



Conseil d'administration du 13 janvier 2025 – 17 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 7 janvier 2025, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GUILHAUMON, Président.

Présents : Jean-Louis Guilhaumon, Alain Payssé, Chantal Dubor, Géraldine Cossou-Péry, Eliane Duffau, Maryse Lacour

Excusés : Patricia Pascal, Nicole Pion, Jacqueline Matayron, Christiane Magnat, Thierry Fernando

Secrétaire de séance : Maryse Lacour

Nombre de membres en exercice : 11

Nombre de membres présents : 6

Monsieur Guilhaumon accueille les participants et leur présente ses meilleurs vœux en ce début d'année. Après la désignation du secrétaire de séance et la présentation des points inscrits à l'ordre du jour, il engage les débats.

Ordre du jour :

Désignation du secrétaire de séance

1. Compte rendu de la séance du 3 décembre 2024
2. Finances
 - 2.1. Tarifs 2025 – Service d'Aide et d'Accompagnement à domicile
 - 2.2. Autorisation d'engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement avant le vote du budget 2025 pour le SAAD.
3. Ressources humaines
 - 3.1. Les suites de la réunion du CST du 20/12/2024
 - 3.1.1. Rapport social unique – RSU 2023
 - 3.1.2. Pôle bien vivre au travail du Centre de Gestion du Gers : mission d'inspection
 - 3.2. Mise à disposition d'un agent de la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers au bénéfice du CIAS Marciac-Plaisance
4. Questions diverses
 - 4.1. Mise en place des services autonomie à domicile (SAD)

1. Compte rendu de la séance du 3 décembre 2024

Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le compte rendu de la séance du 3 décembre 2024.

2. Finances

2.1. Tarifs 2025 – Service d'Aide et d'Accompagnement à domicile

Pour 2025, Monsieur le Président propose aux administrateurs de réviser les tarifs des prestations du service d'aide et d'accompagnement à domicile en tenant compte des modifications, connues à ce jour et applicables à compter du 1er janvier 2025, à savoir celles fixées par :

- arrêté du Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, en date du 26 décembre 2023 et paru au Journal officiel le 19 décembre 2024,
- arrêté du Conseil départemental du Gers en date du 26 décembre 2024,
- décision du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (circulaire n° 2024-33 du 10 décembre 2024).

Ainsi, Monsieur le Président précise que, par arrêté du 19 décembre 2024, les prix des prestations des services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant de l'article L. 347-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles ne peuvent augmenter de plus de 3,84 % en 2025 par rapport à l'année précédente.

A noter :

- pour mémoire, cette augmentation était limitée à 5,95 % en 2024, 7,36 % en 2023, à 3,05 % en 2022, à 3,80 % en 2021 à 3 % en 2020.
- Ce taux d'évolution maximum prend notamment en compte l'évolution des salaires (sur la base du taux d'évolution du SMIC de l'année n-1 et du taux d'évolution des salaires défini à l'avenant n° 7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012).
- Le taux ainsi défini vise à concilier l'objectif d'équilibre financier des opérateurs au vu de l'inflation et de la hausse des salaires, avec la soutenabilité de la hausse des prix pour les usagers.

Il rappelle qu'en 2024, au regard des modifications intervenues, les tarifs d'intervention du Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile ont été fixés comme suit :

TARIFS HORAIRES 2024						
Nature de la prestation	AIDE MENAGERE (Tarif de base sans aide financière)		AIDE MENAGERE AIDE A DOMICILE Caisses de retraites et mutuelles		AIDE A LA PERSONNE	
			Hors CARSAT, MSA, CNAVS, CMCAS	CARSAT, MSA, CNAVS, CMCAS	(exécutions des plans APA, PCH...)	Indemnités kilométriques – aide aux courses
Tarif applicable	26,80 € Pour les personnes prises en charge avant le 1 ^{er} février 2020	27,96 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1 ^{er} février 2020	26,02 €	26,30 € 29,50 € dimanches et jours fériés	23,50 €	0,49 € / km
Date d'application	1^{er} février 2024				1er janvier 2024	

