

La Roche-sur-Yon, le 16 octobre 2024

Direction de l'Autonomie
Affaire suivie par A-L OLDANI
Tel. 02 51 47 50 14

Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de La Roche-sur-Yon du MARDI 15 OCTOBRE 2024

PROCÈS VERBAL

Administrateurs présents : 7

Madame Sophie Montalétang, Madame Geneviève Poirier-Coutansais, Monsieur Jean-Pierre Leloup, Madame Patricia Lejeune, Madame Jeanne Jousseau, Madame Marie-Laure Pavageau, Madame Hélène Lossent.

Administrateurs donnant pouvoir :

M. Luc Bouard à Mme Sophie Montalétang, Mme Michèle Jossier à Mme Patricia Lejeune, Mme Françoise Foltzer à M. Jean-Pierre Leloup.

Administrateur excusé :

Monsieur David Sallé.

Administrateurs absents :

Madame Chantal Camara, Monsieur Nicolas Hamm.

Madame la Vice-présidente ouvre la séance et donne lecture des pouvoirs :

Elle appelle aux remarques éventuelles sur le procès-verbal de la séance du 26 juin. Aucune observation n'étant formulée, le procès-verbal est adopté.

La secrétaire de séance désignée est Madame Marie-Laure Pavageau ;

L'ordre du jour est le suivant :

1 - PERSONNEL DU CCAS - CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DU TEMPS PARTIEL

2 - MISE EN OEUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) ET ACTUALISATION DES MONTANTS ATTRIBUES AU TITRE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

3 - ADHESION AU CONTRAT COLLECTIF DE PREVOYANCE PROPOSE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA VENDEE (CDG85)

4 - RAPPORT DE PRESENTATION DES AIDES SOCIALES FACULTATIVES DU DEUXIEME TRIMESTRE 2024

1	PERSONNEL DU CCAS - CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DU TEMPS PARTIEL
----------	--

Rapporteur : Madame Sophie Montalétang

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public, peuvent demander, s'ils remplissent les conditions exigées, à exercer leur service à temps partiel.

Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

Conformément à la législation, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

1 -Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités de service :

- ✓ Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement : un fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps non complet ne peut donc bénéficier d'un temps partiel sur autorisation
- ✓ Aux agents contractuels de droit public en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique.

Le temps partiel sur autorisation accordé ne peut être inférieur à 50% du temps complet de l'agent.

2 - Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit peut être accordé aux agents à temps complet et à temps non complet pour les quotités exclusives de 50, 60, 70 et 80%.

Pour les fonctionnaires

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet pour les motifs suivants :

- ✓ A l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant
- ✓ Afin de donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave
- ✓ Lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du service de médecine préventive

Pour les agents contractuels de droit public

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public :

- ✓ Employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté
- ✓ Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap

nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave

- ✓ Relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail Les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents contractuels sur la base de L352-4 du Code général de la fonction publique bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service.

3 - Modalités de gestion du temps partiel

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé par l'agent, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

Organisation du travail

- ✓ **Pour le temps partiel de droit**, le temps partiel de droit est organisé dans un cadre hebdomadaire
- ✓ **Pour le temps partiel sur autorisation**, le temps partiel sur autorisation est organisé dans un cadre hebdomadaire

Quotités de temps partiel

Pour le temps partiel de droit

Les quotités du temps partiel de droit sont obligatoirement fixées à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein.

Pour le temps partiel sur autorisation

Les quotités de temps partiel sur autorisation seront fixées au cas par cas entre 50 et 99 % de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

Demande de l'agent et durée de l'autorisation

Les demandes devront être formulées dans un délai de 2 mois avant le début de la période souhaitée.

La demande de l'agent devra comporter la période, la quotité de temps partiel et l'organisation souhaitées sous réserve qu'elles soient compatibles avec les modalités retenues par la présente délibération. Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL qui souhaitent surcotiser pour la retraite pendant la période de temps partiel, la demande de surcotisation devrait être présentée en même temps que la demande de temps partiel.

La durée des autorisations est fixée à entre 6 mois et un an.

Refus du temps partiel

Dans le cadre d'un temps partiel de droit, l'autorité territoriale se borne à vérifier les conditions réglementaires requises au vu des pièces produites par l'agent sans aucune appréciation : le temps partiel de droit ne peut être refusé que si les conditions statutaires ne sont pas réunies.

Dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation, un entretien préalable avec l'agent est organisé afin d'apporter les justifications au refus envisagé, mais aussi de rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles mentionnées sur la demande initiale.

La décision de refus de travail à temps partiel doit être motivée : La motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus.

En cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel :

- ✓ La commission administrative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est fonctionnaire
- ✓ La commission consultative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est un agent contractuel de droit public.

Rémunération du temps partiel

Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toute nature.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Toutefois, les quotités de travail à temps partiel 80% et 90% sont rémunérées respectivement à 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

Réintégration ou modification en cours de période

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel (changement de jour par exemple) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

La réintégration à temps plein peut toutefois intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale (décès, divorce, séparation, chômage, maladie du conjoint, de l'enfant,...). Cette demande de réintégration sans délai fera l'objet d'un examen individualisé par l'autorité territoriale.

Suspension du temps partiel

Si l'agent est placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue : l'agent est rétabli dans les droits des agents à temps plein, pour toute la durée du congé.

Il est proposé au Conseil d'Administration :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction publique,

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, et notamment son article 21 ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et notamment son article 37-1-III,

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 20,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 14 juin 2024,

1. D'INSTITUER le temps partiel pour les agents du CCAS selon les modalités exposées dans la présente délibération.
2. DE DECIDER qu'il appartiendra au Président du CCAS ou son représentant d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération

Adopté à l'unanimité

2	MISE EN OEUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) ET ACTUALISATION DES MONTANTS ATTRIBUES AU TITRE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)
----------	--

Rapporteur : Madame Sophie Montalétang

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), composé tout à la fois :

- ⇒ D'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- ⇒ D'un complément indemnitaire annuel (CIA)

Ce régime indemnitaire, institué au profit de l'Etat, est transposable, en application des dispositions de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, aux différents cadres d'emplois équivalents de la fonction publique territoriale.

La ville de La Roche-sur-Yon et son CCAS, ainsi que La Roche-sur-Yon Agglomération ont procédé à une intégration partielle de ce nouveau dispositif avec la mise en oeuvre de l'IFSE dès le 1er janvier 2017, une dynamique qui s'est poursuivie dans les années qui ont suivies, au fur et à mesure de la parution de nouveaux décrets d'application.

Dernière étape de ce long processus, il convient désormais pour chaque assemblée délibérante, y compris depuis le 1er janvier 2024 pour le CCAS de La Roche-sur-Yon :

- ⇒ De valider le déploiement du CIA, de manière à assurer un respect total de la réglementation
- ⇒ D'actualiser les différents montants de l'IFSE versée jusqu'à présent aux agents

Article 1 – Conditions de versement du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir et de l'engagement de chaque agent. L'appréciation de ces deux éléments doit être effectuée, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel annuel (EPA), et à partir des objectifs qui lui auront été fixés.

Dans ce cadre, il appartient à l'encadrement d'évaluer les savoir-faire et savoir-être des agents à travers l'examen :

- ⇒ Du niveau de réalisation des objectifs individuels, tant quantitatifs que qualitatifs, que l'agent s'est vu assignés
- ⇒ D'un certain nombre de compétences identifiées au sein de chaque EPA, et notamment la capacité à travailler en équipe, les contributions aux réalisations du service, mais également l'aptitude à coopérer avec les partenaires internes et externes ou encore à s'insérer dans un collectif de travail afin d'améliorer au quotidien le fonctionnement de la collectivité

- ⇒ Des connaissances spécifiques propres au domaine d'intervention, de la qualité du management ou même des compétences mises en œuvre dans le cadre de la gestion de projet

Une attention toute particulière sera portée à l'engagement professionnel des agents, notamment pour tous ceux qui auront vu leur charge de travail fortement augmenter en raison :

- ⇒ De l'absence sur plusieurs mois d'un ou plusieurs de leurs collègues
- ⇒ De la gestion en plus de leurs missions habituelles d'un projet d'envergure initié par la collectivité
- ⇒ Du rôle de référent joué au sein d'une direction / d'un service dans l'accueil régulier de nouveaux collègues, de stagiaires ou encore de jeunes relevant de TIG

