

Conseil d'administration du 8 juin 2022 – 15 h

Compte-rendu

Marciac - Siège de la communauté de communes
(articles L.2121.25 et R.2121-11 du CGCT)

Le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance, convoqué le 31 mai 2022, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GUILHAUMON, Président.

Présents : Jean-Louis Guilhaumon, Alain Payssé, Patricia Pascal, Guillaume De Nodrest, Eliane Duffau, Christiane Magnat, Thierry Fernando

Excusées : Nicole Pion, Jacqueline Matayron (Pouvoir donné à Eliane Duffau), Maryse Lacour (Pouvoir donné à Alain Payssé), Géraldine Péry

Secrétaire de séance : Guillaume De Nodrest

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 7 (9 voix)

Monsieur Guilhaumon ouvre la séance à 15 h et remercie les participants pour leur présence. Après désignation du secrétaire de séance, Monsieur le Président rappelle les points inscrits à l'ordre du jour et engage les débats.

Ordre du jour :

1. Compte rendu de la séance du 30 mars 2022
2. La protection sociale complémentaire – assurance complémentaire santé (mutuelle)
3. Les élections professionnelles 2022 et la création de nouvelles instances représentatives du personnel
4. Gestion des dons faits au CIAS Marciac – Plaisance
5. Questions diverses
 - 5.1. Information – Rapport d'activité du CIAS pour l'année 2021
 - 5.2. Information – Enquête de satisfaction 2022

1. Compte rendu de la séance du 30 mars 2022

Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le compte rendu de la séance du 30 mars 2022 qui leur a été transmis avec le dossier de séance du présent conseil d'administration, le 31 mai 2022.

2. La protection sociale complémentaire – assurance complémentaire santé (mutuelle)

Les employeurs publics territoriaux peuvent participer, depuis 2012, à l'acquisition de garanties de la protection sociale complémentaire (PSC), au bénéfice de leurs agents, que sont :

- L'assurance « mutuelle santé », pour financer les frais de soins en complément, ou à défaut, des remboursements de l'Assurance maladie,

- L'assurance « prévoyance – maintien de salaire », pour compenser la perte de salaire et verser un capital décès aux bénéficiaires des agents décédés, ou à l'agent en cas de perte totale et irréversible d'autonomie.

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique renforce ce dispositif avec :

- L'organisation d'un débat en assemblée délibérante « sur les garanties de la protection accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire »,
- La participation obligatoire de l'employeur :
 - o à compter du 1er janvier 2025 pour les garanties prévoyance, sachant que la participation financière de la collectivité est passée de 1 € à 10 € en 2022 ;
 - o et du 1er janvier 2026 pour les garanties de mutuelle santé,
- La possibilité pour l'employeur de souscrire un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents, en cas d'accord valide issu d'une négociation avec les représentants des partenaires sociaux totalisant plus de 50 % des suffrages exprimés,
- La possibilité pour l'employeur d'adhérer au contrat collectif à adhésion facultative des employeurs et des agents, souscrit par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de son ressort.

Dans ce cadre, le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Gers a décidé, comme l'autorise l'article 25-1 de la loi n° 84-53, de lancer un appel public à concurrence, au printemps 2022 avec effet au 1er janvier 2023, pour conclure une convention de participation et un contrat collectif d'assurance à adhésion facultative des employeurs publics territoriaux et de leurs agents, destiné à couvrir les frais de santé, en cas :

- d'hospitalisation (honoraires, frais de séjour, forfait journalier et chambre particulière),
- de soins de ville (honoraires de médecins et auxiliaires médicaux, médicaments, médecines douces, matériels),
- de soins et achats d'équipement d'optique (honoraires, prothèse optique),
- de soins et biens dentaires (honoraires de soins et traitement, prothèses dentaires, orthodontie),
- d'achat d'aides auditives,
- d'utilisation d'actes de prévention.

Le CDG 32 a invité les collectivités territoriales à adhérer à la démarche :

- soit par délibération du conseil communautaire, sur avis du CT/CHSCT, avant le 31 mars 2022. Cette délibération donne mandat au CDG 32 pour le lancement de l'appel public à concurrence ci-dessus mentionné et détermine le montant de la participation mensuelle brute attribuée aux agents qui adhéreront au contrat collectif.
- Soit par la transmission d'une lettre d'intention avant le 31 mars 2022, s'il n'a pas été possible de réunir le CT/CHSCT avant cette date. Matériellement, il n'a pas été possible de réunir dans les délais requis le CT/CHSCT.

C'est donc la deuxième option qui a été activée dans un premier temps.

Le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance, réuni le 30 mars 2022, de même que Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers, réuni le 29 mars 2022, se sont prononcés, à l'unanimité des membres présents, en faveur de la transmission d'une lettre d'intention permettant à l'EPCI et au CIAS de s'inscrire dans le processus engagé.

Pour autant, sachant que les conclusions de la consultation réalisée par le CDG32 ne sont pas encore connues, il convient maintenant pour les membres du Conseil d'administration, et après avis des membres du CT/CHSCT réunis le 17 mai 2022, de déterminer :

- Le montant de la participation employeur, par agent et par mois ;
- La date d'effet de cette participation.

