



**Conseil d'Administration du CIAS
18 décembre 2023**

Compte rendu CONSEIL

ADMINISTRATION	2
VALIDATION DU COMPTE RENDU DU 28 AVRIL ET DU 24 OCTOBRE 2023	2
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	2
<i>ASSURANCE DU PERSONNEL : RENOUELEMENT DU CONTRAT CNP</i>	<i>2</i>
<i>MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS AVANCEMENT DE GRADE.....</i>	<i>2</i>
<i>REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL</i>	<i>3</i>
GESTION FINANCIERE.....	9
<i>PASSAGE A LA NOMENCLATURE M57 A COMPTER U 1^{ER} JANVIER 2024</i>	<i>9</i>
GESTION ADMINISTRATIVE	11
<i>DESIGNATION D'UN VICE PRESIDENT(E) DELEGUE(E).....</i>	<i>11</i>
<i>DEMISSIONS DE MEMBRES DU CONSEIL.....</i>	<i>11</i>
SERVICE AUTONOMIE	11
QUESTIONS DIVERSES	14

ADMINISTRATION

Rapporteur : Thérèse CHASSAIN

VALIDATION DU COMPTE RENDU du 28 AVRIL et du 24 octobre 2023

Ci-joint

Les comptes rendus de la séance du 28 avril et du 24 octobre 2023 sont adoptés à l'unanimité.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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 décide à l'unanimité :

- **Assurer la collectivité pour les risques demeurant à sa charge concernant la protection sociale des agents, en renouvelant le contrat CNP pour 2023**
- **AUTORISER le Président à signer le contrat avec la CNP et la convention de gestion avec le Centre de Gestion de la Dordogne**

Modification du tableau des emplois avancement de grade

Monsieur le Président rappelle au conseil 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 2024 et de fermer les postes d'origine selon le tableau proposé :

Date	Grade origine	Avec ou sans	Ratios ou Quota	Temps de travail	Nombre d'agents	Nouveau grade à créer
01/03/2024	Adj social principal 2ème classe	Sans	100	34	1	Adj social principal 1ère classe
01/03/2024	Adj social principal 2ème classe	Sans	100	26	1	Adj Social principal 1ère classe
01/05/2024	Adj social principal 2ème classe	Sans	100	20	1	Adj Social principal 1ère classe

Il est proposé au conseil de :

DECIDE la création des postes suivants :

Au 1^{er} mars 2024

- Un poste d'adjoint social principal 1^{ère} classe à raison de 34 heures
- Un poste d'adjoint social principal 1^{ère} classe à raison de 26 heures

Au 1^{er} mai 2024

- Un poste d'adjoint social principal 1^{ère} classe à raison de 20 heures

DECIDE la fermeture des postes suivants :

Au 1^{er} mars 2024

- Un poste d'adjoint social principal 2^{ème} classe à raison de 34 heures
- Un poste d'adjoint social principal 2^{ème} classe à raison de 26 heures

Au 1^{er} mai 2024

- Un poste d'adjoint social principal 2^{ème} classe à raison de 20 heures

DECIDE que ces emplois seront ajoutés sur le tableau des emplois selon le planning indiqué
AUTORISE le Président à signer tous les documents nécessaires.

Regime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Sur rapport de Monsieur le Président,

VU

Vu la délibération 2022 04 02 modifiant les plafonds institués lors de la mise en place du Rifseep

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 12 octobre 2023

Le Président informe l'assemblée,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoints administratifs territoriaux
- Rédacteurs,
- Attachés,
- Adjoints techniques,
- Agents sociaux

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon l'absentéisme :

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, pendant les périodes de congés, en cas de maladie ordinaire, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congé maternité, paternité, d'adoption.

