

CENTRE COMMUNAL
D'ACTION SOCIALE
DE MONS EN BAROEUL

COMPTE-RENDU
DE LA RÉUNION DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION

07 DECEMBRE 2021

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

---ooOoo---

SÉANCE DU 07 DECEMBRE 2021

---ooOoo---

Le 07 décembre 2021 à dix-huit heures, le conseil d'administration s'est réuni à la mairie, sous la présidence de M. ELEGEEST, Président du Centre Communal d'Action Sociale à la suite de la convocation qui lui a été adressée trois jours à l'avance conformément au règlement intérieur pour délibérer sur les affaires inscrites à l'ordre du jour.

Etaients présents :

M. ELEGEEST, Mme DUBRULLE, Mme DA CONCEICAO, Mme ADGNOT, Mme DOIGNIES, Mme VETEAU, Mme LECONTE, Mme BERGOGNE, Mme BEAUVOIS, Mme BAESEN, Mme FRANCESCHI, Mme DEPAGE, M. GERY, Mme BOULEY, Mme PUGET et Mme DELEURY

Etaients représentés :

M. ELEGEEST par Mme DUBRULLE

Mme DUPONT par Mme DA CONCEICAO

Absents non excusés :

Secrétaire de séance : Mme SNIKINSKI

Le procès-verbal de la séance du 19 octobre 2021 est approuvé à l'unanimité.

CONSEIL D'ADMINISTRATION
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
SEANCE DU 07 DECEMBRE 2021

ORDRE DU JOUR

1 – C.C.A.S.

1/1 – C.C.A.S. - Convention ILEO

1/2 – C.C.A.S. - Tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2022

1/3 – C.C.A.S. - Actualisation du poste de directeur des structures pour personnes âgées

1/4 – C.C.A.S. - Nouvelles modalités d'organisation du temps de travail des agents du C.C.A.S.

2 – Réussite éducative

2/1 – Réussite éducative - Poursuite des missions créées dans le cadre de la réussite éducative

3 – Résidence autonomie « Les Cèdres »

3/1 – Résidence autonomie « Les Cèdres » - Budget exécutoire - Exercice 2021
- Section fonctionnement - Décision budgétaire modificative n°2

4 – E.H.P.A.D.

4/1 – E.H.P.A.D. « Les Bruyères » - Hébergement - Dépendance - Soins -
E.P.R.D. - Exercice 2021 - Décision budgétaire modificative n°2

1/1 – C.C.A.S. - CONVENTION ILEO

La Métropole Européenne de Lille, la commune de Mons en Barœul et le C.C.A.S. ont affirmé leur volonté d'améliorer leur collaboration dans le cadre du maintien de la fourniture d'eau aux familles en difficulté. Cette volonté s'est traduite par la signature d'une convention, le 13 décembre 2016, permettant au C.C.A.S. de positionner la ville de Mons en Barœul en tant que ville test dans le programme « Eau Responsable ». Ce programme prévoit d'affecter des crédits de financement permettant de mettre en œuvre le droit à l'eau pour tous.

En effet, la Société ILEO, délégataire du service public de distribution d'eau potable de la MEL, est confrontée à des situations de non-paiement des factures, dont certaines ont pour cause des situations de précarité.

Les parties s'engagent :

Pour la MEL :

- à mettre en place une commission « Eau Responsable » qui décidera de l'utilisation d'une l'enveloppe de 100 000 €.

Pour ILEO :

- à mettre en place un pôle « solidarité » dont le rôle sera d'être en contact avec les services sociaux de la commune pour aider les personnes de bonne foi ne pouvant régler leur facture,

- à définir des lieux d'accueil sur le territoire de la MEL,

- à trouver des solutions solidaires :

- d'urgence avec les « chèques eau » et la participation du FSL (Fonds de Solidarité Logement),

- d'assistance avec des facilités de paiement (mise en place d'échéanciers),

- de prévention avec la mise en place d'actions préventives par la sensibilisation aux économies d'eau (soit à domicile pour les abonnés en difficultés de paiement, soit par le biais d'animations aux éco-gestes en lien avec des associations).

Un partenariat renforcé entre ILEO et les C.C.A.S. a été mis en place. Les correspondants ILEO alertent les C.C.A.S. dès qu'ils rencontreront une situation de retard de paiement. Ensemble, ils cherchent une solution : aide financière, plan d'apurement réalisable en concertation avec la famille...

Dans ce cadre, ILEO met à disposition du C.C.A.S. un « fonds eau » sous la forme de Chèques d'Accompagnement Personnalisé (C.A.P.) d'un montant de 10 € à l'ordre de la société « eau de la MEL » au regard de sa connaissance et de son analyse des situations de familles en difficultés sur son territoire.

L'utilisation annuelle de ces moyens est décidée chaque année par la MEL.

Depuis 2018, les bailleurs sociaux ont été associés à ce programme.

En 2018, 8 familles ont bénéficié de cette aide pour un montant de 1 600 euros. En 2019, 44 pour 14 620 euros et 2020 pour un montant de 15 850 euros.

La période de test s'achève. C'est pourquoi, à compter du 1er janvier 2022, le dispositif sera étendu sur l'ensemble du territoire de la MEL, ainsi que pour l'ensemble des bailleurs sociaux qui pourront être signataires de la convention.

Monsieur le Président ouvre la séance et remercie les administrateurs d'être présents.

Monsieur le Président indique qu'il va devoir quitter la séance pour un autre engagement et s'en excuse. Il informe que Madame Da Conceição prendra la suite de la présidence du conseil d'administration.

Monsieur le Président donne la parole à Madame Da Conceição.

Madame Da Conceição explique que la Métropole Européenne de Lille a mis en place avec le prestataire d'eau ILEO depuis 2017, une expérimentation de chèques eau qui permet de faire face à l'accès au droit à l'eau pour les personnes en difficultés. Le C.C.A.S. a été un site expérimental. Cette convention permet d'étendre le dispositif aux différents bailleurs sociaux et d'autres villes.

Madame Da Conceição donne la parole à Madame Sniecinski.