A noter :

- **Le reste à charge en 2020 des différents soins et achats de biens médicaux après versement des prestations de l'Assurance maladie, puis des assurances de complémentaires santé :**

Soins hospitaliers : 7,20 %

Soins ambulatoires : 32,40 %

Principales prestations à fort reste à charge après remboursement de l'Assurance maladie :

Dépassement d'honoraires : honoraires de spécialistes, autres honoraires, soins dentaires	Prothèses : dentaire, optique, auditive	Biens médicaux : prothèses, matériels, pansements	Prestations non remboursées : forfait journalier, chambre particulière, médecines douces...
Jusqu'à 38 %	Jusqu'à 97,1 %	Jusqu'à 72 %	100 %

La couverture mutuelle santé permet de réduire le reste à charge à 6,5 % par personne avec des garanties qui doivent répondre aux exigences du « contrat responsable », c'est-à-dire qui comprend des planchers et des plafonds de remboursements avec un dispositif de prise en charge à 100 % des prothèses optiques, dentaires et auditives (« 100 % santé »).

- **Intérêts d'un contrat collectif d'assurance santé à adhésion facultative :**
 - Un contrat d'assurance solidaire : éligibilité de l'ensemble des agents (fonctionnaires, contractuels de droit public ou privé, retraités) ; montants des cotisations par niveaux de garanties ; adhésions sans questionnaire médical ou délai de stage.
 - Un contrat d'assurance protecteur : garanties de haut pouvoir couvrant ; proposition de trois niveaux de garanties permettant à chaque agent d'être couvert selon le degré de protection recherché, sa situation familiale et son niveau de rémunération.
 - Un accompagnement et un suivi du CDG32 : négociations avec les organismes d'assurance ; modalités de mise en place de la convention ; pilotage du contrat collectif pendant 6 ans.
- **Participation mensuelle brute minium :**

Elle sera définie à partir d'un montant de référence par un décret à publier au cours du premier trimestre 2022. D'après le projet de décret, dans sa version du 15 décembre 2021 et sous réserve de confirmation, la participation mensuelle ne pourrait pas être inférieure à 50 % d'un montant de référence fixé à 30 €, **soit 15 € par mois et par agent adhérent. Soit une charge pour le CIAS Marciac-Plaisance de 5 400 € par an (30 agents x 15 € x 12 mois)**
- **Contrepartie pour les agents qui ne souscriront pas au contrat collectif d'assurance santé :**

aucune contrepartie financière versée par le CIAS ne sera possible.

Après en avoir délibéré, sachant que les membres du CT/CHSCT réunis le 17 mai 2022 ont émis un avis favorable à l'adhésion de l'EPCI à la procédure engagée par le Centre de Gestion du Gers, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- **d'approuver la proposition d'adhésion au contrat collectif à adhésion facultative des employeurs et des agents, souscrit par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de son ressort, en matière d'assurance complémentaire « santé » ;**
- **de valider la proposition de participation employeur à hauteur de 15 € par mois et par agent adhérent,**
- **d'autoriser le Président à signer tout document se rapportant à la présente délibération et à donner toute instruction aux services pour l'application de la présente délibération.**

3. Gestion des dons faits au CIAS Marciac – Plaisance

Vu l'article L. 2122-22 du code général des collectivités territoriales

Vu les articles R.2242-1 à R.2242-6 du code général des collectivités territoriales

Vu les articles 900-2 à 900-8 du code civil

Vu les articles L.2242-1 et suivants du code général des collectivités territoriales

Vu le Décret n°2002-449 du 2 avril 2002 portant simplification de la procédure administrative applicable aux legs en faveur de l'État, des départements, des communes et de leurs établissements et des associations, fondations et congrégations et au contrôle des actes de disposition des associations ou fondations reconnues d'utilité publique

Considérant que la famille Emmanuel, utilisatrice de l'aire des Gens du Voyage intercommunale, a souhaité faire un don de 100 euros au CIAS Marciac-Plaisance,

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- **de se prononcer favorablement sur l'acceptation de ce don,**
- **d'autoriser le Président à signer tout document nécessaire à la mise en application de cette décision et de donner, aux services, toute instruction utile à sa mise en application.**

4. Les élections professionnelles 2022 et la création de nouvelles instances représentatives du personnel

2022 est une année d'élections professionnelles visant au renouvellement des représentants du personnel au sein des instances représentatives du personnel (IRP).

Elle voit également naître une nouvelle instance, le Comité Social Territorial (CST).

a) Contexte :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé une nouvelle instance, le comité social territorial (CST), née de la fusion des actuels comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Par ailleurs, elle instaure au-delà d'un certain seuil d'effectifs, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de cette même instance.

Les dispositions relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des CST entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (prévu le 8 décembre 2022), tandis que celles relatives à leurs compétences et à leur fonctionnement entreront en vigueur au 1er janvier 2023, une fois ces CST constitués.

L'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise l'obligation de créer un Comité Social Territorial (CST) dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ainsi qu'auprès de chaque Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

L'effectif des personnels retenu pour déterminer le franchissement du seuil de 50 agents est apprécié au 1er janvier de chaque année.