Il n'y aura aucun maintien en cas de congés de longue maladie, de grave maladie ou de maladie longue durée.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
 - Niveau hiérarchique
 - Délégation de signature
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - Nombre de collaborateurs (encadrés directement)

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Connaissance requise
 - Technicité / niveau de difficulté
 - champ d'application
 - diplôme
 - certification
 - autonomie
 - Rareté de l'expertise
 - Influence/motivation d'autrui

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - contact avec publics difficiles
 - impact sur l'image de la collectivité
 - risque d'agression physique
 - risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - risque de blessure
 - itinérance/déplacements
 - variabilité des horaires
 - contraintes météorologiques
 - travail posté
 - liberté pose congés
 - obligation d'assister aux instances
 - engagement de la responsabilité financière
 - engagement de la responsabilité juridique
 - zone d'affectation
 - Actualisation des connaissances

- Valorisation contextuelle :
 - Gestion de projets
 - Tutorat
 - Référent formateur

Le Président propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

Groupes	Fonctions	Plafond réglementaire Fonction publique d'Etat	Montant plafond Annuel IFSE de la collectivité
A 1	DGS de + de 10000	36.210 €	18.000 €
B 1	Responsable Ressources Humaines Responsable Finances Coordinatrice Secteur Responsable Planning	Entre 11.340 € et 36.210 € selon les grades	8.200 €
B 2	Gestionnaire des aides d'urgence	Entre 11.340 € et 17.480 € selon les gardes	5.500 €
C 1	Auxiliaire de Vie Aide à domicile Agent portage de repas	Entre 11.340 € et 17.480 € selon les gardes	2.800 €
C 2	Agent Accueil Agent administratif	11.340 €	2.100 €

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Expérience dans le domaine d'activité
- Expérience dans d'autres domaines
- Connaissance de l'environnement de travail
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant à 1 point = 2% de majoration

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'**engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels issus de l'année n-1.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modulation selon l'absentéisme :

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, pendant les périodes de congés, en cas de maladie ordinaire, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congé maternité, paternité, d'adoption.

Il n'y aura aucun maintien en cas de congés de longue maladie, de grave maladie ou de maladie longue durée.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
 - Ponctualité
 - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
 - Esprit d'initiative
 - Réalisation des objectifs

- B. Compétences professionnelles et techniques,
 - Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
 - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
 - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
 - Qualité du travail
 - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.

- C. Qualités relationnelles,
 - Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
 - Capacité à travailler en équipe
 - Respect de l'organisation collective du travail

D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes	Fonctions	Plafond réglementaire Fonction publique d'Etat	Montant plafond Annuel du CIA de la collectivité
A 1	DGS de + de 10000	6.390 €	2.450 €
B 1	Responsable Ressources Humaines Responsable Finances Coordinatrice Secteur Responsable Planning	Entre 1.260 € et 6.390 € selon les grades	1.125 €
B 2	Gestionnaire des aides d'urgence	Entre 1260 € et 2380 € selon les grades	900 €
C 1	Auxiliaire de Vie Aide à domicile Agent portage de repas	Entre 1260 € et 2380 € selon les grades	780 €
C 2	Agent Accueil Agent administratif	1.260 €	650 €

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

Base législative de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'un indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces part sans que la somme des deux parts dépassent le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.»

MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

Les membres du Conseil d'administration décident à l'unanimité :

- De maintenir l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : **1^{er} janvier 2024**
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

GESTION FINANCIERE

Passage à la nomenclature M57 à compter du 1^{er} janvier 2024

1 - Rappel du contexte réglementaire et institutionnel

En application de l'article 106 III de la loi n °2015-9941 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, par délibération de l'assemblée délibérante, choisir d'adopter le cadre fixant les règles budgétaires et comptables M57 applicables aux métropoles.

Cette instruction, qui est la plus récente, la plus avancée en termes d'exigences comptables et la plus complète, résulte d'une concertation étroite intervenue entre la Direction générale des collectivités locales (DGCL), la Direction générale des finances publiques (DGFIP), les associations d'élus et les acteurs locaux. Destinée à être généralisée, la M57 deviendra le référentiel de droit commun de toutes les collectivités locales d'ici au 1er janvier 2024.