Madame Sniecinski ajoute que pour 2022, les chèques ILEO seront répartis entre l'UTPAS et le C.C.A.S. pour le même montant. Chaque année, le montant accordé augmente. En 2018, 8 familles ont bénéficié de cette aide pour un montant de 1 600 euros. En 2020, 15 850 euros de chèques eau ont été distribués ; et pour 2021, à ce jour, 32 familles en ont bénéficié pour 9 790€. Au-delà de ces attributions, ILEO envoie chaque semestre un listing de 150 noms de familles en difficultés auxquelles le C.C.A.S. écrit. Il y a peu de retour, environ 10 familles prennent rendez-vous avec les services du C.C.A.S.. Depuis 2021, ILEO fait appel à des huissiers pour des avis de coupures d'eau, ce dispositif va ainsi être de plus en plus utile pour éviter ces coupures. Les bailleurs sociaux nous orientent les familles qui ont des régularisations de charge en eau afin de les aider à régler celles-ci et d'anticiper les futures régularisations. Et notamment dans l'ANRU, les familles sont aidées afin de pouvoir vivre un déménagement de manière sereine.

Monsieur le Président donne la parole à Madame Puget.

Madame Puget demande si les autres bailleurs en dehors de Logis Métropole qui apparaît déjà sur la convention sont concernés.

Madame Sniecinski indique que Logis Métropole était le bailleur test, qu'à ce jour, le dispositif est étendu à Partenord et Vilogia et que via cette convention tous les bailleurs sociaux peuvent adhérer à cette convention pour en faire bénéficier leurs

locataires.

Madame Puget demande si les familles sont aidées sur la totalité ou une partie de leur dette.

Madame Sniecinski précise que ILEO a un fond social qui est réparti sur toutes les communes. L'aide moyenne attribuée est entre 200 et 500€ mais la prise en charge ne dépasse pas les 50% du montant de la facture, la famille doit participer au règlement de celle-ci. La raison de la dette est étudiée (fuite, mauvaise consommation). Dans le cadre de la politique de la ville, des ateliers ont été mis en place tels que gérer ses consommations d'énergie.

Madame Puget demande s'il est prévu de mettre en place d'autres conventions avec d'autres prestataires d'énergie.

Madame Dubrulle répond que c'est la Métropole Européenne de Lille qui a permis d'initier cette convention.

Madame Da Conceição ajoute que c'est bien la Métropole qui fait le marché avec ILEO et que sur la commune, il existe la convention avec EDF pour l'AMH mais qu'avec les autres prestataires il n'en existe pas.

Madame Sniecinski précise qu'aujourd'hui, il y a beaucoup de prestataires d'électricité et de gaz mais que pour l'eau c'est uniquement ILEO. Il existe le Fonds de Solidarité Logement, mais il faut que les prestataires aient conventionné avec la MEL.

Madame Dubrulle explique que la MEL a un regard pour l'eau avec ILEO mais pas avec les fournisseurs d'énergie. Chaque locataire ou propriétaire est libre de choisir son fournisseur d'énergie. Madame Dubrulle indique aussi qu'il existe plusieurs instances pour aider les familles tel que la Commission de Recours Ultime mais il faut que les familles adhèrent et fassent les démarches sauf si il y a une mise sous tutelle.

Monsieur le Président évoque qu'il y a différents fournisseurs d'électricité et de gaz mais que la MEL a repris la production de l'eau en régie. Il y a une délégation de service public sur 2 secteurs, d'autres communes dépendent de Noréade, ce qui relève donc d'une compétence métropolitaine.

Monsieur le Président indique que l'Allocation Municipale d'Habitation (AMH) a été prévu à cet effet. C'est une aide monsoise pour aider les familles pour leurs charges locatives. EDF fournit un fichier de personnes en difficulté et cette aide est versée directement à EDF si les personnes sont en impayés. L'aide est donc versée directement aux personnes uniquement si elles sont à jour dans leur paiement envers le fournisseur EDF.

Monsieur le Président invite les membres du conseil d'administration à l'autoriser à signer la convention de partenariat avec ILEO et les bailleurs sociaux pour le maintien de la fourniture d'eau aux familles en difficultés. Cette convention prendra fin à compter de la date d'expiration du contrat de délégation du service public de distribution d'eau potable signé entre la MEL et

ILEO.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

CONSEIL D'ADMINISTRATION
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
SEANCE DU 07 DECEMBRE 2021

1/2 – TABLEAU DES EFFECTIFS DU C.C.A.S. AU 1er JANVIER 2022

Filières / Cadres d'emplois / Grades	01/07/2021			01/01/2022		
	Effectif Budgétaire	Effectif Pourvu	Postes Vacants	Effectif Budgétaire	Effectif Pourvu	Postes Vacants
ADMINISTRATIVE						
Attaché	2	0	2	2	0	2
Adjoint administratif	2	2	0	2	2	0
Sous Total	4	2	2	4	2	2
MEDICO-SOCIALE et SOCIALE						
Médecin hors classe (17h30)	1	0	1	1	0	1
Infirmière en soins généraux de classe normale	2	0	2	2	0	2
Psychologue (17h30)	1	0	1	1	0	1
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	2	1	1	5	1	4
Assistant socio éducatif de 2ème classe	3	3	0	3	3	0
Agent social	4	3	1	5	3	2
Sous Total	13	7	6	17	7	10
TECHNIQUE						
Adjoint technique	1	1	0	1	1	0
Sous Total	1	1	0	1	1	0
ANIMATION						
Adjoint d'animation	1	1	0	1	1	0
Sous Total	1	1	0	1	1	0
Total général toutes filières	19	11	8	23	11	12
AGENTS NON TITULAIRES						
Directeur des structures pour personnes âgées	1	Art 3-2	Vacance d'emploi	1	Art 3-3 a)2	Besoin du service
Directeur adjoint des structures pour personnes âgées	1	Art 3-2	Vacance d'emploi	1	Art 3-2	Vacance d'emploi
Médecin coordonnateur de l' E.H.P.A.D (17h30)	1	Art 3-2	Vacance d'emploi	1	Art 3-2	Vacance d'emploi
Infirmière en soins généraux de classe normale	1	Art 3-2	Vacance d'emploi	2	Art 3-2	Vacance d'emploi
Infirmière en soins généraux de classe normale	6	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité	5	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité
Psychologue (17h30)	1	Art 3-2	Vacance d'emploi	1	Art 3-2	Vacance d'emploi
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe				4	Art 3-2	Vacance d'emploi
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	20	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité	13	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité
Assistant socio éducatif de 2ème classe				1	Art3 I. a)1	Accroissement temporaire d'activité
Agent social	35	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité	35	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité
Adjoint technique	15	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité	15	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité
Adjoint d'animation	1	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité	1	Art3 I. a)2	Accroissement saisonnier d'activité
Agent d'accueil et d'accompagnement Maison France Service				2	Art 3 II	Contrat de projet
Vacataires réussite éducative	21		Vacataire	22		Vacataire