Un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) et le centre intercommunal d'action sociale (CIAS) qui lui est rattaché peuvent, par délibérations concordantes, créer un Comité Social Territorial compétent pour tous les agents desdites structures lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

Au sein du CST, une ou plusieurs formations spécialisées peuvent être instituées.

b) Le comité social territorial

- **Les missions du CST :**

Le Comité Social Territorial est consulté sur :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- Le rapport social unique dont les données servent à l'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les plans de formation ;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné ci-dessus ;
- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;
- Les autres questions pour lesquelles la consultation du CST est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

Les CST de service ou de groupes de services sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés.

▪ La composition du CST :

Le CST comprend, outre son président qui est nécessairement un élu local, des représentants de la collectivité ainsi que des représentants du personnel. Les membres des CST représentant les collectivités territoriales ou établissements publics forment avec le président du CST le collège des représentants des collectivités et établissements publics. Le nombre de membres de ce collège ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du CST.

Le nombre de représentants du personnel titulaire est compris entre 3 et 15 en fonction des effectifs des agents relevant du CST. Le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

S'agissant de l'éventuelle formation spécialisée, le nombre de représentants du personnel est égal au nombre de représentants du CST.

Pour la formation spécialisée de site et la formation spécialisée de service, le nombre des représentants du personnel est compris entre 3 et 15 en fonction des effectifs du site ou service. Dans chaque formation spécialisée, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un CST ainsi que la part respective de femmes et d'hommes sont appréciés au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.

L'effectif et cette part sont déterminés au plus tard six mois avant la date du scrutin.

Le nombre de représentants du personnel : Effectif au 1er janvier 2022 de l'EPCI et du CIAS est de **91 agents dont : 79 femmes et 12 hommes soit entre 3 et 5 représentants titulaires du personnel.**

Les représentants du personnel titulaires et suppléants des CST sont élus au scrutin de liste. Ils sont **élus pour 4 ans.**

A noter :

Chaque organisation syndicale siégeant au CST désigne, au sein de la formation spécialisée du CST, un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce CST, parmi

ses titulaires et suppléants. Il est important de noter que - pour la ou les formations spécialisées- les organisations syndicales désignent librement les représentants suppléants, qui peuvent être choisis en dehors des élus du CST.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentées au sein du comité, en fonction de l'effectif au 1er janvier 2022. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats figurant sur la liste. Si le respect de la proportion Femmes Hommes ne conduit pas à un nombre entier de candidats pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

c) La formation spécialisée

▪ Les missions de la formation spécialisée :

La formation spécialisée est consultée sur :

- La teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les questions, autres que celles pour lesquelles le CST est consulté, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- Les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- La mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

À noter :

tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, lors de l'exercice de leurs fonctions, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial.

▪ L'articulation des compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail entre le CST et les formations spécialisées

Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du CST, ce dernier met en œuvre les compétences de la formation spécialisée.

Le CST est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée.

Le président du CST peut, à son initiative, sous réserve de l'accord de la moitié des membres représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour du CST une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée instituée en son sein qui n'a pas encore été examinée par cette dernière. L'avis du CST se substitue alors à celui de la formation spécialisée.

Les formations spécialisées de site et de service sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre du site ou du service pour lequel elles sont créées.

▪ Le fonctionnement des CST et des formations spécialisées ?

Les représentants du personnel bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Ils bénéficient aussi d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours au cours du premier semestre de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

Chaque CST se réunit au moins 2 fois par an, sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum de 2 mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée du CST et en dehors des cas où il se réunit à la suite d'un accident du travail, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles, le CST tient en outre au moins une réunion portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les formations spécialisées se réunissent au moins une fois par an.

L'acte portant convocation du CST fixe l'ordre du jour de la séance. Les questions entrant dans la compétence du CST dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont inscrites à cet ordre du jour. Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour.

Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent. Lorsqu'une question recueille un vote unanime défavorable du CST, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée. Les séances des CST ne sont pas publiques.

Toutes facilités doivent être données aux membres des CST et des formations spécialisées, pour exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles. Enfin, les avis émis par les CST sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonction dans la collectivité.

d) Les propositions retenues par les membres du CT/CHSCT le 17 mai 2022

- Institution d'un CST unique et commun à la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et au CIAS Marciac-Plaisance,
- Pas de mise en place de formation spécialisée mais recours à celle du CDG32,
- Définition d'un protocole pré-électoral débattu avec les organisations syndicales le 20 mai 2022,
- Le nombre de représentants du personnel au CST est déterminé comme suit, après consultation des organisations syndicales représentatives au CT en date du 17 mai 2022 et dès lors que les effectifs retenus des agents sont :

Effectifs au 01/01/22	91 agents dont 79 femmes et 12 hommes	
Nombre de sièges à pourvoir	5	
CST commun CCBVG/CIAS M-P	Titulaires	Suppléants
	4 F / 1 H	4 F / 1 H

e) Le calendrier 2022 et les échéances dans la perspective des élections professionnelles du 8 décembre

12 mai 2022 : réunions de préparation du CT/CHSCT du 17 mai 2022 – modalité d'organisation des élections professionnelles du 8 décembre 2022, élaboration du protocole électoral

17 mai 2022 : réunion du CT/CHSCT pour acter la création du CST

20 mai 2022 : rencontre avec les différentes organisations syndicales afin de présenter le protocole

