

**CCAS DE COURTHEZON**  
**Procès-Verbal Synthétique**  
**Séance du Conseil d'Administration du mardi 21 décembre 2021 à 18h30**

La loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 indique que le quorum est abaissé à un tiers pour les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics qui en relèvent, chaque élu a le droit de posséder deux pouvoirs.

Présents : Nicolas PAGET, Marité LEMAIRE, Vice-Présidente, Cendrine PRIANO-LAFONT, Paul CHRISTIN, Benoît VALENZUELA, Christiane PICARD, Sylvie CECCAROLI, Camille PIERRON, Martine CIMPELLO, Anne-Marie JOUFFROY-BOLOGNA.

Excusés : Lysiane VOISIN pouvoir à Nicolas PAGET, Caroline FAYOL pouvoir à Sylvie CECCAROLI, Fanny LAUZEN-JEUDY pouvoir à Christiane PICARD, Sylvie CLEMENCEAU pouvoir à Benoît VALENZUELA, Eliane TURIN pouvoir à Marité LEMAIRE, Violette GARCIA pouvoir à Cendrine PRIANO-LAFONT, Sandy MULLER pouvoir à Paul CHRISTIN.

Secrétaire de Séance : Marité LEMAIRE

Suite à un incident technique la séance n'a pu être enregistrée.

Monsieur le Président ouvre la séance, Madame Marité LEMAIRE est désignée à l'unanimité comme secrétaire de séance. La condition de quorum est validée.

Monsieur le Président met aux voix le compte rendu du conseil d'administration du 29 septembre 2021. Le compte rendu est adopté à l'unanimité.

**POINT N°1 : PERSONNEL / ADHESION AU CONTRAT D'ASSURANCE GROUPE MIS EN PLACE CENTRE DE GESTION DE VAUCLUSE POUR LA COUVERTURE DES RISQUES STATUTAIRES 2022-2025**

Dans le cadre de la mise en place du contrat d'assurance statutaire groupe, à adhésion facultative, garantissant les risques statutaires des collectivités et établissements publics du Vaucluse, le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Vaucluse a lancé une consultation sous la forme d'une procédure concurrentielle avec négociation.

Par délibération n° 2021004 du 19 mars 2021, le Conseil d'administration a donné mandat au Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Vaucluse pour la négociation d'un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agents, pour les années 2022 à 2025 (le contrat actuel arrivant à échéance le 31/12/2021).

Par circulaire, en date du 11 août 2021, le Centre de Gestion a informé le Centre Communal d'Action Sociale de sa décision de retenir le groupement constitué de SOFAXIS-CNP ASSURANCES, et lui a adressé les meilleures propositions tarifaires obtenues pour la structure.

Après étude des différentes couvertures présentées et évaluation des risques prévisionnels pour les prochaines années, il est proposé de retenir la formule suivante :

	<b><i>Pour mémoire Contrat 2018/2021</i></b>	<b><i>Nouveau Contrat 2022/2025</i></b>
<b>COMPAGNIE D'ASSURANCES</b>	<b>CNP ASSURANCES</b>	<b>CNP ASSURANCES</b>
<b>COURTIER GESTIONNAIRE</b>	SOFAXIS	SOFAXIS
<b>VALIDITE DU CONTRAT</b>	4 ans à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	4 ans à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2022
<b>REGIME DU CONTRAT</b>	Capitalisation	Capitalisation
<b>PREAVIS</b>	Adhésion résiliable après 2 ans avec préavis de 8 mois	Adhésion résiliable après 2 ans avec préavis de 8 mois
<b>OPTIONS RETENUES</b>		
<b>AGENTS TITULAIRES &amp; STAGIAIRES AFFILIES CNRACL</b>	<b>5.97%</b>	<b>5.83%</b>
DECES		
ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE (SANS FRANCHISE)		
LONGUE MALADIE ET MALADIE LONGUE DUREE (SANS FRANCHISE)		
MATERNITE		Non