Monsieur le Président donne la parole à Madame Delahaye.

Madame Delahaye informe que le tableau des effectifs porte principalement sur la création de deux postes pour la stagiairisation de deux agents. Depuis 2016, le personnel Ville et C.C.A.S. est dissocié, ainsi les nouveaux recrutements se font directement au C.C.A.S. et il est donc nécessaire de créer des postes, ce qui a permis de recruter 4 personnes au C.C.A.S.

Monsieur le Président demande aux membres du conseil d'administration d'approuver le tableau des effectifs ci-dessus et de l'autoriser à recruter des agents contractuels dans les conditions fixées par l'article 3-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 pour remplacer des fonctionnaires ou des agents contractuels momentanément indisponibles et de créer les postes et les inscriptions budgétaires correspondantes.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

1/3 – C.C.A.S. - ACTUALISATION DU POSTE DE DIRECTEUR DES STRUCTURES POUR PERSONNES AGEES

Par délibération en date du 15 décembre 2015, le conseil d'administration du C.C.A.S. a créé un poste de Directeur des structures pour personnes âgées, suite à l'élaboration d'un nouveau projet d'établissement en 2013 et au renouvellement de la convention tripartite de l'E.H.P.A.D. en 2014.

Il était donc nécessaire d'assurer la gestion transversale de tous les établissements (E.H.P.A.D., E.H.P.A. (aujourd'hui résidence autonomie), accueil de jour et S.S.I.A.D.).

L'article 58 de la loi relative à l'Adaptation de la Société au Vieillessement (A.S.V.) rénove la contractualisation à compter du 1^{er} janvier 2017, à travers la substitution obligatoire d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (C.P.O.M.) à l'actuelle Convention Tripartite Pluriannuelle (C.T.P.). Les réformes portées par cet article et par la loi de financement de la sécurité sociale au titre de 2016 (notamment codifiée à l'article L.313-12-2) conduisent à instaurer une tarification à la ressource pour les Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (E.S.S.M.S.). Les établissements concernés sont l'E.H.P.A.D., l'accueil de jour et le S.S.I.A.D.

Les diplômes requis pour l'exercice de ces missions, les années d'expérience exigées, l'augmentation du nombre d'ouvertures de structures sur le territoire et les conséquences de la crise sanitaire liée à la Covid 19 rendent très difficile le recrutement d'un agent titulaire.

En effet, le C.C.A.S. a régulièrement ouvert ce poste depuis 2015 et s'est heurté chaque fois à l'absence de candidatures de titulaires correspondant au profil du poste.

C'est la raison pour laquelle, il convient à ce jour d'ouvrir ce poste, en l'absence de candidatures de titulaires correspondant au profil recherché et compte tenu des besoins du service, à un(e) agent(e) contractuel(le) de droit public sur un emploi permanent dans les conditions fixées par les articles 3-3 2° et 3-4 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et au décret n°88-145 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, qui autorisent les collectivités à recruter des agents contractuels afin de pourvoir des emplois permanents du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (contrat de 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans maximum ou contrat à durée indéterminée).

Le(la) cadre recruté(e) aura pour missions :

En qualité de gestionnaire administratif :

- Mettre en œuvre les orientations du conseil d'administration du C.C.A.S. concernant les établissements,
- Conduire la mise en œuvre du projet de chaque établissement en concertation avec les équipes et en suivant les préconisations des rapports d'évaluation interne et externe,
- Veiller au respect des réglementations,

- Gérer administrativement et techniquement les structures en lien avec la directrice et les services du C.C.A.S.,
- Assurer l'élaboration et le suivi budgétaire des structures (M22),
- Être l'interlocuteur privilégié des Autorités de Contrôle et de Tarification (budget, tarification, suivi de la Convention Tripartite et évolution vers le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (C.P.O.M)),
- Gérer et planifier les moyens matériels et budgétaires des établissements,
- Mettre en œuvre une gestion analytique des ressources disponibles et des dépenses engagées,
- Garantir la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité,
- Garantir la qualité de vie des personnes âgées (bien-être physique, psychologique, social) en visant l'individualisation de l'accompagnement,
- Mettre en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité,
- Elaborer des tableaux de bord de suivi,
- Garantir le taux d'occupation de chaque structure.

En qualité de gestionnaire du personnel et en lien avec la D.R.H de la Ville :

- Gérer et planifier les besoins en Ressources Humaines tant en terme d'effectif que de compétences,
- Diriger et animer les équipes pluridisciplinaires, ancrer dans les cultures professionnelles des équipes la Bienveillance ainsi que diverses approches d'accompagnement (Humanité, Carpe Diem, Approches non-médicamenteuses, ...),
- Organiser des réunions régulières d'information et de cadrage du personnel sur les orientations et les missions des établissements,
- Piloter les plannings de travail de l'ensemble du personnel en collaboration avec la cadre de santé et l'infirmière coordinatrice de l'E.H.P.A.D. et l'infirmière coordinatrice du S.S.I.A.D.