31 mai 2022 : Délibération en conseil communautaire

8 juin 2022 : Délibération en conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance

8 septembre 2022 : réunion du CT/CHSCT

Novembre 2022 : réunion d'organisation des élections professionnelles

8 décembre 2022 : élections professionnelles

Après en avoir délibéré, sachant que les membres du CT/CHSCT, réunis en séance le 17 mai 2022, ont émis un avis favorable sur les propositions soumises à la validation des administrateurs du CIAS, le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance décide à l'unanimité :

- **de valider la création d'un Comité Social Territorial commun à la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et le CIAS Marciac Plaisance,**
- **de fixer le nombre de représentants du personnel titulaires au sein du Comité Social Territorial commun entre la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et le CIAS Marciac Plaisance à 5.**
- **de fixer le nombre de représentants de la collectivité titulaires au sein du Comité Social Territorial commun entre la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et le CIAS Marciac Plaisance à 5**
- **de fixer pour le collège des agents la répartition femme et homme à 4 femmes et 1 homme pour les titulaires et 4 femmes et 1 homme pour les suppléants.**
- **d'autoriser le Président à ester en justice pour tout litige relatif aux élections professionnelles et à faire appel à un avocat en cas de besoin,**
- **d'autoriser le Président à signer tous documents nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.**

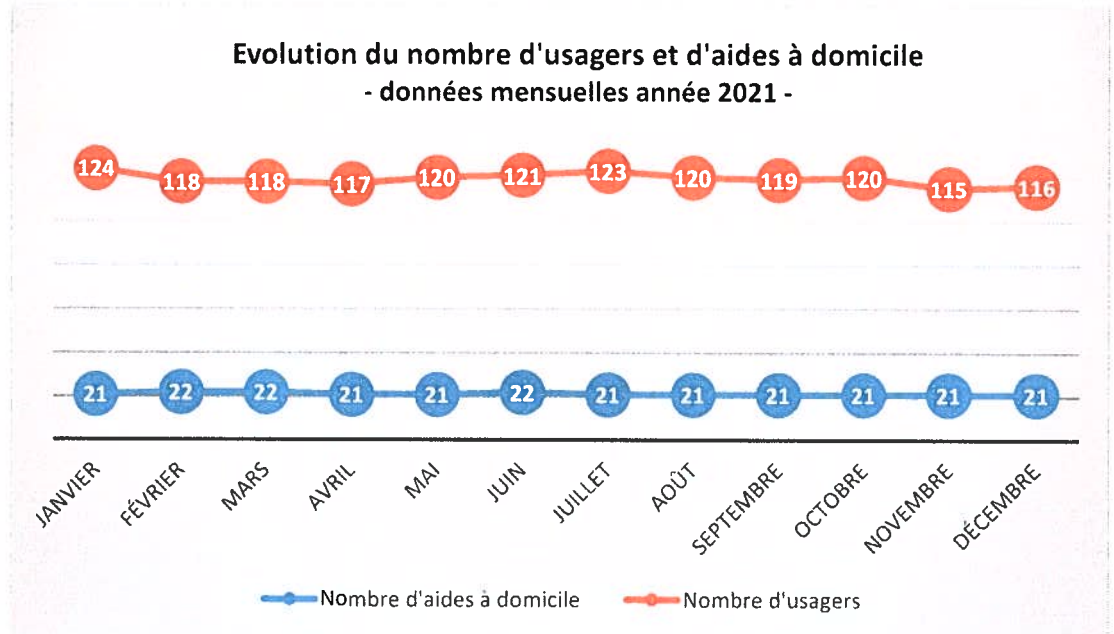
5. Questions diverses

5.1. Information – Rapport d’activité du CIAS pour l’année 2021

Le rapport d’activité du CIAS Marciac-Plaisance, élaboré pour l’année 2021, est transmis en annexe 1.

Ce qu’il faut en retenir :

- Données de contexte
 - Les personnes accompagnées et l’équipe des aides à domicile : évolution des effectifs



Pour mémoire :

- Nombre mensuel moyen d’usagers en 2020 : 121
- Nombre mensuel moyen d’aides à domicile en 2020 : 20

▪ **les équipes (données au 31/12/2021) :**

- Nombre d’aides à domicile : 23 agents, Soit en ETP : 17,32
- Nombre d’agents administratifs : 7, Soit en ETP : 3,39
- Montant mensuel moyen de rémunération des aides à domicile :
Brut : 1 494,65 € Net : 1 194,64 €
- coût moyen brut chargé : 1 766,44 €
- Montant moyen de l’IFSE par groupe :
 - Groupe – poste de responsable : 2 981,10 €
 - Groupe – agent administratif : 2 047,39 €
 - Groupe – aide à domicile : 2 532,16 €

Pour mémoire – frais kilométriques 2021 :

- 126 569 km parcourus par les aides à domicile, avec leur véhicule personnel,
- 46 774,82 € versés aux aides à domicile au titre de l’indemnisation des frais kilométriques, soit en moyenne 0,37 € du kilomètre
- 10 556,60 km parcourus par les aides à domicile au titre de l’aide aux courses, facturés pour un montant total de 4 718,44 € aux usagers et indemnisés à hauteur de 4 257,38 € aux aides à domicile.