A noter : Evolution des tarifs – 2019 - 2024

Prestation	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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	25,30 € Pour les personnes prises en charge avant le 1er février 2020 26,39 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1er février 2020	26,80 € Pour les personnes prises en charge avant le 1er février 2020 27,96 € 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 €	24,56 € Hors CARSAT et MSA 25,60 €	26,02 € Hors CARSAT et MSA 26,30 € 29,50 € dimanches et jours fériés
(exécutions des plans APA, PCH...)	21,40 €	21,89 €	22,61 €	22,61 €	23,50 €	24 €
Indemnités / kilométriques (si plus d'un déplacement d'aide aux courses par mois)	0,43 €	0,43 €	0,45 €	0,46 €	0,49 €	0,49 €

En considération de ces éléments, Monsieur le Président propose, pour 2025, la tarification des prestations du SAAD Marciac-Plaisance comme suit :

TARIFS HORAIRES 2025						
Nature de la prestation	AIDE MENAGERE (Tarif de base sans aide financière)		AIDE MENAGERE AIDE A DOMICILE Caisses de retraites et mutuelles		AIDE A LA PERSONNE	
					(exécutions des plans APA, PCH...)	Indemnités kilométriques – aide aux courses
Tarif applicable	27,82 € Pour les personnes prises en charge avant le 1 ^{er} février 2020	29,03 € Pour les personnes prises en charge à partir du 1 ^{er} février 2020	27,01 €	26,80 € 30,10 € dimanches et jours fériés	24,58 €	0,50 € / km
Date d'application	1 ^{er} janvier 2025					

A l'issue de cette présentation, les échanges mettent en exergue les points suivants :

- l'augmentation contingentée des tarifs ne permet pas d'atteindre l'équilibre financier. De plus, la lente progression des tarifs ne correspond pas à l'évolution des coûts réels de fonctionnement.
- compte tenu de la législation, les marges de manœuvre dont disposent les SAAD pour réduire, voire combler, les déficits constatés sont inexistantes.
- malgré des tarifs bas, un certain nombres de personnes accompagnées ne pouvant pas assumer leur reste à charge, faute de ressources suffisantes, préfèrent renoncer à des heures d'intervention.

Au regard de ces éléments, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :

- de valider la proposition tarifaire pour l'année 2025,
- d'autoriser Monsieur le Président à donner toutes les instructions nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle tarification.

2.2. Autorisation d'engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement avant le vote du budget 2025 pour le SAAD.

Le Président rappelle les dispositions extraites de l'article du code général des collectivités territoriales L.1612-1, modifié par la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 – article 37 :

Dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1er janvier de l'exercice auquel il s'applique, 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, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Ainsi, le montant des dépenses d'investissement réelles inscrites au budget primitif et décision modificative 2024 (hors chapitre 16 « Remboursement d'emprunts » et restes à réaliser 2023) s'élève à 11 713,59 €.

Conformément aux textes applicables, il est proposé au conseil communautaire de faire application de cet article à hauteur maximale de 2 928,39 €, soit 25% de 11 713,59 €.

Les dépenses d'investissement concernées sont les suivantes :

Matériel de bureau et informatique	Nature des dépenses	Montant	Référence comptable
Services administratifs du SAAD	Achat d'un ordinateur portable pour les permanences et les astreintes	1 150,00 €	Article 2183
TOTAL		1 150,00 €	

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

- d'autoriser l'engagement, la liquidation, le mandatement des dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, sur la base de l'état des dépenses précisées ci-après :

Matériel de bureau et informatique	Nature des dépenses	Montant	Référence comptable
Services administratifs du SAAD	Achat d'un ordinateur portable pour les permanences et les astreintes	1 150,00 €	Article 2183
TOTAL		1 150,00 €	

- d'autoriser le Président à signer tout document se rapportant à la présente délibération et à donner aux services toutes instructions nécessaires à son exécution.

3. Ressources humaines

3.1. Les suites de la réunion du CST du 20/12/2024

Le Comité social territorial, commun à la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et du CIAS Marciac-Plaisance, s'est réuni le 20/12/2024.