En qualité de référent(e) et de pilote :

- Prononcer, sur avis consultatif du médecin coordonnateur, les admissions au sein de l'E.H.P.A.D.,
- Être l'interlocuteur des partenaires institutionnels impliqués sur cette thématique (Conseil Général, Agence Régionale de Santé, trésorerie, associations, EMSP, CLIC, MAIA, EPSM, ...),
- Assurer les relations avec les résidents et leurs familles,
- Définir les axes de communication en directions des résidents et de leurs familles,
- Suivre les projets en cours (rénovation, extension),
- Coordonner l'animation à l'intention des aînés au sein de l'ensemble des structures,
- Harmoniser les méthodologies de gestion de l'ensemble des services et structures aux aînés (E.H.P.A.D, accueil de jour, résidence autonomie, S.S.I.A.D.).

Le (la) candidat(e) recruté(e) devra être formé(e) au management des établissements médico-sociaux et être titulaire, conformément à la réglementation, d'un Master, d'un CAFDES ou d'un diplôme équivalent de niveau I. Il devra avoir une expérience avérée dans une fonction de direction d'une structure à vocation sociale

ou/et médico-sociale et plus particulièrement d'un E.H.P.A.D. et d'une résidence autonomie, incluant l'expertise et la gestion financière.

L'intéressé(e) sera rémunéré(e) en référence à la grille indiciaire du grade d'attaché territorial. Il pourra bénéficier du régime indemnitaire relatif à ce grade fixé par les délibérations du conseil municipal s'y rapportant.

Monsieur le Président donne la parole à Madame Delahaye.

Madame Delahaye informe que la délibération concerne la modification du motif juridique de recrutement du contrat d'un an qui permet de passer à des contrats de 3 ans renouvelables et qui offre une meilleure stabilité à la personne recrutée sur ce poste dans le cadre légal du fait des difficultés de recrutement de titulaires.

Monsieur le Président donne la parole à Madame Leconte.

Madame Leconte indique que c'est une fonction difficile notamment avec la crise qui perdure. Elle souligne que toutes les fonctions énumérées au même titre que les autres cadres de la fonction publique sont diversifiées et complexes.

Monsieur le Président précise qu'il rejoint Madame Leconte sur la complexité de ce poste qui intègre des tâches de management, de gestion (particulièrement de par l'équilibre financier à maintenir avec les autorités de tutelles qui encadrent les tarifs et les charges qui augmentent) et des responsabilités humaines. Ces établissements sont à la limite de la fonction publique territoriale et hospitalière. Cela demande des exigences particulières en matière de sécurité et de diplomatie.

Monsieur le Président remercie l'engagement professionnel de Monsieur Basset qui demande beaucoup de sérieux, d'écoute et d'attention vis-à-vis des familles.

Monsieur le Président donne la parole à Madame Beauvois.

Madame Beauvois souligne que cette délibération stabilise un emploi pour un horizon vers un CDI.

Monsieur le Président indique que dans la fonction publique, cela peut être fait que sous certaines conditions.

Monsieur le Président demande aux membres du conseil d'administration :

- d'actualiser le poste de Directeur des structures pour personnes âgées et de permettre le recrutement, en l'absence de candidatures de titulaires correspondant au profil recherché et compte tenu des besoins du service, à un(e) agent(e) contractuel(le) de droit public dans les conditions fixées par les articles 3-3 2° et 3-4 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- d'imputer la dépense sur les crédits ouverts aux budgets des structures pour personnes âgées de l'exercice 2022.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

1/4 – C.C.A.S. - NOUVELLES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU C.C.A.S.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité ;

Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 et notamment son article 115 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 47, imposant une harmonisation de la durée du travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du travail antérieurs à la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 ;

Vu le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération du conseil d'administration en date du 15 décembre 2015 fixant les modalités d'organisation et de rémunération ou de compensation des astreintes du personnel du C.C.A.S. ;

Vu la délibération du conseil d'administration en date du 15 décembre 2015 portant sur l'indemnisation des heures supplémentaires des personnels du C.C.A.S. ;

Vu la délibération du conseil d'administration en date du 19 octobre 2021 fixant les modalités d'exercice du temps partiel des personnels du C.C.A.S. ;

Vu la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT,

Vu la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,

Considérant que, depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire du temps de travail est fixée à 35h et la durée annuelle à 1600h ;

Considérant que les collectivités et les établissements territoriaux bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 ;

Considérant que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité par son article 47 qui pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuelles ;

Considérant que les 2 jours locaux accordés en congés annuels au titre des régimes dérogatoires précédemment autorisés au sein du C.C.A.S. de Mons en Barœul doivent être supprimés ;

Considérant le choix de l'établissement de consulter les agents du C.C.A.S., l'encadrement et les organisations syndicales en les associant à des réunions de travail et en organisant un sondage auprès des agents sur l'organisation du temps de travail ;

Considérant les résultats de son sondage ;

Vu l'avis du Comité Technique commun ;

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité Technique.

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

La durée annuelle du temps de travail :

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-25
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h Arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1607 h

Les deux jours de fractionnement ainsi que les autorisations spéciales d'absences qui peuvent être accordés aux agents n'entrent pas dans ce calcul.

Les garanties minimales relatives au temps de travail :

- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Des dérogations aux garanties minimales sont possibles (article 3 II du décret n° 2000-815 du 25 août 2000) :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens,

- lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique.

La notion de travail effectif :

Sont inclus dans le temps de travail effectif :

- la quotité de service attendue des agents en fonction de leur cycle de travail, c'est-à-dire tout temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur du service dans le cadre de ses activités professionnelles,

- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte, y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention (aller-retour),

- le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle décidée par

l'employeur ou acceptée par lui,

- les absences liées à l'exercice du droit syndical,

- les autorisations spéciales d'absence,

- le temps de repas est assimilé à du temps de travail effectif lorsque la spécificité des missions ne permet pas aux agents de s'éloigner de leur poste de travail et que la présence de l'agent est alors requise. Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif lorsque la présence de l'agent sur le lieu de travail n'est pas requise,

- le temps de pause de 20 mn lorsque la durée de travail est au moins de 6h consécutives.

Sont exclus du temps de travail effectif :

- le temps de trajet domicile-travail,
- le temps passé dans un logement de fonction en période d'astreinte,
- le temps de passage des consignes, d'habillage et de déshabillage, sauf lorsque les spécificités du métier l'obligent.

