

Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 30 août 2022

L'an deux mille vingt-deux, le mardi 30 août à 18h00, le Conseil d'Administration du CIAS du Bazadais, dûment convoqué le 24 août 2022, s'est réuni en session ordinaire à la Salle des Fêtes de CAUVIGNAC, sous la présidence de Mme Nicole COUSTET.

Présents	Danielle BARREYRE, Aline BETEILLE, Félix BLAZQUEZ, Jeanine CASTAGNET, Nicole COUSTET, Patrick DUFAU, Frédérique FAGET, Michelle LABROUCHE, Claude LAFFARGUE, Jacques LAGARDERE, Eric VIGNEAU
-----------------	--

Absents ou excusés	David ATTIMONT, Lucienne BIES, Bernard DAURIAN, Isabelle DAVIATTE, Pauline LACAU, Martine LAGARDERE, Christine LUQUEDEY, Willy MAYO, Geneviève NATUREL-ZANDVLIET, Marie-Claude SAINT-MARC
---------------------------	---

Pouvoir de	Martine LAGARDERE à Jacques LAGARDERE Christine LUQUEDEY à Nicole COUSTET
-------------------	--

Secrétaire de séance	Michelle LABROUCHE
-----------------------------	--------------------

Le quorum étant atteint, le Conseil d'administration peut délibérer.

I- ADOPTION DU COMPTE-RENDU DE LA SEANCE DU 08 JUIN 2022

Le compte rendu est adopté à l'unanimité.

II- RAPPORT N°1 : PERSONNEL

Rapporteur : Nicole COUSTET

2.1- Délibération portant recours aux contrats d'apprentissage

Délibération n° DE_30082022_01

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code du travail et en particulier les articles L 6211-1 et suivants, les articles D 6211-2 et suivants ;

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

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

Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 modifiée portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le Code du travail ;

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 modifiée pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifiée pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique ;
Vu la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 ;
Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) ;
Vu le décret n° 2018-1347 du 28 septembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis ;
Vu le décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019 modifié relatif au dépôt du contrat d'apprentissage ;
Vu le décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
Vu l'avis du Comité technique portant sur les conditions générales d'accueil et de formation d'un apprenti en date du 21 juillet 2022 ;

Considérant que le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation ;

Considérant que l'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ;

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes de 16 à 29 ans révolus, aux personnes en situation de handicap, sans limite d'âge, aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau, sans limite d'âge, aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie, sans limite d'âge, aux jeunes de 15 à 16 ans s'ils atteignent l'âge de 15 ans entre la date de début de la formation et le 31 décembre de l'année civile et s'ils ont achevé le premier cycle d'enseignement secondaire, à des personnes jusqu'à 34 ans dans certaines conditions particulières, d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration et que cette formation en alternance est sanctionnée d'un diplôme ou d'un titre professionnel ;

Considérant que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge, de son niveau d'études et de son année de formation ;

Considérant qu'un maître d'apprentissage répondant aux exigences de qualification et d'expérience professionnelle en lien avec le diplôme ou le titre professionnel préparé par l'apprenti établies par la réglementation sera nommé au sein du personnel, qu'il disposera, pour exercer sa mission, du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec l'organisme de formation et, s'il est titulaire, qu'il bénéficiera d'une NBI de 20 points ;

Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour la personne accueillie que pour la collectivité ;

Considérant qu'il revient à l'assemblée délibérante de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

Interventions dans la salle :

- **Nicole COUSTET** : « On pouvait prendre des apprentis et jusqu'en 2022, la formation était à la charge de la collectivité. Depuis cette année, la formation est prise en charge à 100 % par le CNFPT. On espère avoir des jeunes qui viendront au service d'aide à domicile. Il faudra communiquer là-dessus. C'est quelque chose d'intéressant. »

- **Danielle BARREYRE** : « Où se trouve le centre de formation ? »

- **Solange BORRAT** : « St-Clément à Cudos et Anatole de Monzie à Bazas. Il y a AGIR sur Langon. »

Appelé à délibérer, le Conseil d'administration, à l'unanimité :

- **DÉCIDE** le recours au contrat d'apprentissage ;
- **DÉCIDE** d'autoriser l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un apprenti ;
- **DÉCIDE** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget ;
- **AUTORISE** Madame la Présidente à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment le contrat d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec l'organisme de formation.