Reprenant sur le plan budgétaire les principes communs aux trois référentiels M14 (Communes et Etablissements publics de coopération intercommunale), M52 (Départements) et M71 (Régions), elle a été conçue pour retracer l'ensemble des compétences exercées par les collectivités territoriales. Le budget M57 est ainsi voté soit par nature, soit par fonction avec une présentation croisée selon le mode de vote qui n'a pas été retenu.

Le référentiel budgétaire et comptable M57 étend en outre à toutes les collectivités les règles budgétaires assouplies dont bénéficient déjà les Régions, offrant une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires. C'est notamment le cas en termes de gestion pluriannuelle des crédits avec, en fonctionnement, la création plus étendue des autorisations d'engagement mais également, à chaque étape de décision, le vote des autorisations en lecture directe au sein des documents budgétaires. Par ailleurs, une faculté est donnée à l'organe délibérant de déléguer à l'exécutif la possibilité de procéder, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections, à des mouvements de crédits de

chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel. Ces mouvements font alors l'objet d'une communication à l'assemblée au plus proche conseil suivant cette décision.

Compte tenu de ce contexte réglementaire et de l'optimisation de gestion qu'elle introduit, il est proposé d'adopter la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable et l'application de la M57, pour le Budget Principal et ses budgets annexes, à compter du 1er janvier 2024.

2 - Fixation du mode de gestion des amortissements et immobilisations en M57

Le mode de gestion des amortissements et immobilisations en M57 fera l'objet d'une délibération distincte.

3 - Application de la fongibilité des crédits

L'instruction comptable et budgétaire M57 permet enfin de disposer de plus de souplesse budgétaire puisqu'elle autorise le conseil municipal à déléguer au maire la possibilité de procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, dans la limite de 7,5% du montant des dépenses réelles de chacune des sections (article L. 5217-10-6 du CGCT). Dans ce cas, le maire informe l'assemblée délibérante de ces mouvements de crédits lors de sa plus proche séance.

(Pour la fongibilité des crédits il faudra prendre 1 autre délibération avec le vote du BP ou mention dans la maquette budgétaire).

Ceci étant exposé,

Vu l'article L2121-29 du Code Général des Collectivités Territoriales

Vu l'article 106 III de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe)

Vu l'arrêté interministériel du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et du ministre délégué chargé des comptes publics en date du 9 décembre 2021 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M57

Vu l'avis du comptable public en date du 21 août 2023 pour l'application anticipée du référentiel M57 avec le plan comptable développé pour le centre intercommunal d'action sociale au 1^{er} janvier 2024 ;

Les membres du Conseil d'administration décident à l'unanimité :

Article 1 : d'adopter la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable de la M57, pour le Budget principal du centre intercommunal d'action sociale Périgord à compter du 1er janvier 2024

Article 2 : de conserver un vote par nature et par chapitre globalisé à compter du 1er janvier 2024.

Article 3 : d'autoriser le Président à procéder, à compter du 1er janvier 2024, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, et ce, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections.

Article 4 : d'autoriser le Président ou son représentant délégué à signer tout document permettant l'application de la présente délibération.

GESTION ADMINISTRATIVE

Désignation d'un vice-président(e) délégué(e)

L'article 141 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 dite « 3DS » contraint **LES CCAS/CIAS A DESIGNER UN-E VICE PRESIDENT- E DELEGUE-E**. le conseil d'administration « *élit également un vice-président délégué, chargé des mêmes fonctions en cas d'empêchement du vice-président* ». Ses responsabilités doivent être limitées aux seules situations d'empêchement du premier vice-président. Elles pourront dans tous les cas couvrir :

- La suppléance du maire pour assurer le bon déroulement des séances du conseil (vérification du quorum, conduite et police des débats, décompte des voix...) en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier ;

- Le cas échéant, ce vice-président délégué pourra recevoir des délégations de pouvoir et de signature du conseil d'administration et du président du CCAS/CIAS sur la base des art. R.123-21, R.123-222 et R.123-23 du CASF

Mme Thérèse CHASSAIN est candidate, elle est élue à l'unanimité.

