

PROCÈS VERBAL**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
DU LUNDI 4 DÉCEMBRE 2023**

Vu la délibération du Conseil d'Administration N° 2021-58 du 19 octobre 2021, autorisant le recours aux formes de délibérations collégiales à distance,

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Mérignac dûment convoqué par Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Vice-Présidente, s'est assemblé sous la présidence de Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale.

Nombre de membres en exercice : 15

Présents : 13

Mesdames, Messieurs : Sylvie CASSOU-SCHOTTE – Vice-Présidente , Michèle BOURGEON, Ghislaine BOUVIER, Sylvie DELUC, Fabienne JOUVET (en visioconférence), Pierre MAGE, Marie-Michelle MAURY, Marie-Ange CHAUSSOY, Annie MONBEIG, Jacques NAU, Emilie MARCHES, Hélène MAZEIRAUD-PERON (arrivée à 18h33), Kubilay ERTEKIN (arrivé à 18h34)

Excusés : 2

Messieurs : Alain ANZIANI - Président, Arnaud ARFEUILLE (procuration à Mme Sylvie CASSOU SCHOTTE)

ADMINISTRATIFS

Présents : Mesdames, Messieurs : Florian POCQUET – Directeur DAF, Céline FOURNAT – Directrice du CCAS, Florence LEBON – Directrice Adjointe du CCAS, Julie TETARD – Cheffe du service développement social, Pascal DELANCHY – Directeur Délégué aux Parcours d'Insertion et au Mal Logement

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Pierre MAGE

Le quorum étant réuni, Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE ouvre la séance à 18h16.

Sylvie CASSOU SCHOTTE débute la séance avec un petit mot pour le dernier Conseil d'Administration de Céline FOURNAT, Directrice du CCAS, qui quitte la collectivité.

**ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 24 octobre 2023
ADOpte A L'UNANIMITE**

**CONVENTION DE PRESTATIONS DE SERVICE RESANTE-VOUS "MA
MAISON A'VENIR" –**

**CONVENTION DE PARTENARIAT LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT GIRONDE
ET CIE LA TRACE –**

**COMPTE-RENDU DU CONSEIL DE LA VIE SOCIALE DE LA RESIDENCE
AUTONOMIE JEANBROCAS DU 23/10/2023 –**

AVENANT N°2 A LA CONVENTION DE PARTENARIAT YOGA VISHAYA –

**ARRÊTÉ DU CCAS PORTANT DÉLÉGATION DE FONCTIONS ET DE
SIGNATURE A MADAME SYLVIE CASSOU-SCHOTTE, VICE-PRÉSIDENTE
DU CCAS, DANS LE CADRE DE LA COMMISSION D'APPEL D'OFFRES
PERMANENTE –**

Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Adjointe au Maire Déléguée à l'action sociale et solidaire, Vice-Présidente du CCAS, rappelle à l'Assemblée que par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit dans le Code Général des Collectivités Territoriales, en préalable aux débats sur le projet de budget, une obligation d'information des Conseil Municipaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu de ce rapport.

Au-delà de l'obligation réglementaire, le présent rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vous présente l'engagement de l'ensemble des politiques publiques municipales menées à Mérignac en faveur de l'égalité femme/homme.

Aussi, ce rapport se décline en deux grandes parties :

- La première partie résume la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. Elle photographie l'existant sur des critères concrets (la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes, le recrutement, les avancements et promotions, la rémunération, le temps de travail, la santé au travail, la formation). En accord avec le plan d'action triennal approuvé par le conseil municipal le 19 décembre 2020, elle constate les actions menées mais aussi les progrès à réaliser. Parmi les nouvelles actions développées en 2022 à destination des agents, on note notamment la multiplication du nombre de formations à l'accompagnement des victimes des violences faites aux femmes ;
- La deuxième partie synthétise la mobilisation des services publics municipaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur tout le territoire communal. Des initiatives phares ont été menées en 2022 avec l'ambition de travailler en transversalité sur tous les axes des politiques municipales et dans tous les quartiers de la ville afin que Mérignac soit une ville innovante et inclusive.

Ce rapport doit être appréhendé comme une opportunité de porter devant le conseil d'administration du CCAS le travail mené sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Son exposé permet de contribuer à un travail constant et démocratique de sensibilisation, sachant que la ville de Mérignac et son CCAS sont engagés dans la lutte contre toute forme de discriminations et de violences. Cette année par exemple :

- Des groupes de suivi des situations de femmes victimes de violence ont été mis en place, associant le CCAS et la police municipale.
- Le « Point Justice » a été labellisé en collaboration avec le comité départemental d'accès au droit (CDAD) en accordant une place privilégiée aux droits des femmes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- La coordination des acteurs associatifs a été renforcée avec la mise en œuvre de cafés associatifs dédiés.
- Le dispositif « Angela » a été mis en œuvre.
- La participation de la Ville à des animations territoriales d'envergure métropolitaines, départementales et régionales a été maintenue.
- L'éducation à légalité filles/garçons en lien avec le projet éducatif de territoire (PEDT) a été renforcée.
- Le choix des noms propres féminins pour nommer des voies ou des bâtiments publics a été poursuivi.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment l'article L 2311-1-2,

Vu le décret n°2015-761 en date du 24 juin 2015,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 17 octobre 2023,

Vu l'avis de la Commission Ressources-Emploi-Economie-Démocratie participative en date du 02 novembre 2023,

Entendu le rapport de présentation,

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- Prendre acte du rapport annuel 2023 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION PREND ACTE

2023-61 PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 - COMMUNICATION

Le rapport social unique (RSU) est le nouveau document réglementaire prévu à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui se substitue au Rapport sur l'état de la collectivité (REC) et au Rapport de situation comparée (RSC). Ce rapport doit être produit chaque année et transmis à la DGCL (Direction générale des collectivités locales).

Le RSU a été élaboré pour la première fois en 2021 pour l'année 2020 conformément à la nouvelle réglementation issue de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Le RSU pour l'année 2022 pour la ville et le CCAS a été présenté au Comité Social Territorial du 17 octobre 2023.