Les points inscrits à l'ordre du jour de cette réunion étaient les suivants :

1. Rapport social unique – RSU 2023 : Communauté de communes et CIAS
2. Pôle bien vivre au travail : mission d'inspection

Ils sont repris ci-après.

3.1.3. Rapport social unique – RSU 2023

Rappel :

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Le RSU se substitue aux différents rapports existants au sein des collectivités, à savoir :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (auparavant appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Le RSU est présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la collectivité ou de l'établissement public.

Pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents, le Centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport afin que ce dernier puisse être présenté au Comité Social Territorial intercommunal placé auprès du CDG.

Le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par la collectivité ou l'établissement public, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport Social Unique au CST.

Le RSU présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial (CST) ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Ce diagnostic permet de :

- Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.),
- Établir les lignes directrices de gestion (LDG), obligation nouvelle pour les employeurs depuis le 1er janvier 2021.
- Se comparer avec des collectivités de taille équivalente. À ce titre, le service « Animation de l'emploi territorial » du Centre de gestion met, à la disposition des employeurs, des fiches de synthèse par thème (données globales, risques psycho-sociaux, absentéisme, égalité femmes-hommes, etc.) ainsi qu'une fiche spéciale dédiée aux lignes directrices de gestion.
- Mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.)

Le RSU 2023 du CIAS Marciac-Plaisance

Sur la base du document joint au dossier de séance, une présentation du RSU 2023, établi pour les services du CIAS Marciac-Plaisance, est faite en séance.

Ces documents, issus du logiciel national de saisie des données, ont été validés par les membres du CST.

Une synthèse est transmise en annexe du présent compte-rendu.

A l'occasion de cette présentation, les administrateurs du CIAS sont informés, dans le détail, de la situation concernant un agent du CIAS pour lequel une procédure disciplinaire a été mise en œuvre et dont le comportement n'a pas évolué pour autant.

Au regard de ces éléments, les membres du Conseil d'Administration décident à l'unanimité de prendre acte de la présentation faite en séance du Rapport social unique 2023, produit pour les services du CIAS Marciac-Plaisance.

3.1.4. Pôle bien vivre au travail du Centre de Gestion du Gers : mission d'inspection

Conformément à l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, « l'autorité territoriale désigne [...] le ou les agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité. Elle peut passer convention avec le centre de gestion pour la mise à disposition de tels agents dans le cadre de l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique. »

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les règles en matière de santé et de sécurité au travail, des livres I à V de la 4ème partie du Code du travail s'appliquent aux collectivités et établissements employant des agents régis par le code général de la fonction publique.

En application de l'article 5 de ce décret, un Agent Chargé d'assurer la Fonction d'Inspection (ACFI) de l'application de ces règles est désigné.

La Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers ayant signé la convention d'adhésion au pôle Bien Vivre au Travail du Centre de Gestion du Gers, peuvent donc bénéficier de la mise à disposition de l'ACFI (Agent chargé de la Fonction d'Inspection).

La signature de la convention ouvre la possibilité de faire appel à la mission d'inspection mais ne déclenche pas pour autant, automatiquement, la mise à disposition de l'ACFI du CDG, à savoir Madame Sandra Ferraroni.

La mise à disposition de l'ACFI du CDG est conditionnée à la volonté de mise en place de la mission par l'autorité territoriale et donc à l'envoi de pièces complémentaires :

- demande de mise à disposition de l'ACFI
- avis du CST ou de la F3SCT
- lettre de mission de l'ACFI

Les conditions d'exécution de la mission (nombre de visites, besoins, priorités...) se définissent d'un commun accord entre la collectivité et l'ACFI.

Si la collectivité souhaite la mise à disposition de l'ACFI du CDG, la convention d'adhésion au pôle permet que cette mission soit comprise dans le forfait annuel d'adhésion au pôle (ne donnera pas lieu à une facturation supplémentaire).