La journée de solidarité :

La journée de solidarité correspond à 7 heures de travail. Plusieurs possibilités sont laissées à l'appréciation de la collectivité quant à la réalisation de cette journée de solidarité. Les 7 heures de la journée de solidarité peuvent être effectuées selon trois modalités au choix de la collectivité :

- les agents travaillent un jour férié normalement chômé, à l'exception du 1er mai,
- un jour d'ARTT est retiré à l'ensemble des agents,
- toute autre modalité permettant le travail de 7 heures en plus de la durée de travail annuelle, sans que cela ait pour effet de retirer un jour de congé annuel à l'agent.

C'est cette dernière modalité qui a été retenue avec la réalisation de 7h de travail supplémentaire intégrées dans les plannings de travail des agents à temps complet sur l'ensemble des journées travaillées de l'année. Elle est calculée au prorata pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

Les congés annuels :

Selon le Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux : Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Le droit à congés annuels est calculé au prorata du nombre de jours travaillés par semaine.

Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours (2 jours dit de fractionnement).

Les autorisations spéciales d'absences :

Les autorisations spéciales d'absences, distinctes des congés, sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités de service, selon les motifs (événements familiaux, droit syndical, exercice de fonctions publiques électives...). Un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit. Dans l'attente de la parution de ce décret et en vertu du principe de parité, les autorisations spéciales d'absences pouvant être octroyées sont limitées par celles définies pour la fonction publique de l'Etat.

Les jours d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail :

Lorsque le temps de travail hebdomadaire dépasse les 35h et que la durée annuelle dépasse les 1607h, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés.

Selon la circulaire du 18 janvier 2012, l'attribution de jours de récupération en compensation de temps de travail est la suivante :

Les jours d'ARTT ne sont pas dus au titre des congés pour raison de santé.

Durée hebdomadaire de travail	36h	35h30
Nombre de jours de RTT	6	3
Temps partiel 90%	5,5	3
Temps partiel 80%	5	2,5
Temps partiel 70%	4,5	2,5
Temps partiel 60%	4	2
Temps partiel 50%	3	1,5

Monsieur le Président propose au conseil d'administration, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service et de répondre au mieux aux besoins des usagers, de fixer la durée et l'organisation du temps de travail des agents de la collectivité en application des règles ci-dessus énoncées et selon les modalités suivantes détaillées par service dans l'annexe jointe à la présente délibération.

Un cycle de travail se définit comme une organisation du travail selon des périodes de référence organisées par service ou par nature de fonction.

Le cycle de travail est dit hebdomadaire lorsque les horaires de travail sont organisés à l'identique d'une semaine sur l'autre tout au long de l'année.

Le cycle de travail est dit pluri-hebdomadaire lorsque les horaires de travail sont organisés sur plusieurs semaines qui vont se répéter tout au long de l'année.

Le cycle de travail est dit annualisé lorsqu'il permet de condenser le temps de travail de l'agent sur les périodes où le besoin est plus intense et libérer du temps de travail sur les périodes creuses et de lisser la rémunération, quel que soit le temps de travail effectué chaque mois.

Cycles hebdomadaires à horaires fixes :

Services et fonctions concernés	Nombre de jours de travail hebdomadaire	Durée hebdomadaire moyenne de travail	Nombre de jours de RTT
Personnels administratifs et assimilés	4,5 jours	36h	6
Personnels administratifs et d'animation de la résidence autonomie « Les Cèdres »	4,5 jours	35h30	3

Cycles pluri-hebdomadaires à horaires fixes :

Services et fonctions concernés	Nombre de jours de travail hebdomadaire	Durée hebdomadaire moyenne de travail	Nombre de jours de RTT
E.H.P.A.D. « Les Bruyères »	3 jours (moyenne)	36h	6
Agents d'hôtellerie de la résidence autonomie « Les Cèdres »	5 jours (moyenne)	35h30	3

Les cycles annualisés libres :

L'annualisation du temps de travail libre correspond à une situation dans laquelle le responsable de service, compte tenu de la nature de l'activité, n'est pas en mesure de définir une organisation du temps de travail précise sur l'ensemble de l'année. Le chef de service devra établir un suivi du temps de travail de chaque agent afin de s'assurer que la durée annuelle du travail sera réalisée.

Les sujétions particulières propres à certains services annualisés :

La durée du temps de travail peut être réduite pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de travail de nuit, du dimanche, en horaires coupés ou décalés avec une modulation importante du cycle de travail et en raison de travaux pénibles ou dangereux.

Le S.S.I.A.D., compte tenu de son fonctionnement sept jours sur sept, a un cycle de travail annualisé libre durant lequel le temps de travail des agents comporte des modulations importantes, d'un jour à l'autre à l'intérieur d'une même semaine, ainsi que d'une semaine à l'autre avec des horaires coupés afin d'adapter le volume horaire quotidien et hebdomadaire à l'activité du service.

Les agents travaillent un week-end sur deux donc un dimanche sur deux ainsi que certains jours fériés.

Pour ce service, une planification est élaborée en début d'année mais elle doit être adaptée d'une semaine à l'autre pour y intégrer des suivis non prévus ou dont la durée est plus longue ou plus courte que prévue.

Le temps de travail annuel des auxiliaires de soins à domicile est fixé à :

1589 h.

Modalités de révision du temps de travail par service :

Le temps de travail par service est repris dans une annexe ci-jointe. Elle pourra faire l'objet de révision après avis du Comité Technique dans le respect des règles fixées dans la présente délibération.

Monsieur le Président donne la parole à Madame Delahaye.

Madame Delahaye informe les membres du Conseil d'administration que la loi de transformation de la fonction publique territoriale a mis fin au régime dérogatoire autorisé précédemment et impose à l'ensemble des collectivités locales le respect des 1607 heures annuelles comme durée effective du temps de travail.