Les principaux indicateurs du rapport social unique sont les suivants :

Les effectifs au 31/12/2022 :

Tous statuts confondus, il y avait à cette date 1394 agents répartis en 1020 agents titulaires ou stagiaires, 123 agents contractuels sur postes permanents et 251 agents contractuels sur postes non permanents. Le nombre d'agents est stable avec notamment une diminution des contractuels sur postes non permanents au profit des emplois permanents du fait de la poursuite de la politique de déprécarisation de la Ville.

Les agents de catégorie C représentent 71% des effectifs, ceux de catégorie B 18% en catégorie B et 11% pour ceux en catégorie A. Ces proportions sont celles généralement observées pour l'échelon communal. La catégorie B a augmenté de 4 points tandis que la catégorie C a diminué de 4 points du fait notamment de reclassements statutaires de C en B, de recrutements sur postes vacants. 72% de l'effectif est féminin. Ces indicateurs sont stables par rapport à 2021.

Cette majorité féminine se confirme dans toutes les filières, à l'exception de la filière sportive (23%) et de la police municipale (46%). Les filières sociales et médico-sociales sont quasiment exclusivement féminines (respectivement 97 et 98%).

La pyramide des âges confirme le vieillissement des agents avec une forte représentation des plus de 50 ans et plus particulièrement 309 agents âgés de plus de 55 ans qui pourront partir à la retraite dans les 10 prochaines années, soit 27% de l'effectif. Cette proportion reste stable par rapport à 2021.

51% des agents qui pouvaient bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne en ont bénéficié en 2022, soit 95 agents promus contre 80 en 2021. 59 agents ont été titularisés à l'issue de leur stage, soit 5,8% de l'effectif des fonctionnaires contre 4,5% en 2021.

Rémunération

La rémunération des agents est composée de deux principales parties : le traitement indiciaire et le régime indemnitaire. Le traitement indiciaire est lié à la situation statutaire de l'agent (grade, échelon) et à la valeur du point d'indice qui sont des données définies par l'Etat. Le régime indemnitaire est en revanche la partie de la rémunération, certes encadrée par les textes nationaux, mais dont les montants sont fixés par la collectivité. La part du régime indemnitaire représente 21.21% de la rémunération globale. Le montant des rémunérations s'est élevé à 33 834 365 € dont 7 177 846 € de régime indemnitaire.

Les rémunérations 2022 ont été impactées favorablement par 3 revalorisations successives du SMIC, par la revalorisation du point d'indice en juillet 2022 et par le glissement vieillesse technicité.

Conditions de travail – Hygiène et sécurité

La ville et le CCAS de Mérignac respectent leurs obligations en termes d'emploi de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap) avec des taux d'emplois de respectivement 6.72% et 7.63% pour une obligation à 6%.

Le budget consacré à la prévention a fortement augmenté (+32%) et s'élève à 204 472€ dont 189

229€ pour des aménagements de postes et des mesures de prévention.

Le volume d'absence est en augmentation entre 2021 et 2022. La crise sanitaire a eu des impacts sur le 1^{er} semestre 2022. Avec 50 635 jours d'arrêts de travail, le taux d'absentéisme global est de 12% : 6,6% du fait d'arrêts de maladies ordinaires, 3,2% pour des arrêts de longue maladie et longue durée, 1% pour accidents de service et 1% en maladie professionnelle. La progression la plus importante concerne les arrêts de longue maladie et de longue durée, tandis que le nombre de jours d'arrêts liés à des accidents de travail a fortement diminué (-15%).

Le dispositif du télétravail, qui vise à améliorer la qualité de vie au travail des agents en permettant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, bénéficie à 172 agents, dont 84% sont des femmes.

Formation

Ce secteur d'activité a été particulièrement impacté par la crise sanitaire avec la fermeture ou la réduction d'activité du CNFPT, y compris en 2022 sur le 1^{er} trimestre. 680 agents (+30%) ont tout de même pu partir en formation, soit 59% de l'effectif, contre 47% en 2020. En outre, le nombre de jours de formation par agent formé passe de 3.3 à 3.7. Les principaux domaines de formation ont été les formations statutaires (formation initiale et de professionnalisation), les formations de perfectionnement, les préparations aux concours et examens. Il n'y a pas eu de recours aux formations personnelles.

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- Prendre acte du rapport portant présentation du rapport social unique 2022

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION PREND ACTE

Carole LASNAMI revient sur le travail mené par l'équipe de direction du Pôle Âge de la Vie sur l'amélioration des conditions de travail et la lutte contre l'absentéisme depuis la fin de l'année 2022 :

- Suivi et analyse de l'absentéisme : chiffres mensuels par unité de travail
- Expérimentation de 3 groupes de travail transverses pour inscriptions budgétaires 2024 : par familles de métiers, familles de besoins, traitant de tous les sujets (patrimoine bâti, mobilier, EPI, pratiques de GRH) pour préciser les besoins/prioriser/programmer avec les services supports les projets à engager annuellement (pôle cadre de vie, DRH, DGNSI) = métiers entretien / restauration, métiers du lien / du soin et métiers administratifs
- Poursuite ergothérapeutes et psychologues
- Création d'une cellule de maintien dans l'emploi / de reclassement
- Structuration de pools remplacement.

Elle revient également sur le plan de déprécarisation des métiers du pôle : finalisation du plan de titularisation engagé en 2021 : 12 titularisations ont été effectuées au sein du service d'aide et d'accompagnement à domicile, 20 au sein de la direction enfance et éducation.

Sylvie CASSOU SCHOTTE parle de Charlotte MENETRIER décédée ce weekend une jeune travailleur social.