▪ Les tarifs de prestation, évolution depuis 2019

Prestation	2019	2020	2021	2022
AIDE MENAGERE (Tarif de base sans aide financière)	21,40 €	22,04 € Pour les personnes prises en charge avant le 1er février 2020 23 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1er février 2020	22,88 € Pour les personnes prises en charge avant le 1er février 2020 23,87 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1er février 2020	23,57 € Pour les personnes prises en charge avant le 1er février 2020 24,59 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1er février 2020
AIDE MENAGERE / AIDE A DOMICILE (Caisses de retraites et mutuelles)	20,80 €	21,40 €	22,21 €	22,88 € Hors CARSAT et MSA 24,50 €
APA – PCH – DSD (aide-ménagère)	21,40 €	21,89 €	22,61 €	22,61 €
Indemnités kilométriques (si plus d'un déplacement d'aide aux courses par mois)	0,43 € / km	0,43 € / km	0,45 € / km	0,46 € / km

▪ Tarif APA et reste à charge pour le CIAS

L'écart entre la tarification et le coût de revient d'une heure d'intervention crée un déficit structurel.

	Tarif appliqué par le Conseil départemental	Reste à charge pour le CIAS (sur la base du déficit de fonctionnement)
2018	21,00 €	- 1,54 €
2019	21,40 €	- 3,35 €
2020 ⁽¹⁾	21,89 €	- 3,34 €
2021	22,61 €	- 2,31 €

(1) année non significative en termes d'activité

A noter :

▪ **Mécanismes de tarification**

La tarification des prestations est soumise à un triple mécanisme :

- **Celui de l'habilitation au titre de l'aide sociale (APA, PCH, DSD) :** dans ce cas le tarif est imposé par le Conseil départemental.
Ce tarif, après être passé de 21 € en 2018 à 22,61 € en 2021, n'a pas évolué en 2022.
- **Celui imposé par un décret annuel qui détermine le taux d'évolution du prix des prestations (hors APA, PCH et DSD),** d'une année à l'autre.
Pour mémoire, ce taux a évolué de la manière suivante de 2019 à 2022 :

2019	2020	2021	2022
1,42 %	3 %	3,80 %	3,05 %

- **Celui de l'offre et de la demande**, en partie lié au montant des prises en charge accordées par les caisses de retraite et les mutuelles.
L'écart entre le tarif appliqué et le montant de la prise en charge ne doit pas être trop important si l'on ne veut pas augmenter le reste à charge des personnes accompagnées et prendre le risque d'une désaffectation du service par les usagers.

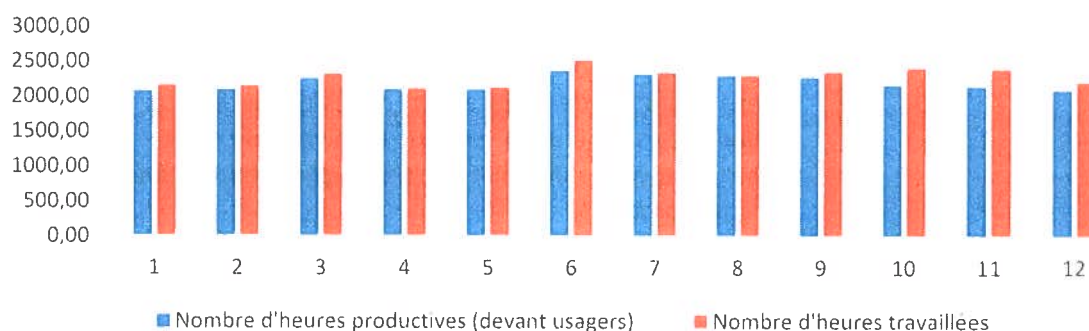
A noter : en 2022, le niveau de prise en charge par les caisses de retraite et les mutuelles est favorable aux SAAD, avec un montant de 24,50 € par heure réalisée. Le CIAS a décidé de la création en 2022 de ce nouveau tarif.

- Nombre d'heures productives réalisées au 31 décembre de chaque année considérée

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'heures productives ⁽¹⁾	30 855	28 962	30 025	32 484	29 747	24 502	26 345

(1) heures réalisées au profit des usagers et donnant lieu à facturation)

Evolution comparée des heures productives et des heures travaillées
- données mensuelles 2021 -



A noter :

Répartition des heures productives par financeur dans l'activité du service (données 2021)

Conseil départemental au titre de l'APA, la PCH et l'aide-ménagère	88 %
Caisses de retraite et mutuelles	9 %
Particulier	3 %

- Les engagements du CIAS Marciac-Plaisance dans le cadre du Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens signé avec le Conseil départemental du Gers
 - **Axe 1** : La revalorisation des salaires des intervenants à domicile avec le paiement des temps de déplacement et frais de déplacement afin de sécuriser financièrement les

agents ; Améliorer la prise en charge des dépenses assumées par les agents dans le cadre de leur activité professionnelle grâce à la gestion informatisée.