Madame Delahaye explique que les collectivités qui ne sont pas en accord avec ce calcul doivent régulariser leur situation au plus tard au 1^{er} janvier 2022. C'est une obligation légale qui s'impose à toutes les collectivités de France. Un projet a été mis en place au niveau de la ville et du C.C.A.S. en essayant d'associer le plus possible le personnel dans cette démarche. Une note d'information a été diffusée aux agents avec la possibilité de participer à des groupes de travail. Une information a également été diffusée au comité technique. La 1^{ère} étape a été d'une part, la réalisation d'un état de lieux de façon à s'assurer réellement de l'écart qui pouvait y avoir dans les différents services et d'autre part de pouvoir informer les agents. 14 groupes de travail ont été mis en place. Une synthèse de toutes les propositions a été réalisée et a fait l'objet d'un sondage auprès du personnel. Les propositions ayant obtenues la majorité ont été intégrées dans le projet de délibération. Une réunion avec toutes les organisations syndicales a également eu lieu. Les propositions retenues sont le maintien du nombre d'heures actuelles avec la suppression de 2 jours congés non légaux (journée du Maire et ancienne journée du lundi de braderie) soit une augmentation du temps de travail générant des jours de RTT. et éventuellement la mise en œuvre d'un régime de sujétion spéciale qui reste une exception au regard de critères déterminés par les textes (travail le dimanche, modulation du cycle de temps de travail important, pénibilité et travail en équipe en 3x8). Le sondage a eu 84% de participants, à la Résidence Autonomie « Les Cèdres », pour le pôle administratif et animation, le taux est de 100% et pour l'E.H.P.A.D. de 91.30%.

Madame Delahaye indique que les propositions retenues sont pour le personnel administratif et assimilé, un temps de travail de 36h qui génère 6 jours de RTT ; pour le personnel administratif et d'animation et de l'hôtellerie des Cèdres, 35h30 pour 3 jours de RTT et pour les agents de l'E.H.P.A.D 36h avec 6 jours de RTT. Pour le S.S.I.A.D, est proposé le régime de sujétion spéciale qui est difficile à obtenir, sur les motifs ; travail le dimanche, travail en horaires découpés et modulation du cycle important du temps de travail.

Monsieur le Président remercie Madame Delahaye.

Madame Leconte demande s'il y a des implications au niveau des heures supplémentaires.

Madame Delahaye indique que les heures supplémentaires sont les heures au-dessus du temps de travail habituel, les règles ne changent pas. Elles sont de préférence à récupérer sinon payées quand il n'y a pas possibilité de les récupérer.

Madame Beauvois précise qu'elle s'abstient au nom de son groupe politique municipal étant pour la réduction du temps de travail.

Monsieur le Président remercie le travail qui a été réalisé au vu des délais et de la complexité. Monsieur le Président indique que certaines collectivités vont avoir plus de difficultés au vu des écarts de jours important comparé à la commune de Mons. Il précise qu'il fallait une cohérence par service et selon les nécessités de service. Monsieur le Président ajoute que pour le S.S.I.A.D., une dérogation est donc demandée au vu des spécificités du service sans être sûr de l'obtenir comme pour les affaires culturelles et la piscine côté ville.

Monsieur le Président propose aux membres du conseil d'administration de :

- fixer le temps de travail des agents du C.C.A.S. de Mons en Barœul à 35h hebdomadaires et 1607h annuelles en fonction des règles énoncées ci-dessus et précisées par service dans l'annexe à la présente délibération à compter du 1^{er} janvier 2022,
- d'instaurer l'attribution de jours d'ARTT lorsque le temps de travail hebdomadaire dépasse les 35h et que la durée annuelle dépasse les 1607h.

Cette délibération est adoptée à 16 voix pour ; Madame Beauvois s'est abstenue.

2/1 – RÉUSSITE ÉDUCATIVE - POURSUITE ET CREATION DES MISSIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DE LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

La présente délibération a pour objet de prévoir les modalités de poursuite des missions créées dans le cadre de la Réussite Éducative et entérinées par les délibérations du Centre Communal d'Action Sociale, datées des 12 février 2007 et 15 décembre 2015.

Le Programme de Réussite Educative comprend de nombreux ateliers animés par du personnel vacataire horaire dont l'activité court, en tant que de besoins, sur la période allant du 3 janvier à la fin de l'année scolaire. Le travail du personnel peut être annualisé de manière à assurer, le cas échéant, la continuité de leurs accompagnements individualisés sur le temps des vacances scolaires.

En 2022, les modes d'intervention et d'accompagnement des professionnels investis dans le domaine de la parentalité vont évoluer. En effet, le travail des référents famille va davantage prendre en compte la place et la parole des bénéficiaires en systématisant des temps de contacts et d'échange avec les parents tout au long du processus d'accompagnement les concernant.

Aussi, Tourbillon Colimaçon va s'ouvrir aux enfants en âge d'être scolarisés en élémentaire et va également modifier les amplitudes horaires de ces interventions afin de pallier les difficultés de disponibilités que peuvent parfois rencontrer les familles. Ce faisant, l'équipe de Tourbillon Colimaçon maintiendra une partie de ces activités à la Maison de la Petite Enfance et se déploiera dans d'autres lieux dédiés au jeune enfant et à l'enfant, afin de proposer un accompagnement plus fin selon leur âge (petite et moyenne section, grande section, élémentaire). Enfin, il est prévu qu'une partie de l'équipe investisse le Centre Social Imagine le mercredi matin pour animer des ateliers de réussite éducative dans le cadre de la création d'un Espace Famille Monsois.

L'arrêté du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 3 du décret n° 2005-909 du 2 août 2005 institue une indemnité de vacation pour collaboration occasionnelle aux actions relevant du dispositif de Réussite Éducative. Le montant horaire de l'indemnité de vacation est fixé à 50/10 000 du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 majoré et concerne l'ensemble des agents publics et des personnels qualifiés n'appartenant pas à l'administration dont le C.C.A.S. a besoin pour mettre en œuvre les ateliers relevant de la Réussite Éducative. Depuis le 1^{er} février 2017, ce taux horaire brut est fixé à 28,12 €.

Ces taux seront revalorisés lors de chaque modification officielle des textes servant de base à leur calcul.