MALADIE ORDINAIRE	(franchise de 10 jours)	(franchise de 10 jours)
<b>AGENTS IRCANTEC TITULAIRES &amp; STAGIAIRES + NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC</b>	<b>1.10%</b>	
DECES	Oui	
ACCIDENT DU TRAVAIL	Oui AT+ Maladie professionnelle	
MALADIE GRAVE	Oui	
MALADIE ORDINAIRE	Oui (franchise de 10 jours par arrêt)	
MATERNITE/PATERNITE/ADOPTION	Maternité Adoption	

**Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 26,

**Vu** le décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurance souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux,

**Vu** la délibération n° 21-04 du Conseil d'administration du Centre de gestion de Vaucluse en date du 29 juillet 2021, relative au projet de souscription d'un contrat d'assurance groupe pour la couverture du risque statutaire,

**Vu** la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de Vaucluse en date du 29 juillet 2021, autorisant le Président du CDG84 à signer le marché avec le groupement SOFAXIS/CNP ASSURANCES,

**Vu** la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de Vaucluse en date du 29 juillet 2021, approuvant la convention de gestion définissant les conditions dans lesquelles s'établissent et s'organisent, entre le CDG et la collectivité, les relations relatives à la gestion du contrat d'assurance statutaire souscrit par la collectivité,

**Vu** la délibération du Conseil d'administration n° 2021004 du 19 mars 2021 chargeant le centre de gestion du Vaucluse de négocier un contrat de groupe - à adhésion facultative- en vue de couvrir l'assurance statutaire du personnel communal pour les années 2022 à 2025.

**Considérant** l'offre du CDG84 établie par le groupement constitué de SOFAXIS-CNP ASSURANCES,

**Considérant** que cette offre correspond aux besoins du CCAS,

Le Conseil d'administration ayant oui l'exposé du Président et après en avoir délibéré à l'unanimité:

- **APPROUVE** l'adhésion au contrat groupe de couverture des risques statutaires mis en place par le Centre de Gestion de Vaucluse et attribué au groupement SOFAXIS/CNP ASSURANCES, selon les caractéristiques suivantes :
  - Durée du contrat : 4 ans (date d'effet 01/01/2022).
  - Régime du contrat : capitalisation
  - Garantie des taux : CNRACL Petit Marché (collectivités moins de 30 agents) 3 ans  
: IRCANTEC : 2 ans
  - Préavis : Contrat non résiliable durant les 2 premières années puis résiliable annuellement à l'échéance moyennant un préavis de 8 mois pour l'assureur et l'assuré.
- **APPROUVE** la proposition émise par le groupement constitué de SOFAXIS-CNP ASSURANCES pour la couverture de ses agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL au taux de 5.83% incluant la couverture des risques suivants : DECES, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE (sans franchise), LONGUE MALADIE ET MALADIE LONGUE DUREE (sans franchise), MALADIE ORDINAIRE (franchise 10 jours).
- **DIT** que l'assiette de cotisation (agents relevant du régime CNRACL) retenue est composée du Traitement Brut Indiciaire (TBI) + Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) + Supplément Familial de Traitement (SFT) + Régime Indemnitaire (RI).
- **DIT** que le présent contrat est conclu pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025 avec une garantie des taux pour 3 ans et une résiliation possible après 2 ans, sous réserve de l'observation d'un préavis de 8 mois.
- **AUTORISE** la Vice-Présidente à signer le contrat à intervenir avec le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Vaucluse, ainsi que toute pièce se rapportant à la présente délibération.

**ADOpte A L'UNANIMITE**

**VOTANTS : 17**

**POUR : 17**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

## **POINT N°2 : PERSONNEL / CONVENTION DE GESTION DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES AVEC LE CENTRE DE GESTION DE VAUCLUSE**

---

Conformément au décret n°2020-256 du 13/13/2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique au sein de sa collectivité ou de son établissement public.

Le Centre de Gestion de Vaucluse propose aux collectivités de gérer pour leur compte ce dispositif de signalement par voie de convention.

La mission proposée par le CDG 84 permettra ainsi pour les collectivités signataires de :

- Recueillir les signalements (études de recevabilité de la saisine, identification des parties et caractérisation des signalements) ;
- Orienter et informer l'auteur du signalement sur les droits et les suites envisageables. Proposer les mesures qu'elle estime opportunes ;
- Rédiger un rapport qui indique les préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, etc.) ;
- Suivre la situation jusqu'à sa résolution,
- Veiller au respect des préconisations.

dans le respect de la réglementation RGPD.