- **Axe 2** : La formation des personnels intervenants à domicile : Renforcer la professionnalisation des agents pour un accompagnement optimal des personnes fragilisées ; Conforter la posture professionnelle des agents et les amener à travailler l'image de soi en tant que professionnel de l'aide à domicile
- **Axe 3** : Un service efficient auprès des bénéficiaires APA, PCH, AM : Réaliser une enquête interne afin de vérifier l'adéquation entre les besoins des usagers et la mise en place des plans d'aide afin d'optimiser leur accompagnement ; Améliorer la lisibilité des actions du SAAD et leur articulation avec celles des autres acteurs du territoire intervenant dans le domaine du maintien à domicile
- **Axe 4** : La mise en place d'actions nouvelles à destination des bénéficiaires Mise en œuvre et animation d'actions intergénérationnelles.

A noter :

En fin de période, les objectifs sont atteints par le CIAS Marciac-Plaisance :

- **Axe 1 :**

Alors que le constat, en début de période, faisait apparaître un écart de plus de 3 mois entre le moment où les agents déclaraient leur frais de déplacement et le moment où ils percevaient l'indemnité correspondante, il convient d'indiquer qu'à ce jour, les indemnités sont versées à M+1, de manière régulière.

Cela a été rendu possible par :

- L'informatisation du service et le recours à la télégestion ont contribué à réduire de manière significative le délai de versement des indemnités de frais de déplacement, grâce à gestion en continue des données et une plus grande réactivité pour corriger toute erreur ou anomalie.
- La mise en place de la régie de recettes qui permet un suivi au plus près des factures et des encaissements et garantit un niveau de trésorerie suffisant pour que le CIAS puisse assurer ses dépenses et ses engagements financiers, en particulier auprès de ses collaborateurs.

- **Axe 2 :**

La formation des personnels intervenants à domicile a été, à partir de 2019, privilégiée. Fortement incitées par leur hiérarchie, les aides à domicile ont pu suivre, pour une grande majorité d'entre elles, des formations dont certaines ont été organisées en intra. Cette volonté de professionnaliser les agents ne s'est pas démentie, y compris pendant les deux années marquées par la crise sanitaire.

En 2020 et 2021, les agents ont suivis des formations spécifiques comme notamment :

- Le rôle et les limites de l'aide à domicile,
- L'accompagnement des personnes en fin de vie,
- Les gestes et les postures,
- L'accompagnement des personnes souffrant de maladie neuro-dégénérative,
- L'alimentation de la personne âgée (en intra)...

Les nouvelles recrues se sont vues proposées un « passeport de l'aide à domicile », formation sur deux ans comprenant différents modules et permettant d'acquérir les bases du métier.

- **Axe 3 :**

Compte tenu de la crise sanitaire, le service n'a pas pu, ni en 2020 et ni en 2021 réaliser l'enquête interne de satisfaction qui était programmée. Elle est en cours, depuis janvier 2022 et devrait aboutir à un premier bilan au cours du premier semestre 2022.

Les résultats de cette enquête alimenteront la réflexion pour fixer les engagements et le plan d'actions du CIAS Marciac-Plaisance dans le cadre d'un nouveau CPOM.

S'agissant de l'amélioration de la lisibilité des actions du SAAD, le CIAS Marciac-Plaisance a contribué à l'élaboration du nouveau site internet de la Communauté de communes.

Par ailleurs, le CIAS Marciac-Plaisance, dans un souci d'articuler ses interventions avec celles portées par les autres acteurs du territoire, a participé à l'élaboration de la Convention Territoriale Globale, document de pilotage et fil conducteur de la politique d'action sociale mise en œuvre sur le territoire par la Communauté de communes et la CAF du Gers, notamment.

- **Axe 4 :**

La mise en place d'actions nouvelles à destination des bénéficiaires s'est concrétisée par la création de :

- « **De la tête aux pieds** », action pluridisciplinaire menée par Pass'en Gers en juin 2021 (sophrologie, atelier d'écriture, jeux de quilles et activités physiques douces, atelier informatique, visite guidée et de découverte dans Marciac...). Au final, une trentaine de participants, dont certains accompagnés par le CIAS, ont pu participer à cette action. Le CIAS Marciac-Plaisance a mis à disposition des locaux et son réseau d'aides à domicile pour promouvoir l'action auprès des personnes du territoire.
- « **Les séniors donnent de la voix** », action de recueil d'archives sonores, d'écriture de témoignages et de création de podcasts destiné. Là encore menée par Pass'en Gers en partenariat avec le CIAS Marciac-Plaisance et la médiathèque intercommunale, cette action dont le nombre de places était limité à 6 a permis d'accueillir un groupe de 5 personnes. Les archives sonores ont été diffusées sur les ondes et ont vocation à être conservées à la médiathèque intercommunale pour diffusion, à la demande, dans les écoles, les accueils de loisirs...

- Période de diffusion des postcasts :

Le dimanche à 8 h 50 sur Gascogne FM à partir du 5 juin

Le lundi vers 11 h 30 sur Radio Coteaux à partir du 6 juin

Sur la page facebook de Pass'en Gers les mardis et vendredis

- Les participants :



Cette action est à renouveler.

- « **portage de livres à domicile** » par l'intermédiaire des aides à domicile, organisé par la médiathèque intercommunale et le CIAS Marciac-Plaisance.

