



Conseil d'Administration du CIAS
17 décembre 2021

COMPTE RENDU CONSEIL

ADMINISTRATION	2
VALIDATION DU COMPTE RENDU DU 25 OCTOBRE 2021	2
GESTION FINANCIERE.....	2
<i>AUTORISATION DU PRESIDENT A ENGAGER LES DEPENSES AVANT LE VOTE DU BUDGET M14</i>	<i>2</i>
<i>DECISION MODIFICATIVE M14</i>	<i>3</i>
<i>ASSURANCE DU PERSONNEL : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT CNP</i>	<i>4</i>
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	4
<i>MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS.....</i>	<i>4</i>
<i>HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES</i>	<i>8</i>
CONCESSIONS CIMETIERES.....	10
RETOUR RAPPORTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL	10
RECRUTEMENT ET DIFFICULTES DE PERSONNEL	10

ADMINISTRATION

Rapporteur : Raphaël CHIPEAUX

VALIDATION DU COMPTE RENDU du 25 octobre 2021

Ci-joint

Le compte rendu de la séance du 25 octobre 2021 est adopté à l'unanimité.

GESTION FINANCIERE

Autorisation du Président à engager les dépenses avant le vote du budget M14

Monsieur le Président informe le Conseil d'administration que des opérations d'investissement ont été engagées ou seront engagées, et des dépenses seront à payer en 2022 avant le vote du Budget Primitif 2022.

Ainsi que le prévoit l'article 1612-1 du CGCT et afin de respecter les engagements pris ou à prendre, et les délais de paiement des factures, « l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente. Il est en droit de mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget. En outre, jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 15 avril, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent »

Il appartient donc au Conseil d'administration, conformément à la réglementation, d'autoriser le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits inscrits à la section d'investissement du budget de l'exercice précédent (dépenses totales, déduction faite de celles imputées aux chapitres 16 et 18). Il convient donc de se prononcer.

Le Conseil d'Administration décide à l'unanimité

D'autoriser le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement pour 2022 dans la limite du quart des crédits inscrits à la section d'investissement du budget de l'exercice précédent (dépenses totales, déduction faite de celles imputées aux chapitres 16 et 18).

DECISION MODIFICATIVE M14

Afin de couvrir les dépenses liées à la location du camion et à l'achat des repas, le Président propose :

D'augmenter :

- les crédits du compte 604 prestations de services de 10 000€ (avec rattachement en janvier de la facture de décembre)
- les crédits du compte 6132 locations mobilières de 4 000€

de diminuer

- les crédits 012 de la rémunération principale de 14 000€.

Désignation	Dépenses (1)		Recettes (1)	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
FONCTIONNEMENT				
D-804 : Achats d'études, prestations de services	0.00 €	10 000.00 €	0.00 €	0.00 €
D-6135 : Locations mobilières	0.00 €	4 000.00 €	0.00 €	0.00 €
TOTAL D 011 : Charges à caractère général	0.00 €	14 000.00 €	0.00 €	0.00 €
D-64111 : Rémunération principale	14 000.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
TOTAL D 012 : Charges de personnel et frais assimilés	14 000.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
Total FONCTIONNEMENT	14 000.00 €	14 000.00 €	0.00 €	0.00 €
Total Général		0.00 €		0.00 €

Le Conseil d'Administration décide à l'unanimité de valider

- **la Décision Modificative n°1 sur le Budget principal M14 du CIAS telle que présentée ci-dessus.**

Assurance du personnel : renouvellement du contrat CNP

La collectivité avait souscrit depuis plusieurs années, auprès de la CNP, un contrat d'assurance relatif à la protection sociale des agents qui permet à la collectivité employeur de s'assurer pour les risques demeurant à sa charge.

Le contrat d'assurance prend fin chaque année au 31 décembre.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **DECIDE de s'assurer pour les risques demeurant à sa charge concernant la protection sociale des agents, en renouvelant le contrat CNP pour 2021**
- **AUTORISE le Président à signer le contrat avec la CNP et la convention de gestion avec le Centre de Gestion de la Dordogne**

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS

Avancement de grade

Monsieur le Président rappelle au conseil d'administration que les ratios promus/promouvables concernant les avancements de grades ont tous été fixés à 100% pour tous les grades des catégories A, B et C.