Le Conseil d'administration ayant oui l'exposé du Président et après en avoir délibéré à l'unanimité:

- **DECIDE** de conventionner avec le Centre de Gestion de Vaucluse afin de lui confier la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
- **AUTORISE** le Président à signer tous les documents se rapportant à cette convention.

**ADOpte A L'UNANIMITE**

**VOTANTS : 17**

**POUR : 17**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

## **POINT N°3 : ADMINISTRATION / AUTORISATION PERMANENTE DE POURSUITE PAR VOIE DE COMMANDEMENT AU TRESORIER MUNICIPAL.**

---

Le code général des Collectivités territoriales pose le principe que chaque poursuite de débiteur d'une collectivité locale n'ayant pas acquitté sa dette envers celle-ci doit avoir l'accord préalable de l'ordonnateur de la Collectivité, en l'occurrence le Président pour le CCAS de COURTHEZON.

Pour des raisons de commodité et d'amélioration des recettes communales, il est cependant possible d'accorder une autorisation permanente au comptable public pour effectuer ces démarches sans demander systématiquement l'autorisation de l'ordonnateur (art. L. 1617-5 du CGCT).

Suite au renouvellement du Conseil Municipal en date du 15 mars 2020, toutes les autorisations accordées sur le mandat antérieur n'étant plus valables, le Conseil d'administration du CCAS avait accordé une autorisation par voie de commandements au Trésorier Municipal.

En raison du remplacement du Trésorier Principal du Centre des Finances Publiques de Sorgues en charge du recouvrement des recettes, il convient par la présente de remettre à jour la convention portant sur cette autorisation.

**VU** l'article L. 1617-5 du Code Général des Collectivités territoriales,

**VU** la délibération du Conseil d'administration du CCAS n°2020-013 en date du 18 décembre 2020 portant autorisation permanente de poursuite par voie de commandement au Trésorier Municipal,

**CONSIDERANT** le remplacement du comptable du Centre des Finances Publiques de Sorgues en date du 1<sup>er</sup> octobre 2021,

**CONSIDERANT** la convention portant sur les conditions de recouvrement des produits locaux

Le Conseil d'administration ayant oui l'exposé du Président et après en avoir délibéré à l'unanimité:

- **DIT** que la convention portant sur les conditions de recouvrement des produits locaux sera modifiée suite au remplacement du Trésorier Principal du Centre des Finances Publiques de Sorgues.
- **AUTORISE** le Président ou son représentant à signer toutes pièces afférentes à la présente délibération
- **FIXE** ces autorisations à la durée du mandat actuel du Conseil Municipal

**ADOpte A L'UNANIMITE**

**VOTANTS : 17**

**POUR : 17**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

#### **POINT N°4 : PERSONNEL / ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DU CCAS DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DES 1607 HEURES.**

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.

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 prévues par la réglementation sont respectées.

La durée légale de référence du travail effectif pour un temps plein est fixée à 35 heures par semaine accompagnée de 25 jours de congés annuels. La durée annuelle est fixée à 1607 heures, sans compter les heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées ; le décompte du temps de travail est ainsi réalisé sur cette base. Certaines années étant bissextiles ou comptant plus de jours fériés ou de week-ends que d'autres, le décompte du nombre de jours travaillés est effectué sur une base de moyennes. Le décompte légal est donc effectué sur la base théorique décrite dans le tableau ci-dessous. L'organisation du temps de travail a pour objectif de mettre en œuvre un temps de travail de 1607 heures.