Démissions de membres du Conseil

Nous devons malheureusement prendre acte de démissions de trois membres du Conseil d'Administration :

-M Philippe BANCHIERI membre élu de la commune de St Pierre de Cole

-M. Joel PHILIPPE en date du 15.11.2023 membre nommé en qualité d'adhérent à l'association génération mouvement

- Mme Sylvie DUHOUX en date du 29.11.2023 membre nommé de par son expertise en tant qu'animatrice en EHPAD

Nous les remercions tous les trois pour leurs implications au sein de notre conseil et leur souhaitons une bonne continuation.

Lors de conseil communautaire du 14 décembre 2023 Mme HYVOZ Isabelle a été élue pour remplacer M. BANCHIERI. Une demande a été faite l'association génération mouvement.

Service autonomie

L'article 44 de la loi de finances de la sécurité sociale de décembre 2021 a posé réforme des services à domicile de l'aide et du soin et leur transformation en Service Autonomie à Domicile. Telle que présentée dans la note de la DGCS, cette réforme vise à renforcer l'intégration de l'aide et du soin et sa

coordination au service d'une qualité de réponse aux personnes âgées vulnérables et aux personnes en situation de handicap. Dans un sens, elle poursuit, renforce et généralise les transformations engagées à travers la mise en œuvre des SPASAD (2015)

Les objectifs :

- Faciliter les démarches et le parcours de la personne âgée ou handicapée :
 - Un interlocuteur unique
 - Une coordination renforcée de l'aide et du soin
 - Garantir le maintien à domicile
 - Renforcer l'attractivité des métiers

Les conséquences pour les services :

Les SAAD (service d'aide et d'accompagnement à domicile)

- Deviennent SAD aide dès parution du décret
- PEUVENT devenir SAD mixtes aide + soin par rapprochement avec un SSIAD

Les SSIAD (service de soins infirmiers à domicile)

- DOIVENT devenir SAD aide + soin
- Par rapprochement avec un SAAD
- Au plus tard le **30 juin 2025**
- A défaut : perdent leur autorisation

Les impératifs dans la mise en œuvre de la réforme

- Garantir une continuité des accompagnements

- Maintenir une couverture territoriale complète

=> Un même niveau de prise en charge pour les usagers

- - Une seule entité juridique porteuse de l'autorisation
- Pas de nouvelle autorisation aide ou soin (offre suffisante) => création des SAD mixtes aide et soin par rapprochement des services existants
- Les périmètres géographiques : la zone d'intervention aide et soin doit être identique

La méthodologie :

- Retenir le périmètre des intercommunalités comme postulat de base pour la création des SAD mixtes aide et soin :

→ Bassins de vie connus et identifiés par la population

→ Zones d'interventions règlementaire pour les services publics (CIAS/CCAS)

- Concertation locale pour aboutir à une solution pertinente pour chaque territoire

Les modalités de rapprochement pour les services :

- Le Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (GCSMS)
- La Fusion

A ce jour, il semble opportun d'envisager cette collaboration avec le SSIAD de Thiviers pour deux raisons :