Au-delà de ces actions ponctuelles, organisées pour favoriser ou renforcer le lien social tout en faisant appel à la capacité cognitive des participants, le CIAS Marciac-Plaisance a collaboré à la création d'un Accueil de jour, ouvert à l'initiative du CIAS Armagnac-Adour.

Depuis le 4 octobre 2021 date de son ouverture cet accueil de jour offre 6 places d'accueil pour la prise en charge des personnes du territoire présentant des troubles cognitifs ou souffrant de maladies neuro-dégénératives... Dans ce cadre, la commune de Marciac met à disposition un local. Le CIAS Marciac-Plaisance assure, pour sa part, l'orientation des personnes ou de leurs proches aidants, la livraison des repas et l'entretien des lieux.

- Perspectives 2022

La volonté du CIAS est de maintenir le nombre d'heures réalisées auprès des usagers au plus près des 30 000 heures, soit un niveau d'activité cohérent pour répondre aux besoins des personnes fragilisées du territoire et permettre un niveau de rémunération optimale pour les aides à domicile en poste.

Ainsi, l'activité prévisionnelle du CIAS et, plus particulièrement du SAAD, était estimée à 30 000 heures en 2021. Au final, ont été réalisées **26 345 heures** d'intervention.

Pour 2022, la perspective se veut volontairement prudente avec un niveau d'activité estimé à 27 000 heures productives.

Comme en 2021, en 2022, l'ambition est de diversifier l'offre de service du CIAS, notamment en proposant des actions d'animation favorisant le lien social et le développement de partenariats avec des acteurs du territoire. Cette ambition s'inscrit dans l'implication du CIAS à mettre en œuvre la Convention Territoriale Globale et d'en être un acteur à part entière.

Par ailleurs, des actions, initiées en interne, dans le cadre d'une collaboration étroite des services de la CCBVG et de ceux du CIAS, seront maintenues. Ainsi, la Responsable de la médiathèque intercommunale et la Responsable du CIAS ont le souhait d'intensifier l'offre de service par laquelle le portage de livres à domicile par l'intermédiaire des aides à domicile est organisée.

Le CIAS Marciac-Plaisance poursuit, dans l'attente d'un nouveau CPOM avec le Conseil départemental du Gers, ses objectifs :

- Maintenir une gestion rigoureuse des crédits.
- Poursuivre la stabilisation de son fonctionnement et la professionnalisation de ses collaboratrices
- Conforter la mutualisation des services entre le CIAS et la communauté de communes
- Porter l'effort sur la communication et le maillage partenarial auprès des partenaires locaux, notamment les mairies.
- Poursuivre la réflexion autour de l'animation et de la mise en œuvre d'actions intergénérationnelles
- Réactualiser les supports de communication afin de permettre une meilleure lisibilité du CIAS auprès de la population du territoire.

5.2. Information – Enquête de satisfaction 2022

La réglementation impose aux SAAD de réaliser, régulièrement, des enquêtes de satisfaction. En 2022, une enquête interne a été réalisée, en interne ; la dernière datant de 2011.

Les résultats de cette enquête ont été communiqués en séance. Ils sont joints au présent compte-rendu en annexe 2.

Le Conseil d'administration demande que cette évaluation soit réalisée tous les deux ans.

5.3. Actions nouvelles à imaginer

- Action collective en faveur de l'Ukraine

Un administrateur évoque la guerre en Ukraine et la nécessité de coordonner les initiatives locales pour soutenir le peuple ukrainien.

Il est rappelé que, dès le début du conflit, les services préfectoraux chargés de coordonner les actions d'aide (collecte de denrées, de vêtements, identification de lieux d'hébergement...) ont sollicité les mairies. Ce message a été relayé par la Communauté de communes qui a assuré, au niveau de Bastides et Vallons du Gers, la centralisation des dons collectés dans chaque commune et leur transfert vers les lieux de stockage départementaux.

Plus largement, la question évoquée renvoie sur la manière dont le territoire pourrait s'organiser afin d'apporter son aide aux populations en souffrance : réfugiés climatiques, populations opprimées ou en situation de guerre...

Une réflexion commune doit être engagée au niveau du CIAS Marciac-Plaisance et de la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers.

- Action de promotion des habitats multigénérationnels

L'idée d'organiser des accueils multigénérationnels est formulée. Il s'agirait de mettre en relation des personnes âgées du territoire et des jeunes (apprentis, étudiants...) afin d'organiser une cohabitation.

Monsieur le Président souscrit à cette idée tout en précisant que cette mise en relation doit d'abord s'appuyer sur un recensement des accueillants potentiels et surtout être organisée par des professionnels ayant une expérience reconnue en la matière.

La réflexion sera engagée.

La séance est levée à 16 h 30.

Le Président du CIAS Marciac-Plaisance,
Jean-Louis GUILHAUMON

Affiché le





Résultat du questionnaire de satisfaction 2022 adressés aux bénéficiaires du CIAS Marciac Plaisance.

Analyse de 61 questionnaires pour 125 documents distribués au cours du mois de février 2022, soit 48.80 % de retours.