2023-62 VERSEMENT DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT POUR LES AGENTS DU CCAS, DU SAAD ET DU SSIAD –

Le Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 crée une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires. Ce décret vise à soutenir le pouvoir d'achat des agents publics en sus de la revalorisation de 1,5% du point d'indice de la fonction publique au 1^{er} juillet 2023 et de l'attribution de 5 points d'indice supplémentaires pour tous les agents à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le décret 2023-1006 du 31 octobre 2023 transpose la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale, en adaptant certaines de ses caractéristiques compte tenu du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales. Ainsi, chaque collectivité peut décider ou non de mettre en œuvre cette prime.

L'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat est soumise à 3 conditions cumulatives :

- avoir été recruté ou nommé par un employeur public avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- être toujours en poste au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu, entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023, une rémunération inférieure ou égale à 39 000 € brut, soit 3 250 € brut par mois maximum.

Le montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire est déterminé par l'**organe délibérant**, après avis du comité social territorial dans la limite des montants plafonds fixés par le décret et :

- en fonction de la rémunération brute déterminée (cf ci-dessous),
- cumulable avec toutes primes et indemnités perçues par l'agent (cf ci-dessous),
- réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023,
- versé par la collectivité territoriale ou l'établissement public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ou chaque collectivité territoriale et établissement public lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023,

Dans un objectif de soutenir le pouvoir d'achat de ses agents, le CCAS de Mérignac a décidé de verser une prime de pouvoir d'achat aux agents. Cela représente pour le budget du CCAS et les budgets annexes SAAD et SSIAD un montant de 50 000 € sur l'exercice budgétaire 2023, correspondant au versement d'une prime individuelle comprise entre 225 € et 600 € par l'application d'un taux de 75 % sur les montants plafonds fixés par le décret.

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat (décret 2023-1006 du 31 octobre 2023)	Montant versé aux agents éligibles du CCAS, SAAD et SSIAD de Mérignac
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €	600 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €	525 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €	450 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €	375 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €	300 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €	263 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €	225 €

Cette prime de pouvoir d'achat sera versée aux agents concernés après adoption de cette délibération, sur le bulletin de paie de janvier 2024, rattachée aux budgets de l'exercice 2023.

*

Vu le Code Général des collectivités territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique,

Vu le décret n° 23-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 28 novembre 2023,

Entendu le rapport de présentation,

Considérant que les crédits correspondants sont prévus au budget,

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- Adopter le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, selon les modalités de versement énoncés dans le tableau ci-dessus.
- Verser la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents du CCAS, du SAAD et du SSIAD concernés.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-63 REVALORISATION DE LA PARTICIPATION EMPLOYEUR DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ET PREVOYANCE SANTÉ –

Par délibération n° 2018-44 en date du 21 novembre 2018, le Conseil d'Administration a validé un nouveau contrat collectif de prévoyance avec la société Collecteam, courtier pour le compte de l'assureur Générali, et a fixé la participation de la collectivité à la couverture prévoyance des agents.

Ce même type de contrat collectif a été signé suite à l'adoption de la délibération n°2020-60 du 27 octobre 2020 avec la Mutuelle Nationale des Territoriaux pour la complémentaire santé des agents avec là aussi une participation de l'employeur.

Pour l'année 2024, les 2 contrats vont faire l'objet d'une augmentation de cotisation suite aux constats du déséquilibre de leurs résultats en 2022.

Concernant le contrat MNT, les tarifs augmenteront de 23 % avec une augmentation moyenne de 13,63 € par mois.

Concernant le contrat Collecteam, le taux de cotisation augmentera de 30 % avec une augmentation moyenne de 13,13 € par mois.

Au vu de l'impact de ces hausses sur les cotisations des agents, le CCAS souhaite poursuivre l'effort consenti sur ces dispositifs en proposant une hausse de la participation employeur.

Il est donc proposé de faire évoluer cette participation forfaitaire selon les modalités suivantes :

Contrat MNT :

- 21,30 € pour les agents de catégorie A
- 26,74 € pour les agents de catégorie B
- 37,18 € pour les agents de catégorie C

Contrat Collecteam :

- 14,12 € pour les agents de catégorie A
- 17,72 € pour les agents de catégorie B
- 21,57 € pour les agents de catégorie C

Cette évolution représenterait un surcoût annuel d'environ 13 400 € avec un taux de couverture de 94 agents.

Le Conseil d'Administration du CCAS de Mérignac,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 22 bis,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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

Vu la délibération n° 2018-44 en date du 21 novembre 2018 approuvant la signature d'un contrat collectif de prévoyance avec la Société Collecteam et fixant le montant de la participation financière de la Ville,

Vu la délibération n°2020-60 du 27 octobre 2020 portant convention de participation et choix du contrat pour le risque santé,

Vu la délibération n° 2021-38 en date du 1^{er} juillet 2021 approuvant la modification de la participation sociale complémentaire pour le risque prévoyance des agents de la ville,

Vu la délibération n° 2021-79 du 16 décembre 2021 revalorisant la participation employeur à la garantie maintien de salaire,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 1^{er} décembre 2023,

ENTENDU le rapport de présentation,

CONSIDERANT l'importance de la protection sociale complémentaire,

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

ARTICLE 1 : porter la participation financière du CCAS à la couverture santé des agents à :

- 21,30 € pour les agents de catégorie A
- 26,74 € pour les agents de catégorie B
- 37,18 € pour les agents de catégorie C

ARTICLE 2 : porter la participation financière du CCAS à la couverture prévoyance des agents à :

- 14,12 € pour les agents de catégorie A
- 17,72 € pour les agents de catégorie B
- 21,57 € pour les agents de catégorie C

ARTICLE 3 : inscrire les crédits nécessaires au versement des primes et indemnités au budget du CCAS, chapitre 012.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-64 VALIDATION DU TABLEAU DES POSTES PERMANENTS ET DES BESOINS NON PERMANENTS POUR L'ANNEE 2024 –

Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale, rappelle à l'Assemblée que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services et d'adopter les évolutions du tableau des postes selon la nature des modifications opérées. La délibération présentée doit préciser le grade correspondant de l'emploi, le motif invoqué et la nature des fonctions.

Aussi le Conseil d'Administration vote les créations, transformations, et suppressions de postes.