Les tableaux d'avancement ayant été transmis par le centre de gestion, il convient désormais de créer les postes afin d'acter les avancements de grade de l'année 2022 et de fermer les postes d'origine selon le tableau proposé :

Date	Grade d'origine à fermer	Avec ou sans examen	Ratios ou Quota	Temps travail	Nombre d'agents	Nouveau poste à créer
01/01/2022	Agent social	Sans	100	35h	6	Agent social principal 2 ^{ème} classe
01/12/2022	Adjoint Administratif principal 2 ^{ème} classe	Sans	100	35h	1	Adjoint Administratif principal 1 ^{ère} classe

De plus, parallèlement, suite à différents mouvements et départ en retraite, il est nécessaire de mettre à jour le tableau des emplois et notamment, la fermeture de plusieurs postes au 1^{er} janvier 2022

- un poste de titulaire sur le grade d'agent social principal 2^{ème} classe à raison de 12 heures
- un poste de non titulaire d'aide à domicile à raison de 35 heures
- un poste de non titulaire d'agent de portage de repas à raison de 35 heures

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le conseil d'administration :

DECIDE la création des postes suivants :

Au 1^{er} janvier 2022

- 6 postes d'agent social principal 2^{ème} classe à raison de 35 heures

Au 1^{er} décembre 2022

- un poste d'adjoint administratif principal 1^{ère} classe à raison de 35 heures

DECIDE la fermeture des postes suivants :

Au 1^{er} janvier 2022

Postes de titulaires

- 6 postes d'agent social à raison de 35 heures
- un poste d'agent social principal de 2^{ème} classe à raison de 12 heures

Poste de non titulaire

- un poste d'aide à domicile à raison de 35 heures
- un poste d'agent de portage de repas à raison de 35 heures

Au 1^{er} décembre 2022

- un poste d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à raison de 35 heures

CIAS Périgord - Limousin							
<u>Tableau du personnel</u>							01/12/2022
<u>I- AGENTS TITULAIRES ou STAGIAIRES</u>							
<i>Filière</i>	<i>Grade ou Emploi</i>	<i>Service</i>	<i>statut</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Ouvr</i>	<i>Po</i>	<i>Durée hebdomadaire</i>
Administrative	Adjoint Administratif principal 1ère classe	Administration générale	titulaire	C	1	1	35/35ème
Administrative	Adjoint Administratif principal 2ème classe	Administration générale	titulaire	C	2	2	35/35ème
Administrative	Adjoint Administratif	Administration générale	titulaire	C	1	1	35/35ème
Technique	Adjoint Technique Principal 1ère classe	Portage de repas	titulaire	C	1	1	35/35ème
Technique	Adjoint Technique Principal 2ème classe	Portage de repas	titulaire	C	1	1	35/35ème

Sociale	Agent social principal 2ème classe	Aide à domicile	titulaire	C	0	0	12/35ème
Sociale	Agent social principal 2ème classe	Aide à domicile	titulaire	C	2	1	25/35ème
Sociale	Agent social principal 2ème classe	Aide à domicile	titulaire	C	1	1	26/35ème
Sociale	Agent social principal 2ème classe	Aide à domicile	titulaire	C	1	1	33/35ème
Sociale	Agent social principal 2ème classe	Aide à domicile	titulaire	C	3	2	32/35ème
Sociale	Agent social principal 2ème classe	Aide à domicile	titulaire	C	7	7	35/35ème
Sociale	Agent social principal 1ère classe	Aide à domicile	titulaire	C	1	1	33/35ème
Sociale	Agent social principal 1ère classe	Aide à domicile	titulaire	C	2	2	35/35ème
Sociale	Agent social	Aide à domicile	titulaire	C	1	0	22/35ème
Sociale	Agent social	Aide à domicile	titulaire	C	1	1	25/35ème
Sociale	Agent social	Aide à domicile	titulaire	C	5	1	35/35ème
TOTAL TITULAIRE					29	22	
<u>II- AGENTS NON TITULAIRES</u>							
<i>Filière</i>	<i>Emploi</i>	<i>Service</i>	<i>statut</i>	<i>type contractuel</i>	<i>Ouvr</i>	<i>Po</i>	<i>Durée hebdomadaire</i>
Administrative	Directeur	Administratif	Contractuel	CDD	1	1	35h
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	1	1	12.47/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	1	1	14/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	3	3	17.5/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	2	1	20/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	1	1	22/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	1	1	24.94/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	3	3	25/35ème

Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	1	1	26.08/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	2	1	28/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	8	8	30/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	1	1	32.32/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	6	6	33/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile	contractuel	C.D.I.	6	5	35/35ème
Total non titulaire					37	34	
Pour information (CDD remplacement en 2021)							
	Portage de repas	Portage (rempl)	contractuel	CDD	1	1	35/35ème
	Portage de repas	Portage (rempl)	contractuel	CDD	2	2	30/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile (Rempl)	contractuel	C.D.D .	2	2	10/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile (Rempl)	contractuel	C.D.D .	2	2	15/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile (Rempl)	contractuel	C.D.D .	1	1	17,5/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile (Rempl)	contractuel	C.D.D .	5	4	20/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile (Rempl)	contractuel	C.D.D .	1	1	28/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile (Rempl)	contractuel	C.D.D .	2	2	30/35ème
Sociale	Aide à domicile	Aide à domicile (Rempl)	contractuel	C.D.D .	1	1	25/35ème
TOTAL NON TITULAIRE Remplacement					17	16	
TOTAL GENERAL					83	72	

Le conseil d'administration, décide à l'unanimité :

- que ces emplois soient ajoutés et supprimés sur le tableau des emplois selon le planning indiqué
- d'autoriser le Président à signer tous les documents nécessaires.

Heures complémentaires et supplémentaires

Le trésorier nous demande de modifier notre délibération sur les heures complémentaires et supplémentaires afin notamment que les grades des agents concernés apparaissent.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures) ; Elles sont rémunérées au taux normal.

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures. (Exemple pour un agent à 80% : $25 \times 80\% = 20$ h maximum).

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- La rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.
- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués après majoration dans la même proportion que la rémunération. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré ;

Décide :

Article 1 : D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois suivants :

Cadres d'emplois	Emplois
Adjoints administratifs	<ul style="list-style-type: none">- Coordinatrice de secteur- Chargée de planning- Agent comptable
Agents sociaux	<ul style="list-style-type: none">- Aide à domicile- Auxiliaire de vie
Agents techniques	<ul style="list-style-type: none">- Agent de portage de repas
Autres agents non titulaires	<ul style="list-style-type: none">- Aide à domicile- Auxiliaire de vie- Agent de portage de repas

Article 2 : De compenser les heures supplémentaires et complémentaires réalisées par l'attribution d'un repos compensateur ou par le versement de l'indemnité horaires pour travaux supplémentaires.

L'agent pourra choisir entre le repos compensateur, dont les modalités seront définies selon les nécessités de service, et l'indemnisation.

Article 3 : De majorer le temps de récupération accordé dans la même proportion que la rémunération. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération. lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou un jour férié.

Article 4 : Un contrôle automatisé des heures complémentaires et supplémentaires est mis en place.

Article 5 : Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le conseil d'administration accepte à l'unanimité cette proposition.