- Présentation du public

Âge			Situation			
- 60 ans	60-75 ans	+ de 75 ans	Seul	En couple	Avec des enfants	Autres
4 %	16%	80%	68%	21%	10%	1 %

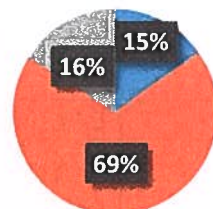
- Communes de résidences

Beaumarchès	2%
Couloumé Mondebat	3%
Courties	3%
Juillac	5%
Ju Belloc	4%
Ladevèze Ville	2%
Ladevèze Rivière	5%
Lasserade	2%
Laveraët	2%

Marciac	19%
Monlezun	2 %
Pallane	3%
Plaisance	32%
Préchac	2%
Ricourt	2 %
Semboues	2%
St Justin	3%
Tasque	2%

Tillac	3%
Troncens	2%

Financiers des aides



- Caisses de Retraite
- APA
- Autres (mutuelles, particuliers...)

1. Appréciation générale des prestations du Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) ?

Très satisfait(e)	42 %
Satisfait(e)	56%
Peu satisfait(e)	2%
Insatisfait(e)	0%
Sans réponse	0%

2. Lors de vos contacts avec le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile, que pensez-vous ?

- **De l'écoute du personnel**

Très satisfait(e)	50%
Satisfait(e)	50%
Peu satisfait(e)	0%
Insatisfait(e)	0%
Sans réponse	0%

- **Des réponses apportées**

Très satisfait(e)	37%
Satisfait(e)	56%
Peu satisfait(e)	0%
Insatisfait(e)	0%
Sans réponse	7%

3. Concernant la prestation à domicile, que pensez-vous ?

- De la qualité du travail effectué par rapport à la prestation demandée

Très satisfait(e)	49%
Satisfait(e)	51%
Peu satisfait(e)	0%
Insatisfait(e)	0%
Sans réponse	0%

- Des qualités professionnelles des agents : ponctualité, écoute, respect, discrétion...

Très satisfait(e)	54%
Satisfait(e)	20%
Peu satisfait(e)	2%
Insatisfait(e)	0%
Sans réponse	3%

- Du niveau de qualité de la prestation lors des remplacements

Très satisfait(e)	29%
Satisfait(e)	57%
Peu satisfait(e)	10%
Insatisfait(e)	2%
Sans réponse	3%

- Du suivi à domicile de la prestation

Très satisfait(e)	32%
Satisfait(e)	58%
Peu satisfait(e)	6%
Insatisfait(e)	0%
Sans réponse	3%

4. Lors de l'absence de votre aide à domicile, obtenez-vous une remplaçante ?

Très rapidement	31%
Rapidement	48%
Pas assez rapidement	8%
Sans réponse	13%

5. Que pensez-vous des documents transmis par le service (livret d'accueil, factures...)

Très satisfait(e)	33%
Satisfait(e)	55%
Peu satisfait(e)	3%
Insatisfait(e)	0%
Sans réponse	8%

6. Que pensez-vous du personnel administratif du service d'aide à domicile ?

Très satisfait(e)	31%
Satisfait(e)	60%
Peu satisfait(e)	2%
Insatisfait(e)	3%
Sans réponse	5%

7. De manière générale, le service répond-t-il à vos besoins ?

- Oui 95 %
- Non 0%
- Pas de réponse 5%

8. Le personnel a-t-il mis en place un accompagnement adapté depuis le début de la pandémie du COVID ?

- Oui 93 %
- Non 2 %
- Pas de réponse 5%

9. Lors de votre première demande, qu'avez-vous pensé des informations transmises ?

Très satisfait(e)	31%
Satisfait(e)	60%
Peu satisfait(e)	5%
Insatisfait(e)	0%
Sans réponse	4%

10. Personne ayant complété le questionnaire :

- Le bénéficiaire 59%
- L'entourage du bénéficiaire 33%
- Professionnel médico-social intervenant à votre domicile 8%

Remarques formulées par certains usagers :

- Que le personnel administratif réponde au téléphone (souvent occupé) et qu'il y ait plus de remplacements pendant les arrêts.
- Etre averti lors d'un changement d'heure d'intervention.
- Pas de réponse au standard téléphonique du CIAS.
- Etre prévenu en cas de suppression d'intervention.
- Honorer toutes les heures attribuées par les caisses y compris les samedis.
- Prévenir assez tôt des changements d'horaire dans la mesure du possible.
- En cas de remplacement, le planning mensuel ne suit pas toujours.
- Penser à vider le bac à poussière de l'aspirateur après son utilisation.
- La personne qui vient le matin, je préférerais qu'elle vienne vers 8h30-9h00.
- Il serait appréciable que certaines intervenantes ne s'assoient pas en face de ma grand-mère pour la regarder manger (autonome pour la prise des repas) pdt qu'une machine attend d'être étendue ou un coup de balai serait la bienvenue, On observe un certain manque de dynamisme et de prises d'initiatives de la part de certaines, d'où le double travail pour la collègue de l'intervention suivante,
- Plus d'heures par semaine.
- J'aimerais avoir plus d'aide, ceci à rapport à ma santé et avoir plus d'heure.
- Envoi des factures par mail.
- Avoir des remplacements plus rapide.
- Peu satisfait car pas toujours de remplacements et les horaires peuvent être modifiés cela ns décale l'heure du repas.
- Lors des abs des agents, personne avertie et souvent pas remplacé, obligé d'appeler.
- Pas de suivi particulier à domicile.