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- ⇒ 15% du plafond global du RIFSEEP pour les agents relevant de la catégorie hiérarchique A
- ⇒ 12% du plafond global du RIFSEEP pour les agents relevant de la catégorie hiérarchique B
- ⇒ 10% du plafond global du RIFSEEP pour les agents relevant de la catégorie hiérarchique C

Article 2 – Les bénéficiaires du complément indemnitaire annuel (CIA)

Conformément à la réglementation, le complément indemnitaire annuel (CIA) est applicable :

- ⇒ Aux fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet. Néanmoins, pour les agents à temps partiel ou non complet, le CIA sera proratisé dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire perçu sur l'ensemble de l'année N-1 précédant le versement
- ⇒ Aux agents contractuels à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet recrutés sur des postes permanents ou non permanents en vertu des articles L 332-23-1, L 332-23-2, L 332-24, L 332-13, L 332-14, L 332-8-1, L 332-8-2, L 332-8-5, L 352-4,5 et 6, L 343-1 à L343-3 du Code général de la fonction publique. Là encore, pour les agents à temps partiel ou non complet, le CIA sera proratisé dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire perçu sur l'ensemble de l'année N-1 précédant le versement

Sont exclus du dispositif de l'IFSE l'ensemble des agents bénéficiaires d'un contrat de droit privé, notamment les contrats dits aidés (CUI/CAE, Apprentissage, etc.).

Sont également exclus du dispositif les agents vacataires.

De même, le RIFSEEP n'étant pas applicable aux agents appartenant à l'un des cadres d'emplois ci-dessous, ces derniers ne pourront pas bénéficier du CIA :

- ⇒ Professeurs territoriaux d'enseignement artistique
- ⇒ Assistants territoriaux d'enseignement artistique
- ⇒ Agent de police municipale
- ⇒ Chef de service de police municipale

Le versement du CIA dépendant de l'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, il convient pour les éventuels bénéficiaires de justifier d'au moins de 6 mois de présence sur l'intégralité de l'année précédant son attribution, hors période de maladie ordinaire, de congé longue maladie, de congé longue durée, de congé de grave maladie, de maladie professionnelle, d'accident de travail ou encore de congé maternité, paternité et d'adoption.

De même, seuls les agents avec une ancienneté d'au moins 1 an dans la collectivité au 31 décembre de l'année précédant le versement du CIA, déduction faite des éventuelles périodes de disponibilité, congé parental, congé de formation professionnelle ou toute autre période de congé sans rémunération, pourront bénéficier du CIA.

Par ailleurs, conformément à l'article 7 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatifs aux garanties accordés aux agents publics exerçant une activité syndicale, les agents déchargés totalement de leurs fonctions pour motif syndical se verront appliquer la moyenne des montants versés aux agents de leur cadres d'emplois.

Enfin, tout agent qui aura été sanctionné par la collectivité (Sanctions relevant de l'un des 4 groupes arrêtés par la réglementation) sur l'année N-1 ne pourra pas bénéficier du CIA sur l'année N.

Article 3 – Modalités et périodicité du versement du complément indemnitaire annuel (CIA)

Les attributions individuelles du CIA sont non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

3 montants spécifiques minimum, identiques quelle que soit la catégorie hiérarchique, sont arrêtés et peuvent être attribués aux agents susceptibles de bénéficier du CIA :

- ⇒ Niveau 1 : 250 € pour les agents dont l'appréciation générale rendue par l'évaluateur lors des EPA sera jugée « conforme »
- ⇒ Niveau 2 : 400 € pour les agents dont l'appréciation générale rendue par l'évaluateur lors des EPA sera jugée « supérieure aux attentes »
- ⇒ Niveau 3 : 700 € pour les agents dont la charge de travail aura pu fortement augmenter en raison (1) de l'absence sur plusieurs mois d'un ou plusieurs collègues, (2) de la participation à la gestion d'un projet d'envergure pour la collectivité, ou encore (3) d'une implication régulière dans l'accueil de nouveaux collègues, de stagiaires ou encore de jeunes relevant de TIG

Le CIA sera versé en une seule fois en fonction de l'engagement professionnel et de leur manière de servir de chaque bénéficiaire, évalués sur la dernière période de référence pour la réalisation des entretiens professionnels annuels (EPA) et remplissant les conditions fixées à l'article 2 de la présente délibération.

Article 4 – Attributions individuelles du complément indemnitaire annuel (CIA)

En application du principe de libre administration, il appartient à l'assemblée délibérante de la collectivité de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux des indemnités applicables aux agents.