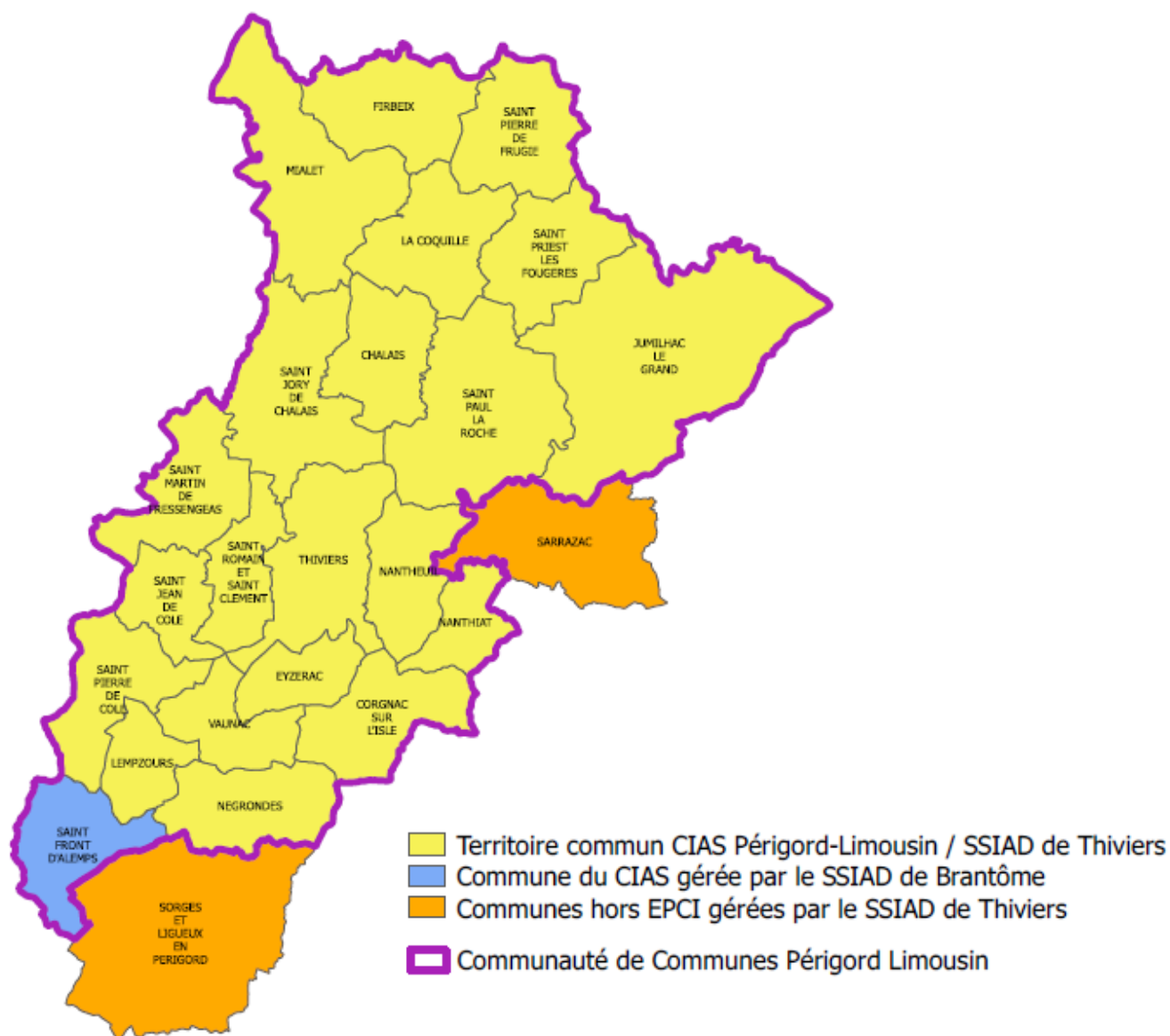
- Environ la moitié de leur patientèle est commune avec les bénéficiaires du CIAS
- Les deux territoires sont très proches

Néanmoins nous n'avons actuellement pas les informations sur les modalités du GCSMS.

Des questions restent donc entières sur les notions :

- Financières et budgétaires
- La gouvernance
- Le statut du personnel

Il est donc à ce stade trop tôt pour connaitre le type de rapprochement qui doit être envisagé.



Questions diverses

Béatrice Reyrier informe les membres du Conseil d'Administration que lors du prochain CA il sera certainement proposé de titulariser des agents contractuels. Cela permettra d'assurer à ces personnes une stabilité dans la structure.

Sylviane LABROUSSE nous a fait part du rapport pauvreté du secours catholique pour 2023. Les données sont malheureusement peu réjouissantes, puisqu'il est noté une intensification de la pauvreté, des niveaux de vie en baisse et des aides qui n'atteignent pas forcément les personnes qui en ont besoin. La synthèse complète du rapport a été transmise aux membres du conseil d'administration.