec des tentatives de recouvrement.

Le comptable public a présenté une liste d'admissions en non-valeur de la créance irrécouvrable pour l'EHPAD BON ACCUEIL :

- liste n° 6168920212 - 4 pièces - 532,01 €.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. approuve cette admission en non-valeur et autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer l'état correspondant.

DELIBERATION N° 2024.097 : E.H.P.A.D. BON ACCUEIL Provision pour dépréciation des actifs circulants

Vu l'instruction budgétaire et comptable M22,

Vu l'article R2321-2 du code général des collectivités territoriales,

Vu l'obligation de constituer une provision lorsque le recouvrement des restes à recouvrer sur compte de tiers est compromis,

Vu le montant des créances litigieuses,

Considérant les provisions recensées, évaluées et comptabilisées en fin d'exercice au plus tard, au vu des risques intervenus au cours de l'année, éventuellement connus entre le 31 décembre et la date de l'arrêté des comptes,

Au regard des indicateurs de dépréciation des créances de plus de 2 ans sur les comptes 4161, 4626 et 46726,

il est proposé de provisionner pour dépréciation des actifs circulants (compte 6817) en émettant un mandat d'ordre mixte pour la somme de 350 €.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. approuve le mandat d'ordre mixte de l'EHPAD BON ACCUEIL sur l'exercice 2024.

DELIBERATION N° 2024.098 : EHPAD COMBAREL
Affectation des résultats de l'exercice 2023

Cette délibération annule et remplace les délibérations d'affectation des résultats de l'exercice 2023 de l'EHPAD COMBAREL n° 2024.040 du 23 avril 2024 et n° 2024.085 du 22 octobre 2024.

Monsieur le Président propose au Conseil d'Administration d'affecter les résultats de l'exercice 2023 de l'E.H.P.A.D. COMBAREL de la façon suivante :

RESULTATS	HEBERGEMENT	DEPENDANCE	SOINS	TOTAL
TOTAL DEPENSES	2 147 228,85 €	627 604,64 €	1 506 963,05 €	4 282 796,54 €
TOTAL RECETTES	2 088 561,53 €	557 778,51 €	1 560 082,05 €	4 206 422,06 €
RESULTAT COMPTABLE	- 58 667,32 €	- 69 826,13 €	+ 53 119,00 €	-75 374,45 €
		-16 707,13 €		

Section Hébergement : - 58 667,32 €

Réserve de compensation des déficits : compte 10686 pour un montant de : 38 326,13 €

Report à nouveau (solde débiteur) : compte 11931 en attente de CPOM Hébergement pour un montant de : 20 341,19 €.

Section Dépendance et Soins : - 16 707,13 €

Réserve de compensation des déficits : compte 1068632.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. approuve cette affectation des résultats de l'exercice 2023 de l'EHPAD COMBAREL.



Madame Cassan indique qu'il s'agit d'écritures comptables de réaffectation des résultats.

Monsieur le Président et les directeurs présents mentionnent la nécessité d'augmenter la tarification et de réévaluer les forfaits en raison des ressources fragiles des 3 EHPAD.



DELIBERATION N° 2024.099 : E.H.P.A.D. COMBAREL
Admission en non-valeur de créance irrécouvrable - Exercice 2024

Les créances irrécouvrables correspondent aux titres émis par la collectivité mais dont le recouvrement ne peut être mené à son terme par le comptable public en charge du recouvrement.

Ainsi, l'admission en non-valeur est demandée par le comptable lorsqu'il démontre que malgré toutes les diligences qu'il a effectuées, il ne peut pas en obtenir le recouvrement.

L'irrécouvrabilité peut trouver son origine :

- dans la situation du débiteur (insolvabilité, parti sans laisser d'adresse, décès, absence d'héritiers...);
- dans le refus de l'ordonnateur d'autoriser les poursuites pour une exécution forcée du titre de recettes;
- dans l'échec des tentatives de recouvrement.