➤ **Les missions de l'ACFI**

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 5 du décret précité, l'ACFI est chargé d'assurer la mission d'inspection qui consiste à :

- contrôler les conditions d'application des règles applicables en matière de santé et de sécurité du travail dans la Fonction Publique Territoriale, contenues dans le livre VIII du code général de la fonction publique, le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail et par les décrets pris pour leur application, ainsi que par l'article L. 717-9 du Code rural et de la pêche maritime ;
- proposer à l'autorité territoriale :
 - toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels,
 - en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il juge nécessaires,
- intervenir, en cas de désaccord entre l'autorité territoriale et l'instance compétente (CST/F3SCT), dans la résolution d'une procédure de danger grave et imminent et d'un recours à un expert agréé, conformément aux articles 5-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié ;
- être informé des dérogations concernant l'affectation des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, en situation de formation professionnelle et intervenir en cas de manquement à la délibération de dérogation ou en cas de risque grave pour la santé ou la sécurité du jeune dans l'exercice des travaux qu'il effectue conformément à l'article 5-12 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié ;
- étudier et proposer des pistes d'amélioration concernant les projets de construction, de rénovation et d'aménagements importants ;
- aider et apporter une expertise dans le cadre d'enquête (accident, maladie professionnelle...) ;
- pouvoir assister, avec voix consultative, aux réunions du Comité Social Territorial (CST) ou de la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT), conformément à l'article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié ;
- conseiller le (ou les) assistant(s) de prévention/conseiller(s) de prévention ;
- assister la délégation du CST/F3SCT lors des visites de services.

Pour l'exercice de ses missions, l'ACFI a librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter. Il doit se faire présenter les registres et autres documents prévus par la réglementation (registres santé et sécurité au travail, registres des dangers graves et imminents, registre des contrôles et vérifications obligatoires des installations

et du matériel, document unique d'évaluation des risques professionnels, liste des engins utilisés, liste des formations suivies, rapport annuel du médecin du travail...).

➤ **Le champ de compétence et formation**

Conformément à la convention du pôle Bien Vivre au Travail signée avec le CDG 32, les compétences de l'ACFI s'exercent sur l'ensemble des secteurs de la collectivité.

Conformément à l'article 5 du décret précité, l'ACFI bénéficie d'une formation initiale obligatoire de 16 jours, préalable à sa prise de fonction.

➤ **Le partenariat**

L'accomplissement de ses missions amène l'ACFI à travailler en lien avec :

- L'Autorité Territoriale ou son représentant
- L'ensemble des directions de la collectivité
- le médecin du travail
- le(s) assistant(s)/conseiller(s) de prévention
- le CST/F3SCT
- et tout autre acteur interne ou externe en lien avec la santé et la sécurité au travail.

Pour ses déplacements sur site, l'ACFI est accompagné par un représentant de la collectivité (élu, encadrant, assistant/conseiller de prévention).

➤ **Les limites de la mission**

La mission qui vous est confiée correspond à une mission de contrôle et d'accompagnement. Il appartient à l'Autorité Territoriale de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents conformément aux articles L.4121-1 et suivants du Code du travail.

Au regard de ces éléments, les membres du Conseil d'Administration décident à l'unanimité :

- de faire appel à la mission d'inspection prévue dans le cadre de la convention Bien-être au travail ;
- d'accepter la mise à disposition de l'ACFI du CDG, à savoir Madame Sandra Ferraroni.
- d'autoriser le Président à signer tout document et à donner toute instruction aux services pour la mise en œuvre de cette décision.

3.2. Mise à disposition d'un agent de la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers au bénéfice du CIAS Marciac-Plaisance personnels

Le Président expose :

Vu la loi modifiée n°84-53 du 25 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération du Bureau communautaire du 12 novembre 2024 portant acceptation de la mise à disposition de personnel de la communauté de communes Bastides et Vallons du Gers auprès du CIAS Marciac Plaisance, à savoir :

Structure d'accueil	Grade	Nombre d'heures	Début	Fin	mission
CIAS Marciac Plaisance	Rédacteur	1 heure hebdomadaire	01/02/2025	31/12/2027	Responsable du service Commande publique Affaires juridiques

Considérant que cette mise à disposition est envisagée à compter du 1er février 2025 pour une durée de 3 ans,