2.2- Délibération autorisant le recours à la mise à disposition d'un module « Anticipation RH » (GPEEC) proposé par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Délibération n° DE_30082022_02

Madame la Présidente informe le Conseil d'administration que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde propose aux collectivités du département de la Gironde et à leurs établissements publics de pouvoir leur mettre à disposition un module informatique « Anticipation RH » (GPEEC) visant à faciliter leurs travaux de réflexion en vue de l'élaboration d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et compétences.

Ce module, accessible via l'application « Données sociales », utilisée pour le remplissage du rapport social unique, permet d'obtenir trois types d'analyse :

- une analyse « Collectivité », déclinable par directions et par services, permettant de définir les besoins futurs en matière de recrutement et de formation ;
- une analyse « Métiers », permettant de gérer les mobilités internes et d'identifier les profils compatibles avec les postes ouverts ;
- une analyse « Agent » permettant d'accompagner les agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion.

Un accompagnement technique à l'utilisation de ce module est effectué par le Centre de Gestion.

Le recours à cet outil nécessite la signature préalable d'une convention avec le Centre de Gestion, qui précise les modalités pratiques et financières liées à sa mise à disposition.

Une tarification annuelle est ainsi déterminée selon le nombre d'agents de la collectivité :

- Collectivités jusqu'à 20 agents : 50 € / an
- Collectivités de 21 à 49 agents : 250 € / an
- Collectivités de 50 à 99 agents : 500 € / an
- Collectivités de 100 à 349 agents : 800 € / an
- Collectivités de 350 à 499 agents : 1500 € / an
- Collectivités à partir de 500 agents : 2000 € / an

Considérant l'intérêt pour la collectivité de pouvoir disposer d'éléments pertinents et fiables visant à nourrir ses réflexions en matière de gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et compétences ;

Interventions dans la salle :

- **Nicole COUSTET** : « On avait un module pour le bilan social. On vous propose de rajouter le GPEEC. C'est un module de projection en besoins de personnel. »

- **Delphine HOUGAS** : « L'idée est d'identifier les besoins que l'on va avoir, les compétences qu'on peut avoir en termes de personnel et comment imbriquer les deux. C'est un outil pour la collectivité. »

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

Vu les dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Sur proposition de Madame la Présidente,

Appelé à délibérer, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- ⇒ **DE RECOURIR** à la mise à disposition du module « Anticipation RH » (GPEEC) proposé par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde ;
- ⇒ **D'AUTORISER** Madame la Présidente à signer la convention correspondante.

2.3- Délibération portant adhésion au dispositif de médiation préalable obligatoire dans certains litiges de la fonction publique mis en œuvre par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Délibération n° DE_30082022_03

Madame la Présidente informe le Conseil d'administration que la médiation est un dispositif novateur qui peut être défini comme un processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur.

Ce mode de règlement alternatif des conflits (sans contentieux) est un moyen de prévenir et de résoudre plus efficacement certains différends, au bénéfice :

- des employeurs territoriaux, qui peuvent souhaiter régler le plus en amont possible et à moindre coût certains litiges avec leurs agents, dans le respect des principes de légalité et de bonne administration, ainsi que des règles d'ordre public ;
- des agents publics, qui peuvent ainsi régler, dans l'échange, leurs différends avec leurs employeurs de manière plus souple, plus rapide et moins onéreuse.

En outre, la durée moyenne d'une médiation ne dépasse pas 3 mois, ce qui est très court par rapport aux délais de jugement moyens qui sont constatés devant les tribunaux administratifs, sans compter l'éventualité d'un appel ou d'un pourvoi en cassation.

Les centres de gestion, tiers de confiance auprès des élus employeurs et de leurs agents, se sont vu confier par le législateur, au terme d'une expérimentation au bilan positif, la mise en œuvre d'un dispositif de médiation préalable obligatoire pour les litiges de la fonction publique territoriale.