Le comptable public a présenté une liste d'admissions en non-valeur de la créance irrécouvrable de l'EHPAD COMBAREL :

- liste n° 6213770212 - 1 pièce - 0,01 €.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. approuve cette admission en non-valeur et autorise Monsieur le Président et/ou Monsieur le Vice-Président à signer l'état correspondant.

DELIBERATION N° 2024.100 : E.H.P.A.D. COMBAREL
Provision pour dépréciation des actifs circulants

Vu l'instruction budgétaire et comptable M22,

Vu l'article R2321-2 du code général des collectivités territoriales,

Vu l'obligation de constituer une provision lorsque le recouvrement des restes à recouvrer sur compte de tiers est compromis,

Vu le montant des créances litigieuses,

Considérant les provisions recensées, évaluées et comptabilisées en fin d'exercice au plus tard, au vu des risques intervenus au cours de l'année, éventuellement connus entre le 31 décembre et la date de l'arrêté des comptes.

Au regard des indicateurs de dépréciation des créances de plus de 2 ans sur les comptes 4161, 4626 et 46726,

il est proposé de provisionner pour dépréciation des actifs circulants (compte 6817) en émettant un mandat d'ordre mixte pour la somme de 120 €.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. approuve le mandat d'ordre mixte de l'EHPAD COMBAREL sur l'exercice 2024.

DELIBERATION N° 2024.101 : E.H.P.A.D. COMBAREL
Décision Modificative n° 1 - Exercice 2024

Cette décision modificative n° 1 de l'exercice 2024 concerne les mouvements de crédits de la section de fonctionnement du budget de l'EHPAD COMBAREL.

Fonctionnement (Compte de Résultat Prévisionnel) :

Concernant les dépenses de fonctionnement, il s'agit de réduire :

- de - 95 000 € les crédits du groupe 1 (dépenses afférentes à l'exploitation courante) afin de financer les dépenses de personnels en augmentation de + 95 000 €.

Cette décision modificative n° 1 ne modifie pas l'équilibre budgétaire de la section de fonctionnement (EPRD 2024) qui s'élève à 4 330 873,32 €.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. approuve cette décision modificative n° 1 de l'exercice 2024 de l'EHPAD COMBAREL, conformément au tableau en annexe.



Madame Cassan mentionne qu'il s'agit d'un virement de crédit d'un groupe à l'autre en raison de la situation critique de l'EHPAD pour régler les salaires de décembre.

Monsieur le Président exprime son inquiétude pour l'avenir. Les tarifications à la journée sont trop basses en Aveyron si l'on compare au département voisin du Tarn.

Une rencontre avec les autorités de tarification est prévue, indiquent Madame Albinet et Madame Cassan.

Madame Cassan précise par exemple que l'EHPAD va devoir provisionner pour payer les CET (nouvelles modalités) le cas échéant.

Monsieur Teyssède poursuit sur la question des budgets très restreints des EHPAD.

Il n'y a plus de fonds de roulement ni de marge.

Madame Calmel ajoute que les prix des journées vont devoir augmenter.

Monsieur Teyssède mentionne aussi que les financements reçus ne correspondent pas à la réalité des GIR. La moyenne d'âge des résidents d'EHPAD a fortement augmenté ces dernières décennies.

Madame Cassan indique que le GMP (GIR moyen pondéré) est à 600 pour l'EHPAD Combarel alors qu'il est à 700 pour les autres EHPAD.

Il y a un manque de clarté pour les tarifications et ces disparités entre les départements sont perçues comme des injustices pour l'Aveyron.

Les dotations n'étant pas suffisantes, il y a de vraies préoccupations pour l'avenir.



Madame Calmel demande le bilan de l'action sociale du C.C.A.S. de l'année 2023.

Madame Albinet indique que ce bilan est en cours de finalisation.



L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h20.

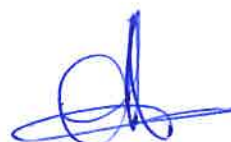
Rodez, le 26 Novembre 2024

Le Président du C.C.A.S.



Christian TEYSSEDE

La Secrétaire de séance,



Aurore ALBINET