Mises en œuvre dans le cadre de la Réussite Éducative, les missions des référents famille, telles que précisées dans la délibération 2/1 du Centre Communal d'Action Sociale datée du 5 octobre 2010, se déclinent à temps plein. Titulaires d'un diplôme « d'éducateur spécialisé » ou équivalent, ils sont rémunérés selon la grille générale des traitements de la fonction publique territoriale du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux. Ils pourront éventuellement bénéficier d'un régime indemnitaire dans les limites fixées par les textes.

L'ensemble des besoins en personnels, mobilisés pour encadrer ou animer les actions mises en œuvre dans le cadre de la programmation 2022, est repris dans le tableau suivant :

Intitulé de l'action	Lieux de déroulement des interventions	Nbe max vacations / an hors vacances scolaires	Taux horaire brut (au 1 ^{er} février 2017)	Nombre maximum de personnel vacataire horaire	Personnel contractuel / titulaire	Profil recherché
Tourbillon Colimaçon	La maison de la petite enfance, en lien avec les écoles maternelles et élémentaires du Réseau REP+	1 386	28,12 €	6		- Conseillère en économie sociale et familiale - pédopsychiatre - intervenants aux compétences artistiques, et éducatives, en analyse des pratiques avec un regard thérapeutique
	Le Centre social Imagine, dans le cadre de l'Espace Famille Monsois	160	28,12 €	4		- intervenants aux compétences artistiques, et éducatives, en analyse des pratiques avec un regard thérapeutique
Atelier Mouvement & Détente	Les écoles maternelles et élémentaires du REP+	836	28,12 €	5		- Psychomotricien(ne) - Professeur de Yoga
Atelier Jeux	Les écoles maternelles et élémentaires du réseau REP + / Le centre social « Imagine »	286	28,12 €	2		- intervenant spécialisé dans l'animation et la création de jeux coopératifs
Orchestre à l'école	L'école élémentaire « Les Provinces »	600	28,12 €	6		- professeur d'enseignement artistique
Atelier Théâtre	L'école maternelle Lamartine	44	28,12 €	2		- Intervenant théâtre
Référents famille	Les écoles du réseau REP+ et les familles				2	- éducateurs spécialisés ou équivalent

Total maximum en besoins humains	25	2
---	-----------	----------

Monsieur le Président informe qu'il s'agit d'une délibération sur table.

Monsieur le Président donne la parole à Madame Veteau.

Madame Veteau rappelle que la Réussite Educative est un dispositif qui concerne les Quartiers Prioritaires de la Ville qui permet d'aller chercher des cofinancements auprès de l'Etat pour mener des actions spécifiques auprès d'enfants qui présentent des difficultés d'apprentissage, de comportement dans la sphère scolaire. Au niveau de la ville, Monsieur Treu est le coordinateur, et il y a une intervenante qui est une travailleuse sociale qui assure la liaison avec les familles (un

poste est à ce jour à pourvoir). Des ateliers sont proposés et évoluent selon les besoins identifiés. Les actions ont lieu sur l'année scolaire alors que les budgets sont sur l'année civile. Des évolutions peuvent donc avoir lieu.

Afin de mettre en œuvre les actions de la Réussite Éducative, Monsieur le Président demande aux membres du conseil d'administration de l'autoriser à :

- reconduire les vacances nécessaires sur la période de janvier à juin 2022 sous réserve de l'obtention des subventions de l'Etat pour la mise en place des ateliers du PRE ;
- poursuivre le poste supplémentaire de référent famille, ouvert en tant que contractuel, afin de continuer de suivre les familles dont les enfants sont accompagnés au titre du PRE ;
- prévoir l'inscription, en tant que de besoins, des crédits nécessaires au Budget Primitif 2022, tant en dépenses qu'en recettes.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

Monsieur le Président quitte la séance et laisse la Présidence à Madame Da Conceição, Vice-Présidente.

3/1 – RESIDENCE AUTONOMIE « LES CEDRES » - BUDGET EXECUTOIRE - EXERCICE 2021 - SECTION FONCTIONNEMENT - DECISION BUDGETAIRE MODIFICATIVE N°2

Le budget prévisionnel 2021 a été élaboré dans un cadre d'évolution des charges de fonctionnement et d'investissement de l'établissement.

En raison de la crise sanitaire liée au COVID-19, des actions portées par le Forfait Autonomie, notamment celles destinées à la population monsoise vivant à domicile en habitat diffus, et celles mutualisées, n'ont pu être mises en place sur l'année 2020. Le Conseil Départemental du Nord a accordé la possibilité de les réaliser jusqu'au 31 décembre 2021, à hauteur de 11 197.20 €, somme principalement dédiée à l'intervention de l'agent de prévention de l'isolement auprès des personnes âgées à domicile.

S'ajoutent également, à hauteur de 14 000 €, des travaux de traitement du réseau d'eau chaude de la résidence autonomie.

Compte tenu de la décision du Conseil Départemental du Nord relative à la tarification en hébergement, du forfait autonomie, du montant du report à nouveau et des besoins de fonctionnement en termes de crédits supplémentaires, il est nécessaire d'opérer les ajustements budgétaires suivants :

Section fonctionnement :

CPIE	LIBELLE	HEBERGEMENT	TOTAL
61128	AUTRES PRESTATIONS A CARACTERE MEDICO	2 371,98	2 371,98
TOTAL 011 DEPENSES AFFERENTES A L'EXPLOITATION COURANTE		2 371,98	2 371,98
64131	PERSONNEL NON TITULAIRE SUR EMPLOIS PERMANENTS - REMUNERATION	6 664,54	6 664,54
64511	COTISATIONS A L'URSSAF	1 854,33	1 854,33
64513	COTISATIONS AUX CAISSES DE RETRAITE	214,45	214,45
64518	COTISATIONS AUX AUTRES ORGANISMES SOCIAUX	91,90	91,90
TOTAL 012 DEPENSES AFFERENTES AU PERSONNEL		8 825,22	8 825,22
61568	MAINTENANCE : AUTRES	14 000,00	14 000,00
TOTAL 016 DEPENSES AFFERENTES A LA STRUCTURE		14 000,00	14 000,00
TOTAL DEPENSES FONCTIONNEMENT		25 197,20	25 197,20

CPIE	LIBELLE	HEBERGEMENT	TOTAL
002	REPRISE RESULTAT ANTERIEUR	11 197,20	11 197,20
TOTAL 002 RESULTAT DE FONCTIONNEMENT REPORTE		11 197,20	11 197,20
73418	AUTRES ET SERVICES SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX	14 000,00	14 000,00
TOTAL 017 PRODUITS DE LA TARIFICATION		14 000,00	14 000,00
TOTAL RECETTES FONCTIONNEMENT		25 197,20	25 197,20

Madame la Vice-Présidente donne la parole à Monsieur Basset.