L'exercice de cette mission s'est défini sur la base d'une expérimentation de trois années et d'un travail collaboratif entre le Conseil d'Etat, les juridictions administratives et la Fédération Nationale des Centres de Gestion.

La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a en effet inséré un nouvel article 25-2 dans la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée qui oblige les centres de gestion à proposer, par convention, la mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

La mission de médiation préalable obligatoire est ainsi assurée par le Centre de Gestion de la Gironde sur la base de l'article 25-2 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Il s'agit d'une nouvelle mission à laquelle les collectivités et leurs établissements publics peuvent adhérer volontairement à tout moment, par délibération et convention conclue avec le Centre de Gestion.

En y adhérant, la collectivité choisit que les recours formés contre des décisions individuelles dont la liste est déterminée par décret et qui concernent la situation de ses agents sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une tentative de médiation.

Le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 établit la liste des litiges ouverts à la médiation préalable obligatoire ainsi qu'il suit :

- décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;
- décisions de refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, les refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au point précédent ;
- décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;
- décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;
- décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié, relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La conduite des médiations est assurée par des agents du Centre de Gestion formés et opérationnels, qui garantissent le respect des grands principes de la médiation : indépendance, neutralité, impartialité, confidentialité, principes rappelés notamment dans la charte des médiateurs des centres de gestion élaborée sous l'égide de la Fédération Nationale des Centres de Gestion.

Afin de faire entrer la collectivité dans le champ de ce dispositif de médiation préalable obligatoire, il convient de prendre une délibération autorisant l'autorité territoriale à conventionner avec le Centre de Gestion de la Gironde.

Vu le code de justice administrative, et notamment ses articles L. 213-1 et suivants et R. 213-1 et suivants ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 25-2 ;

Vu la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire ;

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion ;

Vu le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux ;

Vu la délibération n° DE-0017-2022 en date du 29 mars 2022 du Centre de Gestion de la Gironde portant mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire ;

Vu la délibération n° DE-0035-2022 en date du 31 mai 2022 du Centre de Gestion de la Gironde relative à la coopération régionale des centres de gestion de la Nouvelle-Aquitaine dans l'exercice de la médiation préalable obligatoire ;

Vu la charte des médiateurs des centres de gestion élaborée par la Fédération Nationale des Centres de Gestion ;

Vu le modèle de convention d'adhésion à la mission de médiation préalable obligatoire figurant en pages suivantes proposé par le Centre de Gestion de la Gironde ;

Sur le rapport de Madame la Présidente,

Appelé à délibérer, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- ⇒ **DE RATTACHER** la collectivité au dispositif de médiation préalable obligatoire prévu par l'article L 213-1 du Code de justice administrative et d'adhérer en conséquence à la mission proposée à cet effet par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde ;
- ⇒ **D'AUTORISER** la Présidente à conclure la convention proposée par le Centre de Gestion de la Gironde.

2.4- Délibération portant détermination des cycles de travail au sein de la collectivité

Délibération n° DE_30082022_04

Madame la Présidente explique que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose, en son article 47, que les collectivités territoriales, leurs établissements publics et ceux auxquels elles sont rattachées respectent la durée légale de travail de leurs agents publics à temps complet, à savoir 1607 heures annuelles.

Ainsi, elle suppose que les collectivités locales et les établissements publics suppriment les accords dérogatoires au temps de travail qu'ils ont éventuellement mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001

Pour ce faire, elles doivent :

- abroger les délibérations qui ont consacré ces régimes et prendre de nouvelles délibérations qui instaurent des régimes de travail respectant les 1607 heures ou y dérogeant, par exception, en tenant compte des sujétions et de la nature des fonctions ;
- modifier les dispositions de leur règlement intérieur relatives à l'organisation du temps de travail et aux différentes absences.

Ainsi et concrètement :

- aucun régime de travail ne doit permettre à un agent public à temps complet de travailler en-deçà des 1607 heures, si la nature de ses fonctions ou les sujétions qui y sont inhérentes ne le justifient pas par exception ;

- aucune journée d'absence offerte par la collectivité ne doit être octroyée aux agents, en-dehors des jours d'absence officiels, c'est-à-dire les congés annuels, les ARTT, les jours fériés, les jours de repos.