Néanmoins, comme pour toute indemnité, le versement du CIA aux agents se fait obligatoirement dans la limite de plafonds réglementaires tels que fixés par l'Etat.

A ce titre, l'attribution individuelle du CIA est donc décidée par l'Autorité territoriale au regard des critères fixés par la présente délibération et fera l'objet d'un arrêté individuel ou d'un avenant contractuel sans que le montant attribué ne puisse dépasser, conformément à la réglementation, les différents plafonds propres à chaque cadre d'emplois.

Article 5 – Actualisation des montants planchers attribués au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Dans le cadre de la mise en oeuvre du RIFSEEP, des montants planchers ont été adoptés par chaque assemblée délibérante au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), des montants qui peuvent varier en fonction des missions exercées par chaque agent et du cadre d'emplois dont il relève.

Il est proposé de modifier ces montants, conformément au document annexé à la présente délibération, dans la limite, là encore, de plafonds réglementaires tels que fixés par l'Etat.)

Il est proposé au Conseil d'Administration :

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu 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 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale ;

Vu les arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019, du 4 février 2021, du 5 novembre 2021, du 8 mars 2022 et du 5 octobre 2023 ;

Vu les délibérations en date du 13 décembre 2016, du 28 mars 2017, du 13 novembre 2018 et du 10 juillet 2020 portant mise en œuvre et application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 25 juin 2024 relatif à la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) dans le cadre de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité et à l'actualisation des montants de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- ⇒ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire
- ⇒ Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ;

Considérant que lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, il appartient à l'organe délibérant de déterminer les plafonds applicables à chacune de ces parts et d'en fixer les critères sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ;

1. D'INSTAURER, à compter du 1^{er} janvier 2025, un complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon les modalités définies ci-dessus.

2. DE DECIDER d'appliquer, au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, les montants planchers tels que définis dans l'annexe à la présente délibération.
3. D'AUTORISER Monsieur Luc BOUARD, Président, Mme Sophie MONTALETANG, Vice-présidente ou Madame Patricia LEJEUNE, Vice-présidente déléguée, à fixer par arrêté individuel ou avenant au contrat les montants perçus par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA.
4. DE PREVOIR et d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

Adopté à l'unanimité

3	ADHESION AU CONTRAT COLLECTIF DE PREVOYANCE PROPOSE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA VENDEE (CDG85)
----------	--

Rapporteur : Madame Sophie Montalétang

Dans le souci d'assurer une couverture de prévoyance de qualité aux agents à effet du 1^{er} janvier 2025, le Conseil d'administration du CCAS de la ville de La Roche-sur-Yon, par délibération en date du 16 avril 2024 a donné mandat Centre de gestion de Vendée, membre du groupement de commandes constitué des 5 Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire :

- Pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau régional en vertu des dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale
- Pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance des agents à effet du 1er janvier 2025.

Ainsi, les Centres de gestion et les organisations syndicales ont :

- Engagé un processus de négociation qui a abouti à un accord collectif régional en date du 9 juillet 2024
- Lancé une consultation au niveau régional pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l'adhésion à des conventions de participation et la souscription aux contrats d'assurance collectifs, de prévoyance complémentaire à compter du 1er janvier 2025, adossés à celles-ci

Cette mutualisation des risques, organisée au niveau régional, permet de garantir aux personnels des employeurs publics territoriaux :

- L'accès à des garanties collectives sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé, du sexe ou de la catégorie professionnelle
- Un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes, compte-tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques des employeurs publics concernés
- Le bénéfice de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 3 ans.

Il est précisé qu'afin de pouvoir adhérer définitivement à ce dispositif de protection des agents, il convient de :

- Choisir un niveau de couverture à adhésion obligatoire pour l'ensemble des agents garantissant les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité à hauteur de 90 % ou 95 % des revenus nets des agents (TBI, NBI et RI)

- Définir la participation en tant qu'employeur, cette participation ne pouvant pas être inférieure à 50 % du montant de la cotisation acquittée par les agents au titre du régime de base à adhésion obligatoire retenu.