Un poste correspond à un emploi de la collectivité, caractérisé par des missions, une quotité de temps de travail, un ou des cadres d'emplois cibles, un service d'affectation, un niveau hiérarchique, etc. Il est décrit dans une fiche de poste. La synthèse des postes d'une collectivité correspond donc à la synthèse de l'intégralité des emplois créés par le Conseil d'Administration, qu'ils soient vacants ou occupés.

On distingue les postes permanents ou non permanents, non pas selon le statut de l'agent (contractuel ou titulaire), mais selon le caractère permanent du besoin et des missions.

Les effectifs de la collectivité, quant à eux, correspondent aux agents présents et à leur statut (titulaire, contractuel, etc...).

Cette délibération compile l'intégralité des mises à jour du tableau des effectifs qui ont eu lieu en 2023 (cf. annexe 1), afin de présenter l'état des postes permanents à la date effective du 1^{er} janvier 2024 (cf. annexe 2).

Cette délibération crée également les postes non permanents au titre des renforts pour l'année à venir.

1) Les postes permanents

a. Les évolutions de l'année 2023

En 2023, les différentes instances ont validé les évolutions suivantes : 2 créations de poste, 2 transformations de poste, 2 modifications de quotité de poste.

La synthèse de ces évolutions est présentée à l'annexe 1 – Détail des évolutions de poste en 2023.

b. La mise à jour des situations individuelles de l'année 2023

Dans le respect des dispositions réglementaires et statutaires, il convient de procéder à la mise à jour des situations individuelles des agents placés dans l'année en situation de disponibilité d'office ou d'inaptitude totale et définitive à leur poste ou à toute fonction et qui ont été remplacés.

En 2023, cette mise à jour conduit à 1 suppression de poste.

c. La synthèse des postes

Pour rappel, les postes sont ouverts par cadres d'emplois, afin de faciliter la gestion statutaire au quotidien. Un même poste peut d'ailleurs être ouvert sur plusieurs cadres d'emplois si les missions souhaitées correspondent à plusieurs des décrets spécifiques de la fonction publique territoriale.

La présentation synthétique est proposée en annexe 2 – Tableau synthétique des postes permanents au 01/01/2024. Aussi, si un poste a été créé sur plusieurs cadres d'emplois, un cadre d'emplois principal a été identifié et est utilisé dans la présentation synthétique. A titre d'exemple, le poste de « Chargé d'insertion » au sein du service des interventions sociales est ouvert sur les cadres d'emplois d'Assistant socioéducatif et de rédacteur, mais le cadre d'emplois cible est celui d'Assistant socio-éducatif.

Aussi, en intégrant les évolutions validées en 2023, le tableau synthétique des postes permanents recense 142 postes permanents.

2) Les postes non-permanents

Les postes non-permanents doivent eux aussi être créés par le Conseil d'Administration.

Ils permettent de procéder, le cas échéant, au recrutement de personnels contractuels pour des surcroûts d'activité, saisonniers et remplacement d'agents.

Le volume d'emplois non-permanents est identifié en annexe 3 – Créations d'emplois non-permanents pour l'année 2024.

Il s'agit d'un plafond d'emplois qui peuvent être mobilisés au cours de l'année à venir.

En outre, il semble important de préciser que ces emplois sont rémunérés sur la base et dans la limite des grilles indiciaires afférentes aux cadres d'emplois identifiés, en tenant compte notamment des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que de son expérience.

Au-delà du traitement indiciaire, l'agent contractuel non-permanent bénéficie des règles applicables en matière de régime indemnitaire telles qu'établies par le Conseil d'Administration.

Enfin, il est proposé également de continuer à autoriser Monsieur le Président à recruter des agents contractuels non-permanents pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels sur un emploi permanent, ou pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, conformément à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Vu le Code Général des collectivités territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 28 novembre 2023,

Entendu le rapport de présentation,

Considérant que les crédits correspondants sont prévus au budget,

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

Article 1 : modifier le tableau des postes et effectifs tel que présenté ci-dessus à compter du 1er janvier 2024.

Article 2 : autoriser Monsieur le Président à signer tous les documents administratifs nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-65 MISE A DISPOSITION TEMPORAIRE ENTRE LA VILLE ET LE CCAS DE MERIGNAC D'UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL –

Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale, rappelle que dans le cadre du départ de Mme Céline FOURNAT, directrice du CCAS, il convient de prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer la continuité des affaires courantes et notamment les signatures des actes.

Dans ce cadre il convient d'organiser la mise à disposition partielle du temps de travail de la Directrice Générale Adjointe placée sous l'autorité hiérarchique de la Directrice Générale des Services pour les missions qu'elle exerce pour le compte du CCAS, soit 1 journée par semaine.

En outre, si la réglementation de la mise à disposition donne lieu à remboursement, il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif qui lui est rattaché.

*

Vu le Code Général des collectivités territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique et ses articles L.512-6 à L.512-9 sur la mise à disposition et son article L.512-15 sur la dérogation du remboursement du personnel mis à disposition,

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

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- autoriser Madame la Vice-Présidente à conclure cette convention de mise à disposition entre la Ville et le Centre communal d'Action sociale en appliquant la dérogation du remboursement de personnel mis à disposition.

ADOpte A L'UNANIMITE

Carole LASNAMI revient sur la mutation de Céline FOURNAT, Directrice de l'Action sociale et solidaire et Directrice du CCAS, qui interviendra le 15 décembre prochain. L'appel à candidatures a été effectué dans les plus brefs délais, pour une date limite de candidature au 6 décembre 2023. Nous pouvons espérer un recrutement effectif en fin du premier trimestre 2024.

Durant cette période de vacance de poste, les missions occupées nécessitent la mise en place d'un intérim : le suivi de la ligne managériale, des équipes, le portage d'une délégation de fonctions et de signature pour l'établissement public, la continuité des projets politiques et administratifs.