Rappel sur la durée du travail effectif

Le décret N°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'Aménagement et à la Réduction de Temps de Travail dans la Fonction Publique d'Etat précise dans son article 2 que « *la durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

La durée de référence du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Ces valeurs s'entendent sans préjudice des sujétions liées à la nature de certaines missions, à la définition des cycles de travail qui en résultent, et des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

La durée annuelle est calculée comme suit :

Nombre total de jours dans l'année		365,25 jours
Repos hebdomadaire	2 jours X 52 semaines	104 jours
Congés annuels	5 X la durée hebdomadaire de service	25 jours
Jours fériés		8 jours
Nombre de jours travaillés		228,25 jours
Nombre d'heures travaillées	Nombre de jours X 7 heures	1 598 heures
	Arrondi à	1 600 heures
Journée de solidarité		7 heures
TOTAL		1 607 heures

Proposition d'organisation des cycles de travail

Les 2 jours de congés « de la Présidente » sont supprimés.

Afin de permettre aux agents de conserver le bénéfice de ces deux jours de repos supplémentaires, il est proposé de modifier les cycles de travail en y intégrant 15 minutes de travail supplémentaires par semaine permettant ainsi de dégager deux jours de RTT.

Le travail est organisé en cycles de travail définis par :

- la durée hebdomadaire de travail,
- des bornes quotidiennes et hebdomadaires,
- des horaires de travail.

5 types de cycles sont proposés pour la collectivité :

- **Un cycle de 35h15 hebdomadaires – Service Administratif**

Sont concernés tous les agents administratifs des services suivants :

- Agents administratifs et comptables du service d'administration générale
- Agent administratif du service Coordination Enfance
- Responsable de la Résidence Autonomie
- Responsables et assistantes administratives du Service d'Aide à Domicile et agent en charge de la prévention séniors.

Ce cycle de 35h15 hebdomadaires ouvre droit à 2 jours de Réduction du temps de travail (RTT).

Organisation du cycle de travail :

- du lundi au vendredi : 35h15 réparties sur 5 jours.
- Plages horaires de travail :
8h30-12h30 et 13h30-17h30 (amplitude maxi, sauf autorisation particulière)
- Plages horaires de présence obligatoire : 9h-12h30 et 13h30-16h30
- Chaque agent définit, en accord avec son responsable de service, ses plages horaires hebdomadaires.

Exemple :

Lundi	8h30-12h30 et 13h30-16h45	7h15
Mardi	8h30-12h30 et 13h30-16h30	7h00
Mercredi	9h00-12h30 et 13h30-17h00	7h00
Jeudi	8h30-12h30 et 13h30-16h30	7h00
Vendredi	8h30-12h30 et 13h30-16h30	7h00
Total		35h15

- **Un cycle de 35h15 hebdomadaires**

Sont concernés tous les agents des services suivants :

- Agents de la Résidence Autonomie
- Agents du Multi-accueil de Bazas
- Agents de l'Office de tourisme
- Agents recrutés sur des contrats de remplacement.

L'organisation du cycle de travail est définie par les responsables de structures en fonction des obligations de service.

Ce cycle de 35h15 hebdomadaires ouvre droit à 2 jours de Réduction du temps de travail (RTT).

- **Un cycle de 35h15 hebdomadaires - Annualisé – Enfance/Aide à domicile**

Sont concernés les agents suivants :

- animateurs et responsables des structures Enfance-Jeunesse (APS, ALSH, PAJ, Promotion du Sport)
- Agents des Multi-accueil de Cudos et Grignols
- Agents d'intervention du Service d'Aide à Domicile.

L'organisation du cycle de travail est définie par les responsables de structures en fonction des obligations de service.

Ce cycle de 35h15 hebdomadaires ouvre droit à 2 jours de Réduction du temps de travail (RTT).

- **Un cycle de 36h00 hebdomadaires annualisé– Service Technique**

Sont concernés les agents affectés au service technique.