<b>Eléments constitutifs du calcul</b>	<b>Décompte légal</b>
Nombre de jours par an	365
Repos hebdomadaires (52 week-ends)	-104 jours
Jours fériés en moyenne	-8 jours
Congés annuels (5 semaines)	-25 jours
Nombre total de jours travaillés	228
Nombre d'heures travaillées par an	1596 h arrondies à 1600 h
Ajout de la journée de solidarité	7 h
Nombre d'heures travaillées par an	<b>1607</b>

Pour des raisons d'organisation et de fonctionnement du Centre Communal d'Action Sociale et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers l'amplitude de travail du service sera la suivante :

<b>Amplitude de travail des 3 agents du CCAS :</b>				
<b>8h-15h du lundi au vendredi</b>				
<b>9h-12h le samedi</b>				
<b>Volume hebdo</b>	<b>Horaires</b>	<b>Nb jours hebdo</b>	<b>Cycle hebdo</b>	<b>Information</b>
35h	8h-15h incluant 20 minutes de pause	5	Lundi au vendredi	Le samedi d'ouverture de l'agence postale n'est pas compté dans le cycle de travail, les agents récupèrent les heures effectuées de 9h à 12h.

➤ Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de l'établissement est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

➤ Détermination du cycle de travail

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein du service du CCAS est fixée comme suit :

Les agents seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures pour une durée de travail à 35h).

Le service sera ouvert au public du lundi ou vendredi de 8h00 à 14h45.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes de 8h00 à 15h00 incluant une pause méridienne de 20 minutes.

➤ Journée de solidarité

Compte tenu du cycle de travail hebdomadaire fixé à 35 heures, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera effectuée par toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congés annuels.

➤ Heures supplémentaires ou complémentaires

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

Le contingent mensuel des heures supplémentaires accomplies est par principe limité à 25 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

La compensation horaire est normalement réalisée sous forme de repos compensateur, et à défaut peut donner lieu à indemnisation.

**VU** le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

**VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

**VU** le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels ;

**VU** le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié 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 modifié 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 délibération du Conseil d'Administration n°2021-011 du 11 juin 2021 portant à 1607 heures le temps de travail annuel au sein du service du Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Courthézon ;

**CONSIDERANT** l'avis favorable du Comité Technique en date du 6 décembre 2021,

**CONSIDERANT** que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;

**CONSIDERANT** qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

**CONSIDERANT** que 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 ;

Le Conseil d'administration ayant ouï l'exposé du Président et après en avoir délibéré à l'unanimité:

- **DECIDE** d'adopter la proposition du Président
- **PRECISE** que le nouveau régime est applicable à l'ensemble des agents du CCAS de la ville de Courthézon (stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

**ADOpte A L'UNANIMITE**

**VOTANTS : 17**

**POUR : 17**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

## POINT N°5 : PERSONNEL / MODALITES D'ACCOMPLISSEMENT DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

---

**VU** le code général de collectivités territoriales,

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**VU** la Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,

**VU** la Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité,

**VU** la délibération du Conseil d'Administration du 6 juillet 2009 portant sur l'instauration de la journée de solidarité,

**VU** l'avis du Comité Technique commun en date du 21 mai 2021,

**VU** la délibération du Conseil d'Administration n°2021-011 en date du 11 juin 2021 annexée au protocole d'accord relatif au temps de travail dans la collectivité validé par les membres du Comité Technique Commun, prévoyant l'abrogation de la délibération du 6 juillet 2009 portant sur la journée de solidarité,

Il convient de revoir les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité au sein du CCAS dans le cadre de la gestion du temps de travail et de l'application des 1607 heures à partir du 01 janvier 2022.

La journée de solidarité peut être accomplie de la manière suivante au choix :

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- Le travail d'un jour d'ARTT tel que prévu par les règles en vigueur ;
- Un jour ouvrable non habituellement travaillé dans la collectivité ;
- La répartition du nombre d'heures dues sur plusieurs journées ou réalisé par les agents tout au long de l'année civile (lorsqu'il existe une possibilité de contrôle automatisé possible de la réalisation de ces heures) ;
- Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, le Président propose au Conseil d'Administration que la journée de solidarité soit instituée :

- Par toute autre modalité permettant le travail de de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Le Conseil d'administration ayant oui l'exposé du Président et après en avoir délibéré à l'unanimité:

- **DECIDE** que la journée de solidarité sera accomplie dans la collectivité de la manière détaillée ci-dessus à compter du 01 janvier 2022.

**ADOPTE A L'UNANIMITE**

**VOTANTS : 17**

**POUR : 17**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

\*\*\*\*\*

L'ordre du jour étant clos, la séance est levée à 19h00.