Considérant que les dispositions de l'article 61 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée permettent à un fonctionnaire, avec son accord, d'être mis à disposition pour effectuer tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissement que le sien, sur un emploi permanent à temps non complet,

Considérant que l'agent concerné, Responsable du Service Commande Publique – Communication – Veille juridique de l'EPCI et assurant par ailleurs la direction générale de l'EPCI en l'absence de la Directrice générale des services, accepte d'être mis à disposition du CIAS Marciac-Plaisance pour assurer la fonction de Direction en l'absence de la DGS,

Il est proposé la mise à disposition suivante :

Structure d'accueil	Grade	Nombre d'heures	Début	Fin	mission
CIAS Marciac Plaisance	Rédacteur	1 heure hebdomadaire	01/02/2025	31/12/2027	Responsable du service Commande publique Affaires juridiques

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **d'accepter la mise à disposition du fonctionnaire concerné comme proposé ci-dessus.**
- **d'établir le règlement de la participation du CIAS Marciac Plaisance de la façon suivante : rémunération brute, augmentée des charges patronales, correspondante à l'activité exercée pour le compte du Centre Intercommunal d'Action Sociale Marciac Plaisance avec versement des frais de déplacement liés à cette mise à disposition,**
- **d'autoriser le Président à signer la convention de mise à disposition et tout document se rapportant à la présente délibération.**

4. Questions diverses

4.2. Mise en place des services autonomie à domicile (SAD)

Le Conseil départemental du Gers a mandaté un cabinet extérieur, E2S, pour assurer l'accompagnement des SAAD habilités du département dans la mise en œuvre de la réforme des SAD.

Pour le CIAS Marciac-Plaisance, cet accompagnement a débuté le 17 décembre 2024 par la rencontre des responsables techniques du service, Madame Ducousso et Madame Ducos.

rappel des premiers échanges :

17/12/2024 : première rencontre technique qui a permis de faire un état des lieux et de communiquer à Mme Segui, interlocutrice référente pour le CIAS Marciac-Plaisance au sein de E2S, tous les documents comptables et RH, les délibérations du CIAS depuis le 1^{er} janvier 2023, les règlements intérieurs et autres documents d'information du CIAS.

8/01/2025 : restitution de la première analyse de ces informations

20/01/2025 : restitution du diagnostic au Président du CIAS

21/01/2025 : travail sur l'élaboration d'un plan d'actions et identification de la forme juridique la plus adaptée pour poser le cadre de la relation avec l'ADOM Trait d'Union.

Monsieur Guilhaumon précise qu'il a, également, rencontré Madame Ségui, intervenante au sein du cabinet E2S. Il lui a fait part des remarques suivantes :

- le CIAS et les SAAD associatifs du territoire ont une habitude de travail conjoint. Les structures n'ont pas attendu la réforme pour travailler ensemble.
- si la démarche d'accompagnement financée par le Département du Gers est intéressante, force est de constater que, pour la mise en œuvre de la réforme des SAD, aucun financement

complémentaire n'est à attendre par les structures ; ni de la part de l'Etat, ni de la part du conseil départemental.

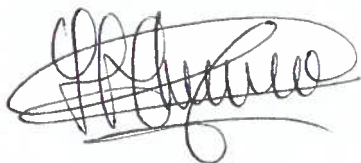
- faute d'anticipation, les SAAD vont devoir faire des choix pour continuer à assumer certaines de leurs missions. Et les EPCI vont être mobilisés financièrement.

Les administrateurs du CIAS souscrivent à ces remarques.

La séance est levée à 18 h
Compte-rendu validé le :

Le secrétaire de séance,

Maryse Lacour



Le Président,

Jean-Louis Guilhaumon



annexe 1 RSU 2023 – Présentation synthétique

1. Quel est l'objectif du Rapport Social Unique ?

Le **Rapport Social Unique** vise à rassembler les éléments et données à partir desquelles seront établies les **Lignes Directrices de Gestion** pour permettre aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des Ressources Humaines.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique dresse la longue liste de ces données regroupées en 10 thèmes :

- l'emploi ;
- le recrutement ;
- les parcours professionnels ;
- la formation ;
- les rémunérations ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
- l'action sociale et la protection sociale ;
- le dialogue social ;
- la discipline.