Concessions cimetières

Selon l'article L. 2223-15 du CGCT les communes peuvent librement décider des modalités de répartition du produit des concessions de cimetières. Les communes de la communauté de communes Périgord Limousin ont gardé la répartition prévue par l'ordonnance de 1843 abrogé par la loi du 21 février 1996 soit :

- ✂ 2/3 pour la commune
- ✂ 1/3 pour le CIAS

Le conseil d'administration, décide à l'unanimité :

- D'accepter cette clé de répartition et que le service émette un titre à l'administré concerné

Retour rapports du Conseil Départemental

Le Conseil départemental a transmis les rapports du compte administratif 2020 et du budget prévisionnel 2022. Nous sommes en désaccord avec ces rapports concernant l'affectation des résultats avec la subsistance d'une réserve de compensation au bilan 2020 qui permettraient de couvrir le déficit de l'exercice 2020. Cette réserve proviendrait des résultats antérieurs, or après analyse des années précédentes il semble y avoir des erreurs liées à la succession de directeurs (4) et de comptables du CIAS (3), ainsi qu'aux intérimaires de la Communauté des Communes (2): oublis, mauvaises reprises d'information...

En outre, une partie du résultat a déjà été reprise en réduction des charges d'exploitation 2021, elle ne peut donc être utilisée une seconde fois pour couvrir le déficit 2020.

Nous avons donc ouvert une procédure contradictoire afin de trouver un accord avec le département.

Recrutement et difficultés de personnel

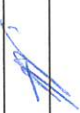




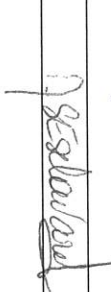


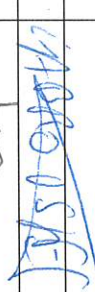


A ce jour l'ancien secteur de Thiviers compte 10 agents en arrêts maladie sur 38 personnes et l'ancien secteur de Jumilhac est à 7 agents en arrêts maladie sur 32 personnes. Cette situation est catastrophique, elle engendre des annulations d'interventions, en priorité sur des missions d'entretien mais parfois sur des aides à la personne. Plusieurs facteurs sont à l'origine de ce phénomène :

- Une recrudescence du COVID dans le secteur (deux arrêts maladie)
- Un épuisement lié aux rappels du personnel présent pour pallier le manque de candidat
- Une pyramide des âges hautes avec des agents vieillissants en proie à de l'usure professionnelle ou simplement de l'usure physique
- Une atteinte morale importante en lien avec la situation sanitaire

Les mesures pour limiter les répercussions :

- ✗ Formation des agents nouvellement recrutés
- ✗ Augmenter les périodes de tutorat des agents nouvellement recrutés en contrats aidés
- ✗ Proposer des temps de travail plus important pour attirer du personnel
- ✗ Formation des agents en poste (acteur prévention secours) pour créer du lien et professionnaliser le service
- ✗ Attente des véhicules pour valorisation du personnel
- ✗ Achat d'aide technique pour améliorer les conditions de travail

Conseil d'administration CIAS Périgord Limousin du 17 décembre 2021

NOM	PRENOM	Fonction	Pouvoir donné à	Signature
AMBERT	Josette	Personne nommée		
AUGEIX	Michel	Président		
BANCHIERI	Philippe	membre élu	excusé	
BELLANGER	Andrée	Personne nommée	AUGEIX Michel	
BORDAS	Pierrette	Personne nommée		
CHASSAIN	Thérèse	membre élu	GIMENEZ Philippe	
CHIPEAUX	Raphaël	membre élu		
DE SOUSA PEREIRA	Christine	Personne nommée		
DECARPENTRIE	Françoise	membre élu		
DUHOUX	Sylvie	Personne nommée		
DURAVASSEIX	Stéphanie	Personne nommée	AUGEIX Michel	
ESCLAVARD	Anne-Sophie	membre élu		
FAYOL	Stéphane	membre élu		
GARNAUD	Alain	Personne nommée	GIMENEZ Philippe	
GIMENEZ	Philippe	membre élu		
GRENEN	Christine	Personne nommée		
GUICHARD	Michelle	Personne nommée	ESCLAVARD Anne Sophie	
GUILLET	Monique	Personne nommée	excusée	
JUGE	Jean-Claude	membre élu		
LABROUSSE	Sylviane	Personne nommée		
MARCTEAU	Dominique	membre élu		
MAURUSSANE	Annick	membre élu		
PHILIPPE	Joel	Personne nommée		
PRIVAT	Pascal	membre élu	excusé	
SEDAN	Francis	membre élu		