Deux options m'étaient offertes : confier cet intérim à un membre de votre équipe de direction ou structurer un intérim collectif. J'ai priorisé cette seconde option au regard de l'aspect stratégique des missions à assurer, du volume managérial conséquent du poste (3 services – 140 ETP sur les 680 ETP que compte le pôle), un temps nécessaire au dialogue social important et, un poids

croissant des projets à mener sur les mois à venir.

2023-66 RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2024 –

Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) est l'outil privilégié pour mettre en œuvre la politique sociale élaborée par la Commune. Etablissement public de proximité, il anime une action générale de prévention et de développement social. Il assure un rôle de coordinateur des politiques sociales sur son territoire, en lien avec ses partenaires, institutions publiques et privées.

Les publics concernés par son action : jeunes, familles, seniors, personnes porteuses d'un handicap, en situation de vulnérabilité, de fragilité, d'exclusion, en parcours migratoire..., peuvent s'adresser au CCAS dans le cadre d'un parcours coordonné et intégré, dès l'accueil et pendant toute la durée de la prise en charge.

Le CCAS anime une dynamique d'observation constante de la demande et des besoins sociaux pour créer les conditions du développement de nouvelles réponses sur le territoire. Pour sa réalisation, le CCAS dispose d'une organisation transversale de ses services favorisant la pluridisciplinarité, la réactivité et l'innovation.

Conformément à la loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la république dite loi NOTRe du 7 août 2015 (article L.2312 du Code Général des Collectivités Territoriales), le conseil d'administration du CCAS doit débattre des orientations budgétaires dans les deux mois précédents l'examen du budget.

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- Informer le conseil d'administration sur les projets et actions à venir compte tenu notamment de la stratégie financière adoptée par la Ville, tout en dépendant fortement de la situation économique et financière du niveau national.
- Engager le débat sur les orientations budgétaires 2024, conformément au règlement intérieur du Conseil d'Administration.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION PREND ACTE

Présentation par Florian POCQUET

Concernant le portage de repas Fabienne JOUVET indique que les frais de livraison reviennent plus cher que le prix des repas. Le grammage et les notions nutritives sont soulevées. Question des portions car moyenne d'âge à 85 ans.

Annie MONBEIG parle de sa technicité en nutrition, elle rappelle que les recommandations sont les mêmes pour les personnes âgées que pour les autres. Le delta est sur l'activité physique mais ça s'équivaut quel que soit l'âge.

Julie TETARD souligne qu'il s'agit d'une production industrielle.

Sylvie DELUC demande ce qui est prévu au niveau des contenants, Julie TETARD indique qu'une expérimentation des contenants biosourcés est en cours.

Jacques NAU observe une augmentation d'aides alimentaires et des prêts peuvent être proposées plus souvent. Florian POCQUET indique qu'il y a un budget de 10 000 euros pour les prêts.

Emilie MARCHES soulève le problème des violences au sein de l'accueil du CCAS, Sylvie CASSOU SCHOTTE indique que 2024 sera l'année du réaménagement, le SPASAD déménagera durant l'été 2024 dans les anciens locaux de la Police Municipale. Une démarche de design de service public va être menée au 1^{er} semestre pour reconfigurer l'accueil.

Jacques NAU observe qu'il y a une préoccupation des demandes de stagiaires en ESF. Cette année quasiment aucune demande alors qu'avant énormément. Stage BTS carrière sanitaire et sociale. Cette absence va-t-elle poser un problème plus tard ? les CESF sont également recherchées à la CAF indique Mme BOURGEON. Vaclav Havel et Bel Orme manquent également d'élèves pour remplir les classes indique Julie TETARD. Emilie MARCHES indique un changement de programme. Sylvie CASSOU SCHOTTE approuve qu'effectivement c'est un métier en tension... et souligne le besoin de faire un travail de revalorisation du métier.

2023-67 VERSEMENT DE LA SUBVENTION D'ÉQUILIBRE DU CCAS AU PROFIT DU BUDGET ANNEXE DU SAAD –

Il est indiqué aux membres du Conseil d'Administration que le SAAD (Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile) génère structurellement des déficits réguliers. Ceci résulte d'une différence négative entre la tarification des prestations qui sont encadrées par le conseil départemental et le coût de revient de l'heure d'intervention.

La décision modificative n°2 du budget du SAAD prise le 24 octobre 2023 introduisait de nouvelles recettes :

Compte 7488 – Autres participations et subventions CCAS : 660 429 €

Compte 7588 – Autres participations et subventions Département : 96 081,29 €

La décision modificative n°3 du budget du SAAD a ajouté une recette de 45 046,92 € de subvention du CCAS au profit du budget annexe du SAAD. Ce montant correspond en partie au versement de la prime pouvoir d'achat au profit de certains agents du SAAD.

La subvention d'équilibre du CCAS au profit du budget annexe du SAAD doit permettre de financer l'intégralité des déficits (exercice actuel et exercices antérieurs) de ce budget.

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- Approuver le versement d'une subvention d'équilibre du CCAS au profit du budget annexe du SAAD d'un montant de 705 475,92 € au titre de l'exercice 2023.

Les crédits sont prévus au budget du CCAS, imputation 65821, fonction 020. La recette correspondante est prévue sur le compte 7488 du budget annexe du SAAD.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-68 BUDGET ANNEXE 2023 DU SERVICE D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE - DÉCISION MODIFICATIVE N° 3 –

Il est indiqué qu'en raison de l'instauration de la prime pouvoir d'achat à destination de certains agents du SAAD, il y a lieu d'apporter des modifications au budget annexe du SAAD de la manière suivante :

SECTION DE FONCTIONNEMENT

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT		RECETTES DE FONCTIONNEMENT	
CHAPITRE 012 – Dépenses afférentes au personnel	+ 45 000 €	CHAPITRE 018 – Autres produits relatifs à l'exploitation	+ 45 046,92 €
Article 64111 - Personnel titulaire et stagiaire – Rémunération	+ 45 000 €	Article 7488 – Autres subventions et participations – Subvention du CCAS	+ 45 046,92 €
CHAPITRE 65 – Dépenses afférentes au personnel	+ 46,92 €		
Article 6541 – Créances admises en non-valeur	+ 46,92 €		
TOTAL DEPENSES	+ 45 046,92 €	TOTAL RECETTES	+ 45 046,92 €

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- Voter la décision modificative n° 3 du budget annexe du SAAD.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-69

**BUDGET ANNEXE 2023 DU SERVICE DE SOINS INFIRMIERS À DOMICILE -
DÉCISION MODIFICATIVE N° 1 –**

Il est rappelé que considérant la réalisation budgétaire depuis le 1^{er} janvier 2023, il convient de modifier les comptes budgétaires visés aux articles listés ci-après dans un souci de bonne gestion comptable.

