



EXTRAIT DES DELIBERATIONS

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LA BREDE

PROCÈS VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Du 14 octobre 2021

L'an deux mille vingt et un et le quatorze du mois d'Octobre,

Le Conseil d'Administration, dûment convoqué, s'est réuni en Mairie, sous la présidence de Monsieur Alexandre LAFFARGUE, Vice-Président.

Membres en exercice : Monsieur Michel DUFRANC, Monsieur Alexandre LAFFARGUE, Madame Geneviève BARBEY, Monsieur Xavier BODIN, Monsieur Benjamin BONET, Madame Sylviane BOURRIER, Madame Isabelle CHAUVE, Monsieur Serge DELAIS, Monsieur Bastien DUPOUY, Madame Catherine GARDEL, Madame Nathalie GIPOULOU, Monsieur Christian GRENIER, Madame Catherine GUILLERAULT, Madame Anne-Marie LAFFONT, Madame Laurence LEVALOIS, Madame Mélanie MATHIEU, Monsieur David POUYFOURCAT.

Etaient présents : Monsieur Alexandre LAFFARGUE, Madame Geneviève BARBEY, Monsieur Xavier BODIN, Madame Sylviane BOURRIER, Monsieur Serge DELAIS, Madame Nathalie GIPOULOU, Madame Catherine GUILLERAULT, Madame Anne-Marie LAFFONT, Madame Laurence LEVALOIS,

Procurations : Monsieur Michel DUFRANC (procuration à Alexandre LAFFARGUE), Madame Catherine GARDEL (procuration à Geneviève BARBEY), Madame Mélanie MATHIEU (procuration à Nathalie GIPOULOU)

Etaient absents excusés : Monsieur Benjamin BONET, Madame Isabelle CHAUVE, Monsieur Bastien DUPOUY, Monsieur Christian GRENIER, Monsieur David POUYFOURCAT.

Secrétaire de séance : Nathalie GIPOULOU

Date de convocation : 7 octobre 2021

Monsieur Le Président du Conseil d'Administration s'assure du quorum afin d'ouvrir la séance, procède à la nomination d'un secrétaire de séance, énonce les procurations et soumet le procès-verbal du 30 mars 2021 au vote et s'enquiert des éventuelles remarques et commentaires.

Ce procès-verbal est approuvé à l'unanimité par les membres présents lors de cette précédente séance.

DELIBERATION RELATIVE A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS COMMUNAUX

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu la délibération n° 2013-09 du 27 février 2013 portant sur l'organisation du temps de travail des agents communaux,
Vu l'avis du comité technique du 22 juin 2021 ;
Sur le rapport de Monsieur Alexandre LAFFARGUE, Vice-Président du CCAS,

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées. Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365		
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104		
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-	25	
Jours fériés	-	8	
Nombre de jours travaillés=	228		
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h		
arrondi à	1.600 h		
+ Journée de solidarité	+ 7 h		
Total en heures :	1.607 heures		

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Il est rappelé enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services administratifs, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la Commune des cycles de travail différents.

Il est proposé à l'assemblée :

☒ Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune et du CCAS est fixé à 36h10 par semaine pour l'ensemble des agents.

Pour la journée de solidarité, la pratique en cours qui augmente le temps de travail hebdomadaire de 10 minutes sur la totalité des semaines travaillées, est maintenue.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de 7 jours d'aménagement et de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotient de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

Durée hebdomadaire de travail	36h20
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	7
Temps partiel 80%	5.6
Temps partiel 50%	3.5

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, soit 1 jour de ARTT déduit pour 33 jours d'absence.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.

☒ Détermination des cycles de travail :

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la Commune et du CCAS est fixée comme suit :

Les services administratifs placés au sein de la mairie :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 36h20 sur 5 jours (ou 5.5 jours pour les samedis matin d'Accueil), les durées quotidiennes de travail étant différenciées pour permettre à chaque service de s'adapter à sa charge de travail.

Les services seront ouverts au public de 9h00 à 12h00 et de 15h00 à 19h00, du lundi après-midi 15h00 au samedi matin 12h00.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires variables fixés de la façon suivante :

- Plage variable de 8h45 à 9h00
- Plage fixe de 9h00 à 12h00
- Plage variable de 12h00 à 12h30
- Pause méridienne fixe de 12h30 à 13h30
- Plage variable de 13h30 à 15h00
- Plage fixe de 15h00 à 17h00
- Plage variable de 17h00 à 19h00

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, un planning du service est établi et fixe pour chaque agent ses heures d'arrivée et de départ.

Les agents sont tenus d'effectuer à l'année un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire (1607 h pour un temps complet).

Les plannings individuels hebdomadaires comprendront obligatoirement une présence minimum jusqu'à 19h00 (y compris pour les temps partiels et les temps non complets).

Sont inclus dans le planning pour le personnel d'accueil les samedis matin de 9h00 à 12h00 par roulement.

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

☒ Journée de solidarité

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie et afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées (journée de solidarité), la pratique en cours qui augmente le temps de travail hebdomadaire de 10 minutes sur la totalité des semaines travaillées, est maintenue (cette durée est incluse dans les 36h20).

☒ Heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanches et jours fériés ainsi que celles effectuées la nuit.