Le cycle de travail du service technique est établi en fonction de la saisonnalité des travaux à effectuer.

Janvier à Mai :

Lundi	8h00 – 12h00 et 13h00-17h00	8h00
Mardi	8h00 – 12h00 et 13h00-17h00	8h00
Mercredi	8h00 – 12h00 et 13h00-17h00	8h00
Jeudi	8h00 – 12h00 et 13h00-17h00	8h00
Vendredi	8h00 – 12h15	4h15
Total		36h15

Juin à Septembre :

Lundi	5h45-13h00	7h15
Mardi	5h45-13h00	7h15
Mercredi	5h45-13h00	7h15
Jeudi	5h45-13h00	7h15
Vendredi	5h45-13h00	7h15
Total		36h15

Octobre à Décembre :

Lundi	8h00 – 12h00 et 13h00-17h00	8h00
Mardi	8h00 – 12h00 et 13h00-17h00	8h00
Mercredi	8h00 – 12h00 et 13h00-17h00	8h00
Jeudi	8h00 – 12h00 et 13h00-17h00	8h00
Vendredi	8h00 – 12h15	4h15
Total		36h15

Ce cycle de 36h15 hebdomadaires annualisé ouvre droit à 8 jours de Réduction du temps de travail (RTT).

- **Un cycle de 37h15 hebdomadaires – Responsables de service (membres du CODIR)**

Sont concernés tous les agents responsables de services et membres du Comité de Direction.

Organisation du cycle de travail :

- du lundi au vendredi : 37h15 réparties sur 5 jours.
- Plages horaires de travail :
 - 8h00-12h30 et 13h30-18h00 (amplitude maxi, sauf autorisation particulière)
- Chaque agent définit, en accord avec son responsable de service, ses plages horaires hebdomadaires.

Ce cycle de 37h15 hebdomadaires ouvre droit à 14 jours de Réduction du temps de travail (RTT).

Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 21 juillet 2022,

Sur le rapport de Madame la Présidente,

Appelé à délibérer, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

⇒ **D'APPROUVER** l'organisation des cycles de travail telle que définie ci-dessus.

2.5- Délibération portant création de postes

Délibération n° DE_30082022_05

Madame la Présidente rappelle à l'assemblée que :

à L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc à l'organe délibérant de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L313-1 et L332-8,

Vu le tableau des emplois,

Considérant que :

- conformément à l'arrêté du 29 décembre 2020 portant établissement des lignes directrices de gestion de la CDC du Bazadais, la Présidente a proposé l'avancement de grade de 16 agents sur le CIAS du Bazadais ;
- qu'il convient de pérenniser les postes des assistantes administratives du SAAD sur les secteurs de Bazas et Captieux ;

Afin de pouvoir les nommer sur ces nouveaux grades, Madame la Présidente indique qu'il est nécessaire de créer les postes correspondants.

Madame la Présidente propose au Conseil d'administration de créer les postes suivants :

Grade	Catégorie	Temps de travail	Nombre de postes
Agent social principal 2 ^{ème} classe	C	35h00	6
Agent social principal 2 ^{ème} classe	C	32h00	1
Agent social principal 2 ^{ème} classe	C	30h00	2
Agent social principal 2 ^{ème} classe	C	28h00	1
Agent social principal 1 ^{ère} classe	C	35h00	5
Adjoint d'animation principal 1 ^{ère} classe	C	32h00	1
Adjoint administratif	C	35h00	2

à compter du 1^{er} octobre 2022.

Appelé à délibérer, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- ⇒ **D'ADOPTER** la modification du tableau des emplois ainsi proposée. Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé dans l'emploi sont inscrits au budget, chapitre 012.

III- RAPPORT N°2 : MODIFICATION DES DOCUMENTS REGLEMENTAIRES POUR LE FONCTIONNEMENT DE LA RESIDENCE AUTONOMIE LA BELLE ETOILE

Rapporteur : Michelle LABROUCHE

Délibération n° DE_30082022_06

Madame la Vice-présidente rappelle que le Code de l'Action Sociale et des familles, le Code de la Santé Publique et différentes circulaires prévoient la mise en place de documents réglementaires pour le fonctionnement des résidences autonomie.