Les données mentionnées ci-dessus doivent être présentées par sexe, mais également selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés. Elles contribuent ainsi à l'établissement du rapport annuel sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes.

2. Synthèse des données relatives au CIAS Marciac-Plaisance

(en rouge les données 2023)

EFFECTIFS

Au 31 décembre 2023 :

25 agents employés dont : 17 fonctionnaires/4 contractuels permanents/4 contractuels non permanents

0 emploi aidé

0 CDI

100 % de femme

EMPLOIS PERMANENTS

5 % cat B

95 % cat C

Principaux cadre d'emploi

Agent sociaux 81 % **89 %**/ adjoint administratif 14 % **11%**/ Rédacteur 5 % **4%**

TEMPS de TRAVAIL

Répartition des agents à temps complet non complet

12 % des fonctionnaires à temps complet **14 %** départ à la retraite d'un agent social à temps plein

100 % des contractuels à temps non complet **100 %**

Filières les plus concernées par le tps non complet

Social

PYRAMIDE DES AGES

Age moyen du Cias 46 ans **47 ans**

Age moyen des fonctionnaires 47.5 ans **47.9 ans**

Contractuels sur emploi permanent 38.8 ans **43.5 ans**

La plus grande tranche d'âge dans les effectifs 35-45 ans

EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE

17.3 agents ETP 1 sur l'année **19.2** problème de recrutement pour le service, des départs à la retraite non remplacés

12.9 fonctionnaires **12.5**

3 contractuels sur emploi permanent **4.5**

1.4 contractuels sur emploi non permanent **2.2**

MOUVEMENTS

Evolution des effectifs permanents

1 départ à la retraite

0 arrivée

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

47.1 % avancement d'échelon **92.9 %**

0% avancement de grade **7 %**

4 % promotion interne **0 %** (1 agent)

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

1 sanction du 2^{ème} groupe fonctionnaire (15 jours de suspension)

BUDGET ET REMUNERATIONS

Les charges du personnel représentent 90% des dépenses de fonctionnement **90 %**

La part du régime indemnitaire sur la rémunération 9.51 % **9.74%**

9.49 % fonctionnaires **9.37 %**

9.58 % contractuels **10.81 %**

9.51 % emploi permanents **9.74 %**

ABSENCES

En moyenne 20.4 jours d'absence pour tout motif médical compressible par fonctionnaire **11.9 jours**

Plusieurs arrêts maladie long de fonctionnaire (opérations, accident de travail...)

En moyenne 0 jours d'absence pour tout motif médical compressible par contractuel permanent **15.8 jours**

1 agent contractuel sur un emploi non permanent : 100 jours d'arrêt

Accident de travail

2 accidents du travail 2 (1 accident de travail et 1 accident de trajet)

34 jours d'arrêt **12 jours**

100 % accidents du travail concernent la filière sociale **100 %**

HANDICAP

Seules les collectivités de plus de 20 ETP sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs

Le CIAS n'a pas à répondre à cette obligation mais compte 1 agent travailleur handicapé dans son effectif en 2023

PREVENTION

Recrutement d'un agent de prévention à compter du 16 octobre 2023 à temps plein, avec une répartition de son temps de travail articulé de la manière suivante :

- 0.5 ETP : agent de prévention

- 0.5 ETP : référent handicap.

Le DU est mis à jour, existence registre de santé et de sécurité au travail, adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie.

FORMATION

76 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour **53 %**

4.2 jours moyen de formation par agent permanent **2**

100 % CNFPT

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Santé participation de la collectivité de 15 euros par mois et par agent souscripteur mutuelle conventionnée CDG 32

Prévoyance participation de la collectivité de 10 euros par mois et par agent souscripteur mutuelle conventionnée CDG 32

Adhésion au CNAS

RELATION SOCIALES

Pas de jour de grève

4 R° de CST