L'avis du CST en date du 11 octobre 2024 a été formalisé par un accord collectif local annexé à la présente délibération venant entériner :

- Le caractère obligatoire de l'adhésion des bénéficiaires et les éventuelles dispenses d'adhésion
- Leur choix de régime au regard des niveaux de garanties proposés
- Les taux de cotisations et la répartition des cotisations entre les bénéficiaires et l'employeur.

Il est proposé au Conseil d'Administration :

Vu l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L.452-11, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

Vu le Code de la commande publique et notamment ses articles L.2113-6 à L.2113-8 ;

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 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'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 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 l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le schéma régional de coopération, mutualisation et spécialisation adopté par délibérations concordantes des cinq centres de gestion des Pays de la Loire et signé le 26 septembre 2022 ;

Vu la délibération du Conseil d'administration du CCAS de la ville de La Roche-sur-Yon en date du 16 avril 2024 donnant mandat au Centre de gestion de la Vendée, membre du groupement de commandes constitué des 5 Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire, pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau régional et pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance ;

Vu l'accord collectif régional du 9 juillet 2024 relatif aux régimes de prévoyance complémentaires, à adhésion obligatoire, du personnel des Centres de Gestion des Pays de la Loire et des employeurs publics territoriaux ayant formalisé l'un de ces régimes ;

Vu l'accord collectif local validé par le Comité social territorial en date du 11 octobre 2024 instituant un régime de prévoyance complémentaire, à adhésion obligatoire, au bénéfice notamment de l'ensemble du personnel du CCAS de la ville de La Roche-sur-Yon ;

1. D'ADHERER à la convention de participation pour la couverture du risque prévoyance et au contrat collectif à adhésion obligatoire afférent (*Assureur retenu : COLLECTEAM / ALLIANZ*) au bénéfice de l'ensemble des agents du CCAS de la ville de La Roche-sur-Yon.
2. DE SOUSCRIRE la garantie de base à adhésion obligatoire à hauteur de 95 % du revenu net des agents en cas d'Incapacité Temporaire de Travail ou d'Invalidité à effet du 1er janvier 2025.
3. DE PARTICIPER financièrement à la cotisation des agents, conformément à l'accord collectif local, à hauteur de 100%.
4. D'INSCRIRE les crédits nécessaires au chapitre 012.
5. D'AUTORISER Monsieur le Président ou son représentant à signer toutes les pièces afférentes à ce dossier.

Adopté à l'unanimité

4	RAPPORT DE PRESENTATION DES AIDES SOCIALES FACULTATIVES DU DEUXIEME TRIMESTRE 2024
----------	---

Rapporteur : Madame Sophie Montalétang

Les aides facultatives sont essentiellement régies par le code de l'action sociale et des familles. En vertu de l'article L.123-5 de ce code, le CCAS anime une action générale de prévention et de développement social dans la commune en liaison étroite avec les institutions publiques ou privées. A l'inverse de l'aide sociale légale, l'aide sociale facultative relève de la libre initiative des CCAS.

Le règlement des aides facultatives, adopté par le Conseil d'Administration du CCAS du 26 juin 2024 accorde à la Vice-Présidente, par délégation, l'attribution des aides.

Elle s'appuie sur l'avis :

- **des Commissions Consultatives Journalières qui examinent les demandes d'aides facultatives suivantes :**
 - chèques d'accompagnement personnalisé (aide financière de nature alimentaire)
 - aides au règlement des factures d'eau ou d'énergie avec règlement direct aux prestataires
 - allocation temporaire de substitution
 - aides financières ponctuelles inférieures à 300 € (argent liquide ou règlement de factures)
 - accès dérogatoire à l'offre alimentaire
 - aide municipale à l'acquisition d'une complémentaire santé
 - aide au transport
- **des Coordinations des Aides Sociales et Interventions qui étudient les demandes d'aides financières exceptionnelles qui ne trouvent pas de réponse auprès des instances ordinaires et portent une attention particulière aux situations récurrentes ou complexes.**

Dans ce cadre, il s'agit de coordonner les interventions et de conjuguer les leviers d'actions des partenaires concernés. Une évaluation sociale par un travailleur social est nécessaire et la présence du demandeur est souhaitée lors de cette coordination, de même que celle des partenaires impliqués dans la situation.

Il est proposé au Conseil d'Administration :

DE PRENDRE ACTE des décisions prises par la Vice-Présidente au titre de sa délégation de pouvoir en matière d'attribution des prestations dans le domaine de l'action sociale.

Prend acte