SECTION DE FONCTIONNEMENT

DÉPENSES D'EXPLOITATION		RECETTES D'EXPLOITATION	
GROUPE II – Dépenses afférentes au personnel		GROUPE I – Produits de la tarification	+ 58 000 €
		Article 7311121 – Produits à la charge de l'assurance maladie	+ 58 000 €
		GROUPE II – Autres produits relatifs à l'exploitation	- 58 000 €
		Article 7488 – Autres participations et subventions - Subvention du CCAS	- 58 000 €
TOTAL DÉPENSES		TOTAL RECETTES	+ 0 €

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- voter la décision modificative n°1 du budget du Service de Soins Infirmiers à Domicile 2023.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-70

**VERSEMENT DE LA SUBVENTION D'ÉQUILIBRE DU CCAS AU PROFIT DU
BUDGET ANNEXE DU SSIAD –**

La situation financière du SSIAD reste fragile en cette année 2023 en raison du remplacement d'agents absents et au recours très régulier des infirmiers libéraux (80 000 € environ). Dès lors, une subvention d'équilibre du CCAS au profit du budget annexe du SSIAD s'avère nécessaire afin de ne pas créer un déficit au budget.

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- approuver le versement d'une subvention d'équilibre du CCAS au profit du budget annexe du SSIAD d'un montant de 120 000 € au titre de l'exercice 2023.

Les crédits sont prévus au budget du CCAS, imputation 65821, fonction 020. La recette correspondante est prévue sur le compte 7488 du budget annexe du SSIAD.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-71

**ACCORD CADRE POUR LA FOURNITURE DE CHEQUES
D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ - ATTRIBUTION –**

Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE Vice-Présidente du CCAS, rappelle qu'une consultation de fournitures a été lancée selon la procédure d'appel d'offres ouvert afin de renouveler et d'attribuer

l'accord-cadre de fourniture de chèques d'accompagnement personnalisé pour le CCAS de Mérignac.

Les Chèques ont été créés dans le cadre de la loi du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre l'exclusion, et codifiés à l'article L. 1611-6 du Code générale des collectivités territoriales, lequel dispose que « Dans le cadre des actions sociales qui concernent notamment l'alimentation, l'hygiène, l'habillement et les transports, des actions éducatives, culturelles, sportives ou de loisirs qu'elles mènent, les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale et les caisses des écoles peuvent remettre aux personnes qui rencontrent des difficultés sociales des titres dénommés " chèque d'accompagnement personnalisé " pour acquérir des biens et services dans les catégories définies par la collectivité ou l'établissement public ».

Leurs bénéficiaires peuvent acquérir des biens ou services à hauteur de la valeur faciale de chaque chèque, auprès de commerçants affiliés dans les domaines cités dans le Cahier des clauses techniques particulières du Dossier de Consultation des Entreprises.

L'appel d'offres a été lancé le 3 juillet 2023 par publication d'un avis au BOAMP et JOUE et mise en ligne du Dossier de Consultation des Entreprises sur la plateforme de dématérialisation, en application des articles L.2124-2, R.2124-2 1° et R.2161-2 à R.2161-5 du Code de la Commande publique.

Cet accord-cadre mono-attributaire avec maximum (montant annuel maximum de commandes de 125 000,00 € H.T) est passé en application des articles L2125-1 1°, R. 2162-1 à R. 2162-6, R. 2162-13 et R. 2162-14 du Code de la commande publique. Il donnera lieu à l'émission de bons de commande.

L'accord-cadre est conclu pour une période initiale de 1 an à compter du 1er janvier 2024. Il est reconduit tacitement à compter du 1er janvier de l'année suivante. Le nombre de périodes de reconduction est fixé à 3. La durée de chaque période de reconduction est de 12 mois (soit jusqu'au 31 décembre 2027).

La Commission d'Appel d'Offres du CCAS, lors de sa séance du 27 novembre 2023, a décidé d'attribuer l'accord-cadre à l'entreprise classée en première position au terme de l'analyse des offres dont l'offre a été jugée économiquement la plus avantageuse :

Numéro de contrat	Désignation	Attributaire
2023-MER059	Accord-cadre de fourniture de chèques d'accompagnement personnalisé pour le CCAS de Mérignac.	Edenred France SAS

Le Conseil d'Administration du CCAS de Mérignac,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de la commande publique,

Considérant la décision d'attribution de la Commission d'Appel d'Offres en date du 27 novembre 2023

ENTENDU le rapport de présentation,

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- autoriser Monsieur le Président du CCAS de Mérignac ou son représentant à signer l'accord-cadre susvisé n°2023-MER059 pour la fourniture de chèques d'accompagnement personnalisé pour le CCAS de Mérignac, dans les conditions susvisées et à prendre toute décision relative à l'exécution et au règlement de ce contrat.
- inscrire au budget les crédits nécessaires.

ADOPTE A L'UNANIMITE

2023-72 ACCORD CADRE POUR LES PRESTATIONS DE TÉLÉASSISTANCE DES PERSONNES ÂGÉES ET OU HANDICAPÉES - ATTRIBUTION –

Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE Vice-Présidente du CCAS, rappelle qu'une consultation de fournitures et services a été lancée selon la procédure d'appel d'offres ouvert afin d'attribuer un accord-cadre de fournitures et services pour des prestations de téléassistance des personnes âgées et/ou handicapées pour le CCAS de Mérignac.