Le projet de loi Autonomie prévoit la mise en place de ces documents, ainsi qu'un socle de prestations obligatoires.

Par délibération n° DE_12042022_05 en date du 12 avril 2022, le Conseil d'administration a validé les documents réglementaires suivants :

- le contrat de séjour,
- le projet d'établissement,
- le livret d'accueil,
- le règlement de fonctionnement.

Ces documents ont été présentés aux services du Département et ont fait l'objet d'observations qu'il convient de modifier.

Appelé à délibérer, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

⇒ **D'ADOPTER** les documents précités joints à la présente délibération.

IV – RAPPORT N°3 : CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LE RESIDENCE AUTONOMIE LA BELLE ETOILE ET LE SERVICE D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT A DOMICILE DU CIAS DU BAZADAIS

Rapporteur : Michelle LABROUCHE
Délibération n° DE_30082022_07

Madame la Vice-présidente expose que la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV) permet désormais aux résidences autonomie, qui le souhaitent, d'accueillir à l'entrée des personnes âgées en perte d'autonomie (GIR 1 à 4), afin de développer l'offre d'habitat intermédiaire avec services pour toutes les personnes âgées, y compris celles qui ne sont pas autonomes. Les résidences autonomie ayant fait ce choix doivent en conséquence adapter leur projet d'établissement.

En outre, les résidences autonomie concernées doivent, conclure une convention de partenariat avec d'une part, un établissement d'hébergement pour personnes âgées (EHPAD) et d'autre part, un service médico-social (SAAD, SSIAD ou SPASAD) ou un centre de santé ou un établissement de santé ou des professionnels de santé.

L'article D. 313-24-2, 2° définit le contenu de cette convention qui comprend les modalités de coopération et d'intervention, le cas échéant, auprès des résidents, ainsi que les modalités d'organisation des relations et des partenariats relatifs à l'organisation ou à la mutualisation de certaines actions de prévention.

La résidence autonomie est un établissement médico-social composé d'un ensemble de logements associés à des services collectifs, pour des personnes âgées majoritairement autonomes qui ne peuvent plus ou ne souhaitent plus vivre chez elles. Le coût du logement y est modéré. En outre, l'établissement ne dispose pas de personnel médical et la présence du personnel n'est pas permanente.

De ce fait, l'entrée de personnes âgées en perte d'autonomie au sein de ces résidences autonomie nécessite d'assurer un accès facilité à des modalités de prise en charge médico-sociales afin de veiller à la qualité et à la continuité de la prise en charge des personnes accueillies.

Il est donc proposé de signer une convention entre la résidence autonomie La Belle Etoile et le service d'aide et d'accompagnement à domicile du CIAS du Bazadais. Cette convention poursuit ainsi les objectifs suivants :

- faciliter l'intégration de la résidence autonomie dans un réseau gérontologique suffisamment solide pour assurer un bon accompagnement et une bonne prise en charge des personnes âgées dépendantes accueillies ;
- construire des parcours de santé cohérents permettant d'éviter les ruptures et d'améliorer la prise en charge des résidents, notamment en renforçant la coordination des acteurs ;
- s'assurer en cas d'urgence, de défaillance ou d'absence de choix du résident qu'un service pourra être sollicité et proposé à la personne

La convention présentée en pages suivantes a pour objet de fixer les conditions et les modalités de collaboration entre la résidence autonomie et le service partenaire et de régir leurs relations pendant toute la durée de la convention.

Les engagements réciproques des parties sont les suivants : transmettre les informations utiles à l'autre partie et aux résidents, coopérer en matière d'actions de prévention de la perte d'autonomie, faciliter les échanges entre partenaires et organiser la prise en charge des situations complexes.

Interventions dans la salle :

- **Danielle BARREYRE** : « *Cela veut dire que les résidents ne peuvent avoir des personnes d'aides à domicile que du CIAS ?* ».