Elles seront récupérées ou indemnisées conformément à la délibération n° 2013-08 du 27 février 2013 prise par l'assemblée délibérante portant sur les modalités indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décide par l'unanimité d'adopter la proposition du Vice-Président,

ADOPTION DU PLAN DE FORMATION CCAS LA BREDE

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier portant statut de la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la proposition de renouvellement du Plan de Formation mutualisé du Sud Gironde présenté par le Centre National de la Fonction Publique pour les années 2020-2021 et 2022 ;

Vu le nouveau modèle de règlement formation réactualisé, proposé par le Centre de Gestion de la Gironde et le CNFPT

Vu l'avis du CT en date du 17 mars 2021 ;

Monsieur Alexandre LAFFARGUE, Vice-Président du CCAS rappelle aux membres du Conseil d'Administration la nécessité de construire et de proposer aux agents de la collectivité un plan de formation qui, conformément aux prescriptions de la loi du 19 février 2007, doit répondre simultanément aux besoins des agents et à ceux de la collectivité. Ce plan traduit pour une période donnée les besoins de formation individuels et collectifs. Il est institué pour une durée de trois ans.

La loi de 2007 rappelle l'obligation de tout employeur public d'établir un plan annuel ou pluriannuel présenté pour avis au Comité Technique dont dépend la collectivité.

Ce plan de formation se compose de :

- Le plan de Formation mutualisé Sud-Gironde 2020-2022
- Les besoins de formation individuels et collectifs des agents,
- Le règlement de formation actualisé pour le CCAS de La Brède

Ces propositions d'actions pourront au cours de la période retenue faire l'objet d'adaptations en fonction des besoins plus spécifiques de certains agents. Il sera alors possible de compléter l'actuelle proposition pour l'adapter aux besoins de l'organisation et aux sollicitations du personnel.

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

- le plan de formation tel qu'il a été validé par le Comité Technique du Centre de Gestion de la Gironde
- d'intégrer le règlement formation actualisé au livret d'accueil en lieu et place du précédent.

VALIDATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 108-1,

Vu le Code du travail, notamment ses articles L 4121-3et R 4121-1 et suivants,

Vu le décret n° 85-603 modifié du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Considérant que l'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents,
Considérant que l'évaluation des risques professionnels et sa formalisation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels présentent un caractère obligatoire,
Considérant que le Document Unique précédemment réalisé devait être réactualisé,
Considérant que cette évaluation des risques doit être réalisée par unité de travail,
Considérant que le plan d'action retenu permettra d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents de la collectivité,
Vu l'avis du CHSCT en date du 22 juin 2021,

Après avoir entendu le rapport de Monsieur Alexandre LAFFARGUE, Vice-Président du CCAS ;

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité

- De valider le document unique d'évaluation des risques professionnels et le plan d'action annexé à la présente délibération ;
- D'engager la mise en œuvre du plan d'actions issu de l'évaluation et d'en assurer le suivi, ainsi que de procéder à une réévaluation régulière du document unique ;
- D'autoriser Monsieur le Vice-Président à signer tous les documents correspondants.

PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020 CCAS LA BREDE - NON SOUMIS AU VOTE

Le Bilan Social des collectivités est remplacé par le Rapport Social Unique sur la gestion des ressources humaines.

Les collectivités territoriales doivent élaborer annuellement un rapport social réunissant toutes les données sur leurs ressources humaines, et qui est pour cette raison dit "unique".

Le décret qui fixe les modalités d'élaboration de ce rapport est paru le 2 décembre 2020, en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le rapport social unique est présenté au comité technique, puis au comité social territorial qui le remplacera en 2022.

Après avis favorable du Comité Technique Local du 22 juin 2021, le rapport de l'année 2020 est présenté pour information à l'assemblée délibérante de la collectivité.

Enfin, "dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte", le rapport sera rendu public sur le site internet de la collectivité. A défaut, il sera dévoilé "par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion".

TARIF DU SERVICE DE PORTAGE DE REPAS AUX BENEFICIAIRES DU CCAS POUR L'ANNEE 2022

Vu la décision DD9 2009-001 relative au marché Portage de repas à domicile des bénéficiaires du CCAS (PA 020-004) désignant l'entreprise SOGERES comme nouveau prestataire en matière de confection et livraison des repas,

Vu la délibération du 10 décembre 2020 fixant les tarifs pour l'année 2021,

Monsieur le Vice-Président informe l'Assemblée de la nécessité de réviser la politique tarifaire relative à ce service et précise qu'il faut déterminer un tarif « social ».

Cette proposition tarifaire fait référence (comme précédemment) à la notion de personnes imposables et personnes non imposables déterminée par l'avis d'imposition ou de non-imposition.

Personnes non imposables :	5.50 € le repas	Proposition nouveau tarif 5.90 €
Personnes imposables	8.00 € le repas	Proposition nouveau tarif 8.46 €

Ces tarifs pourront être revus en fonction de la variation des prix prévus (Art. 5.2 du CCAP).

Au vu des éléments présentés et après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration décident à l'unanimité

D'adopter les nouveaux tarifs tels que présentés à compter du 1er janvier 2022, à savoir :

Personnes non imposables :	5.90 € le repas
Personnes imposables	8.46 € le repas

DIT que ces tarifs pourront faire l'objet d'une revalorisation en fonction de la variation des prix prévus (Art. 6.2.3 « Formule de révision des prix » du CCAP).

Séance levée à 21h05.