L'objectif de cette consultation est de conclure un contrat de modernisation et de développement de service de téléassistance auprès des personnes âgées et/ou handicapées du CCAS de Mérignac au moyen de système permettant la réception des informations émises par le site télé surveillé et la transmission par un réseau de télécommunication à une société chargée de les traiter.

L'appel d'offres a été lancé le 8 août 2023 par publication d'un avis au BOAMP et JOUE et mise en ligne du Dossier de Consultation des Entreprises sur la plateforme de dématérialisation, en application des articles L.2124-2, R.2124-2 1° et R.2161-2 à R.2161-5 du Code de la Commande publique.

Cet accord-cadre mono-attributaire avec maximum (montant annuel maximum de commandes de 90 000,00 € H.T) est passé en application des articles L2125-1 1°, R. 2162-1 à R. 2162-6, R. 2162-13 et R. 2162-14 du Code de la commande publique. Il donnera lieu à l'émission de bons de commande.

L'accord-cadre est conclu pour une période initiale de 1 an à compter du 3 janvier 2024. Il est reconduit tacitement par période de reconduction de 12 mois. Le nombre de périodes de reconduction est fixé à 3 pour une durée maximale du contrat de 4 ans.

La Commission d'Appel d'Offres du CCAS, lors de sa séance du 27 novembre 2023, a décidé d'attribuer l'accord-cadre à l'entreprise classée en première position au terme de l'analyse des offres dont l'offre a été jugée économiquement la plus avantageuse :

Numéro de contrat	Désignation	Attributaire
2023-MER068	Accord-cadre pour des prestations de téléassistance des personnes âgées et/ou handicapées pour le CCAS de Mérignac.	VITARIS

Le Conseil d'Administration du CCAS de Mérignac,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de la commande publique,

Considérant la décision d'attribution de la Commission d'Appel d'Offres en date du 27 novembre 2023

ENTENDU le rapport de présentation,

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- autoriser Monsieur le Président du CCAS de Mérignac ou son représentant à signer l'accord-cadre susvisé n° 2023-MER068 pour des prestations de téléassistance des personnes âgées et/ou handicapées pour le CCAS de Mérignac, dans les conditions susvisées et à prendre toute décision relative à l'exécution et au règlement de ce contrat.
- inscrire au budget les crédits nécessaires.

ADOPTE A L'UNANIMITE

2023-73

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION ENTRE L'ASSOCIATION L'ATELIER REMUMÉNAGE ET LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE MÉRIGNAC –

Il est rappelé que l'association « L'Atelier Remuménage » propose un service d'accompagnement au déménagement pour les personnes en précarité (accueil, information sur les aides financières et guide pratique pour organiser le déménagement), suivi d'une aide au déménagement sur le terrain.

Ses tarifs sont adaptés à la situation familiale et aux ressources de la famille déménagée.

L'ensemble des prestations s'adresse à :

- toutes personnes à revenus modestes,
- toutes personnes soucieuses d'aider une association de l'économie sociale et solidaire.

Cette association emploie 35 salariés (15 postes permanents et 20 postes en insertion).

Considérant que le CCAS de Mérignac souhaite apporter son assistance aux personnes en difficultés devant déménager, il a été recherché la structure associative et d'insertion en capacité d'offrir une prestation sociale.

Compte-tenu de l'accompagnement social réalisé et des tarifs adaptés aux revenus ainsi que le caractère social de l'activité, l'association « L'Atelier Remuménage » correspond aux critères souhaités. Ce choix n'exclut pas la possibilité de recourir à d'autres intervenants du même type identifiés par le CCAS.

Il est proposé au Conseil d'Administration de renouveler la convention conclue pour l'année 2022 aux mêmes conditions : versement d'une participation de 150 € par déménagement pour un maximum de 15 déménagements en 2023, sous réserve des critères de ressources retenus dans ladite convention. Cette convention ne sera reconduite qu'après avoir réalisé un bilan partagé.

Cette participation permet à l'association « L'Atelier Remuménage » de proposer un tarif adapté selon les critères de ressources, de quotient familial et de volume.

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- signer avec l'association « L'Atelier Remuménage », le renouvellement de la convention,
- signer tous les documents contractuels nécessaires à la réalisation de ce dispositif.

Les crédits sont inscrits au chapitre 65, article 6574.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-74

CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LA VILLE DE MERIGNAC, ET L'ASSOCIATION ATOUT AGE FORMATION POUR L'ANIMATION D'ATELIERS DE GYMNASTIQUE ADAPTEE A LA RESIDENCE AUTONOMIE JEAN BROCAS

Le CCAS de Mérignac, par son service Développement Social, développe des actions pour le bien vieillir et le maintien de l'autonomie.

Depuis le début de la pandémie en 2020, l'association FYNERYM a cessé son activité et n'a pas repris.

Un projet avait été monté avec une éducatrice sportive indépendante Nathalie ROBERT pour proposer des cours de gym douce, sous convention avec le CCAS. Malheureusement il n'a pas pu se concrétiser à défaut de pouvoir trouver un créneau commun disponible.

Or, force est de constater que chaque année, un tiers des personnes âgées de 65 ans et plus chutent. Cette proportion augmente avec l'âge. Ces chutes, qui engendrent un nombre important d'hospitalisations, entraînent des conséquences physiques et psychologiques souvent majeures chez une personne en âge avancé.

Ce constat est également observable sur la résidence autonomie Jean Brocas, dont l'âge moyen se situe autour de 83 ans.

L'association ATOUT AGE est inscrite depuis longtemps dans le domaine de la prévention et l'accompagnement des personnes âgées.

Elle propose des cours de gymnastique adaptée qui présentent l'intérêt de lutter contre la prévention du vieillissement des personnes âgées, et s'inscrivent totalement dans les préconisations sanitaires et sociales.

Elle a la possibilité d'intervenir sur la résidence Jean Brocas dès le mois de novembre 2023, selon un tarif horaire de 52 € par séance, à raison d'une fois par semaine.