- **Solange BORRAT** : « *Non. Ils ont toujours le libre choix. Il faut que la résidence soit en capacité de faire une proposition si le résident le demande.* »

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L313-12, D 313-24-1 et D 313-24-2 ;

Vu le projet d'établissement de la Résidence autonomie La Belle Etoile d'août 2022 ;

Sur le rapport de Madame la Vice-présidente,
Appelé à délibérer, le Conseil d'administration, à l'unanimité :

- ⇒ **DE VALIDER** le projet de convention de partenariat entre la Résidence autonomie La Belle Etoile et le Service d'aide et d'accompagnement à domicile du CIAS du Bazadais ;
- ⇒ **D'AUTORISER** Madame la Présidente et Madame la Vice-présidente à signer ladite convention.

V- RAPPORT N°4 : CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA RESIDENCE AUTONOMIE LA BELLE ETOILE ET LES CABINETS INFIRMIERS

Rapporteur : Michelle LABROUCHE
Délibération n° DE_30082022_08

Madame la Vice-présidente expose que la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV) permet désormais aux résidences autonomie, qui le souhaitent, d'accueillir à l'entrée des personnes âgées en perte d'autonomie (GIR 1 à 4), afin de développer l'offre d'habitat intermédiaire avec services pour toutes les personnes âgées, y compris celles qui ne sont pas autonomes. Les résidences autonomie ayant fait ce choix doivent en conséquence adapter leur projet d'établissement.

En outre, les résidences autonomie concernées doivent conclure une convention de partenariat avec d'une part, un établissement d'hébergement pour personnes âgées (EHPAD) et d'autre part, un service médico-social (SAAD, SSIAD ou SPASAD) ou un centre de santé ou un établissement de santé ou des professionnels de santé.

L'article D. 313-24-2, 2° définit le contenu de cette convention qui comprend les modalités de coopération et d'intervention, le cas échéant, auprès des résidents, ainsi que les modalités d'organisation des relations et des partenariats relatifs à l'organisation ou à la mutualisation de certaines actions de prévention.

La résidence autonomie est un établissement médico-social composé d'un ensemble de logements associés à des services collectifs, pour des personnes âgées majoritairement autonomes qui ne peuvent plus ou ne souhaitent plus vivre chez elles. Le coût du logement y est modéré. En outre, l'établissement ne dispose pas de personnel médical et la présence du personnel n'est pas permanente.

De ce fait, l'entrée de personnes âgées en perte d'autonomie au sein de ces résidences autonomie nécessite d'assurer un accès facilité à des modalités de prise en charge médico-sociales afin de veiller à la qualité et à la continuité de la prise en charge des personnes accueillies.

Il est donc proposé de signer une convention entre la Résidence autonomie La Belle Etoile et les cabinets infirmiers du territoire afin de :

- faciliter l'intégration de la résidence autonomie dans un réseau gériatrique suffisamment solide pour assurer un bon accompagnement et une bonne prise en charge des personnes âgées dépendantes accueillies ;
- construire des parcours de santé cohérents permettant d'éviter les ruptures et d'améliorer la prise en charge des résidents, notamment en renforçant la coordination des acteurs ;
- s'assurer en cas d'urgence, de défaillance ou d'absence de choix du résident qu'un service pourra être sollicité et proposé à la personne

La convention présentée en pages suivantes a pour objet de fixer les conditions et les modalités de collaboration entre la résidence autonomie et le service partenaire et de régir leurs relations pendant toute la durée de la convention.

Les engagements réciproques des parties sont les suivants : transmettre les informations utiles à l'autre partie et aux résidents, coopérer en matière d'actions de prévention de la perte d'autonomie, faciliter les échanges entre partenaires et organiser la prise en charge des situations complexes.

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L313-12, D 313-24-1 et D 313-24-2 ;

Vu le projet d'établissement de la Résidence autonomie La Belle Etoile d'août 2022 ;

Sur le rapport de Madame la Vice-présidente,

Appelé à délibérer, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- ⇒ **DE VALIDER** le projet de convention de partenariat entre la Résidence autonomie La Belle Etoile et les cabinets infirmiers du territoire ;
- ⇒ **D'AUTORISER** Madame la Présidente et Madame la Vice-présidente à signer ladite convention.

VI- RAPPORT N°5 : CONVENTION DE TELEASSISTANCE POUR LA RESIDENCE AUTONOMIE LA BELLE ETOILE ENTRE LE CIAS DU BAZADAIS ET LA SAS LONGEVIE (NOM COMMERCIAL : TAVIE TELEASSISTANCE)

Rapporteur : Nicole COUSTET

Délibération n° DE_30082022_09

Madame la Présidente explique que dans le cadre des services proposés à ses résidents, la Résidence autonomie La Belle Etoile, composée de 65 appartements indépendants, propose un service de téléassistance 24h/24 auquel chaque résident est invité à s'abonner.

La Résidence souhaite s'adresser à Tavis Téléassistance pour la prestation de services de téléassistance.

Une convention de partenariat est jointe en annexes. Elle a pour objet de définir le service de téléassistance fourni aux résidents ainsi que les relations entre Tavis Téléassistance et la Résidence autonomie.

Intervention :

- **Solange BORRAT** : « *C'est la continuité de ce qui était sur St-Jean. C'est une structure sérieuse, efficace et de proximité, qui tient les engagements qui sont écrits dans les conventions. Le coût est de 20 € par mois pour les résidents. Cela permet de proposer un acteur de cette activité mais le choix final appartient au résident.* »

Appelé à délibérer, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- ⇒ **D'APPROUVER** le projet de convention entre la SAS Longevie (nom commercial Tavis Téléassistance) et le CIAS du Bazadais, joint à la présente délibération ;
- ⇒ **D'AUTORISER** Madame la Présidente à signer ladite convention.

VII- RAPPORT N°6 : AUGMENTATION DU TARIF HORAIRE DE L'AIDE A DOMICILE

Rapporteur : Michelle LABROUCHE

Projet de délibération n°DE_30082022_10

Madame la Vice-présidente informe les membres du Conseil d'administration que le Conseil Départemental de la Gironde a adressé au GCSMS RPDAD le tarif horaire applicable en 2022 aux membres du Réseau Public Départemental d'Aide à domicile.

Le tarif horaire théorique pour les paiements non intégrés dans la dotation globale est arrêté à **23,93 € à compter du 1^{er} janvier**. Toutefois, compte tenu d'une application différée au 01/07/2022, le tarif horaire unique applicable à cette date est le suivant : **25,10 €**.

Pour mémoire, le tarif en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2020 était de 23,24 € de l'heure.

Ce prix concerne l'ensemble des heures réalisées en mode prestataire.

Appelé à délibérer, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- ⇒ **D'AUGMENTER** le tarif horaire à **25,10 €** ;
- ⇒ **D'APPLIQUER** cette augmentation au 1^{er} septembre 2022 ;
- ⇒ **DE MODIFIER** le livret d'accueil en conséquence ;
- ⇒ **DE CHARGER** Madame la Présidente de l'exécution de la présente délibération.

VIII- QUESTIONS DIVERSES

- **Nicole COUSTET** : « *Nous avons quitté la RPA Saint-Jean au mois de mai. Nous avons relevé le compteur d'eau. Or de février à mai, nous avons consommé 18 000 m3 d'eau, soit 77 000 €. On ignore ce qui s'est passé.* »

- **Solange BORRAT** : « *On a exploité la piste technique, nous sommes allés vérifier l'état du compteur pour voir s'il y avait une fuite. Rien d'anormal.* »

- **Nicole COUSTET** : « *La Régie va faire un dégrèvement. Ils vont faire un calcul sur les 3 dernières années. Cela ramène la facture à 4000 €. Cela peut provenir d'un problème de compteur. »*

- **Solange BORRAT** : « *Il y a un compteur principal qui alimente les parties communes, c'est là où a été constaté cette consommation importante. Chaque appartement a son propre compteur. Pour le paiement, on a le choix : soit on prend cette négociation sur 4 mois et on va nous compter une consommation double (on arrive à 4000 €), soit on conteste toute la facture et on envoie le compteur en expertise. Il y a un risque car si le compteur revient en bon état, on devra payer la totalité, soit 77 000 €.* »

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h45.