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- Valider une dépense de 364 €/pour 2023 et 2392 €/an à compter de 2024, pour pouvoir mettre en place des cours de gym adaptée au sein de l'établissement, cette dépense s'inscrivant dans le cadre du forfait autonomie délivré par le Conseil départemental. Les séances sont gratuites pour les bénéficiaires.
- Autoriser Monsieur le Président du CCAS de signer la convention pour la fin d'année 2023 puis son renouvellement en 2024.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-75 CONVENTION DE RÉVERSION DU FORFAIT AUTONOMIE DE ENEAL POUR LE CCAS DE MÉRIGNAC AU TITRE DE L'ANNÉE 2023 SUR LA RÉSIDENCE AUTONOMIE JEAN BROCAS - AUTORISATION –

Vu la Loi d'Adaptation de la Société au Vieillessement du 28 décembre 2015,

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

Considérant que Enéal en tant que Gestionnaire d'Etablissements agréé, perçoit de la part du Département de la Gironde, par le biais d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), une somme appelée Forfait Autonomie,

Considérant les actions médico-sociales développées et financées par le CCAS au service des résidents :

- Evaluation et accompagnement médico-social des résidents
- Animations culturelles et de loisirs
- Prévention de la perte d'autonomie
- Restauration collective
- Présence régulière des personnels municipaux,

Considérant les actions qui doivent être développées par le CCAS dans le cadre du forfait autonomie :

- Maintien ou entretien des facultés physiques, cognitives, sensorielles, motrices et psychiques ;
- Actions de prévention sur les thèmes : la nutrition, la diététique, la mémoire, le sommeil, les activités physiques et sportives, l'équilibre et prévention des chutes ;
- Repérage et prévention des difficultés sociales et de l'isolement
- Développement du lien social et de la citoyenneté.

Enéal reverse le montant des sommes perçues au titre du Forfait Autonomie au CCAS de Mérignac soit la somme de **21 272 €**. Cette somme sera imputée au chapitre 74 du budget de l'année en cours.

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- signer la convention entre Enéal et le CCAS de Mérignac
- encaisser le forfait autonomie dans sa globalité au titre de l'année 2023.

ADOpte A L'UNANIMITE

2023-76 PROGRAMME RÉUSSITE ÉDUCATIVE - PROROGATION 2024/2026 –

Le Programme de Réussite Éducative est un dispositif national qui s'inscrit dans le volet "égalité des chances" de la loi 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

L'objectif affiché de ce programme est d'accompagner, dès les premières années de l'école maternelle et jusqu'au terme de la scolarité obligatoire, des enfants issus des quartiers prioritaires qui présentent des signes de vulnérabilité, en prenant en compte la globalité de leur environnement et leurs difficultés.

Mis en place en décembre 2009 sur la commune de Mérignac, au sein du quartier Beaudésert, puis Yser-Pont de Madame, suite à la réactualisation de la géographie prioritaire, fixée par le décret n°2014-1750 du 30 décembre 2014, le Programme de Réussite Educative intervient sur ces deux quartiers avec l'ensemble des partenaires socio-éducatifs présents sur ces territoires. Ce zonage, confirmé par la dernière géographie prioritaire, devrait mener à des Contrats de ville s'étirant sur la période 2024-2030. Outre une meilleure prise en compte de la transition écologique, les moyens devraient être concentrés sur la thématique de l'éducation (cités éducatives, réseaux d'éducation prioritaire, ...) ainsi que l'insertion socio-professionnelle et la présence du service public sur les territoires prioritaires.

Une convention d'attribution de subvention est passée chaque année entre le CCAS et l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires – ANCT. En 2023, la subvention s'élevait à 50 000 €.

Le dispositif est co-animé par le CCAS et la Direction de l'Éducation et de la Famille de la ville.

A titre indicatif, conformément à la circulaire du 31 août 2023, la signature de conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) sera mise en œuvre dès 2024. Aussi la prochaine demande de subvention sera pluriannuelle sur 3 ans (2024-2026). Cette nouveauté permettra de donner plus de visibilité aux différents acteurs et permettra de faciliter les complémentarités avec les autres dispositifs et démarches éducatives financés par la politique de la ville et le droit commun.

Compte tenu de ces éléments, il est proposé au Conseil d'Administration de :

- proroger le dispositif du programme de Réussite Éducative jusqu'au 31 décembre 2026
- autoriser Monsieur le Président du CCAS à :
 - solliciter les subventions nécessaires au financement du dispositif
 - signer les contrats s'y référant
 - signer tous les documents contractuels nécessaires à la réalisation de l'action par des intervenants extérieurs

ADOpte A L'UNANIMITE

Présenté par Kubilay ERTEKIN

Carole LASNAMI rappelle que Mr le Maire a demandé le classement en réseau d'éducation prioritaire du collège Gisèle Halimi et de ses écoles de rattachement (Pont de Madame, Jules Ferry, Jean Macé et Ferdinand Buisson) auprès du Préfet et de la Direction Académique des services de l'Éducation Nationale. Elle rappelle que le dispositif des vacances apprenantes est totalement à la charge de la ville depuis 2022 et l'arrêt du financement de l'Etat post-covid.

Emilie MARCHES indique qu'une semaine à 10 jours sont parfois nécessaires aux enfants pour se remettre au travail après les vacances. Elle rappelle le lancement de l'étude sur le décrochage scolaire et social débuté en septembre dernier au sein des deux quartiers politiques de la ville de Mérignac. La 1^{ière} phase de diagnostic arrive à son terme au 1^{er} trimestre 2024.

Sylvie DELUC demande si la réussite éducative est évaluée ? Kubilay répond que c'est sur du long terme, ce n'est pas exclusivement sur les résultats scolaires mais aussi sur l'inclusion sociale.

Après la fin des échanges, la séance est levée à 20H07.

Pierre MAGE
Secrétaire de séance



Sylvie CASSOU-SCHOTTE
Vice-Présidente du Centre Communal
d'Action Sociale