Monsieur Basset informe que cette décision budgétaire modificative n°2 a pour objet d'une part le report du forfait autonomie 2020 puisque les crédits n'ont pas été consommés en 2020 à hauteur de 11 197.20€. Le Conseil Départemental a autorisé à reporter cette somme en 2021 qui a servi essentiellement aux missions de l'agent de

prévention auprès des personnes âgées isolées. D'autre part, au niveau des travaux du traitement d'eau chaude, il y a eu des dépenses imprévues d'un montant de 14 000€.

Madame la Vice-Présidente invite les membres du conseil d'administration à valider la décision budgétaire modificative n°2 de l'exercice 2021 telle qu'elle se présente ci-dessus.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

4/1 – E.H.P.A.D. « LES BRUYERES » - HEBERGEMENT - DEPENDANCE - SOINS - E.P.R.D. - EXERCICE 2021 - DECISION MODIFICATIVE N°2

L'état prévisionnel des dépenses et recettes (E.P.R.D.) 2021 a été élaboré dans un cadre d'évolution des charges de fonctionnement et d'investissement de l'établissement.

Lors de sa séance plénière du 17 mai 2021, le Conseil Départemental a adopté la délibération DA/2021/244 relative à « l'Accompagnement aux accueils de jour et aux unités de vie Alzheimer de l'E.H.P.A.D. » attribuant une aide forfaitaire de 330 € par place autorisée dans le cadre de l'exercice budgétaire 2021. L'aide octroyée à l'accueil de jour « Les Charmilles » et l'unité de vie Alzheimer de l'E.H.P.A.D. « Les Bruyères » s'élève à 3 960 € pour chaque structure soit 7 920 € au total.

L'intégration de ces recettes ainsi que l'évaluation des besoins en crédits supplémentaires (charges de personnel) et des virements de crédits pour clôturer l'exercice 2021 nécessitent d'opérer les ajustements budgétaires suivants :

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT					
COTE	LIBELLE	HEBERGEMENT	DEPENDANCE	SOINS	TOTAL
60621	COMBUSTIBLES ET CARBURANTS	-700,00		-300,00	-1 000,00
60622	PRODUITS D'ENTRETIEN	700,00			700,00
60623	FOURNITURES D'ATELIER	2 500,00			2 500,00
60625	FOURNITURES SCOLAIRES, EDUCATIVES ET DE LOISIRS	-400,00			-400,00
606268	AUTRES FOURNITURES HOTELIERES	4 000,00	1 715,00		5 715,00
6066	FOURNITURES MEDICALES			300,00	300,00
6068	AUTRES ACHATS NON STOCKES MATIERES ET FOURN.	6 150,54			6 150,54
6257	RECEPTIONS	-4 000,00	-1 715,00		-5 715,00
6281	PRESTATIONS DE BLANCHISSAGE A L'EXTERIEUR	-6 500,00			-6 500,00
6287	REMBOURSEMENT DE FRAIS	-1 750,54			-1 750,54
TOTAL 011 DEPENSES AFFERENTES A L'EXPLOITATION COURANTE		0,00	0,00	0,00	0,00
6215	PERSONNEL AFFECTE A L'ETABLISSEMENT	111 660,00		59 451,00	171 111,00
TOTAL 012 DEPENSES AFFERENTES AU PERSONNEL		111 660,00	0,00	59 451,00	171 111,00
61352	EQUIPEMENTS	1 278,00			1 278,00
61358	AUTRES LOCATIONS MOBILIERES	1 378,00			1 378,00
61528	AUTRES	-100,00			-100,00
61561	INFORMATIQUE	2 744,95			2 744,95
61558	AUTRES MATERIELS ET OUTILLAGES	100,00			100,00
61568	AUTRES	-5 445,73			-5 445,73
6182	DOCUMENTATION GENERALE ET TECHNIQUE	-777,00			-777,00
6188	AUTRES FRAIS DIVERS	777,00			777,00
623	PUBLICITE, PUBLICATIONS, RELATIONS PUBLIQUES	44,00			44,00
6588	AUTRES	0,78			0,78
TOTAL 016 DEPENSES AFFERENTES A LA STRUCTURE		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT		111 660,00	0,00	59 451,00	171 111,00

RECETTES DE FONCTIONNEMENT					
COTE	LIBELLE	HEBERGEMENT	DEPENDANCE	SOINS	TOTAL
7488	AUTRES SUBVENTIONS	111 660,00	0,00	59 451,00	171 111,00
TOTAL 018 AUTRES PRODUITS RELATIFS A L'EXPLOITATION		111 660,00	0,00	59 451,00	171 111,00
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT		111 660,00	0,00	59 451,00	171 111,00

Madame la Vice-Présidente donne la parole à Monsieur Basset.

Monsieur Basset indique que cette décision budgétaire modificative concerne d'une part comme vu au conseil d'administration de mai 2021, l'attribution d'une aide forfaitaire de 330€ par place pour l'unité de vie Alzheimer et l'accueil de jour qui s'élève à 7 920€ au total ; et d'autre part, les dépenses de personnel, des crédits supplémentaires sont nécessaires.

Madame la Vice-Présidente invite les membres du conseil d'administration à adopter la décision budgétaire modificative n°2 de l'exercice 2021.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

Madame la Vice -Présidente propose de donner des chiffres sur l'activité du C.C.A.S.

Concernant le pôle social, de janvier à novembre 2021, 176 453.52 € ont été versés pour 438 foyers par trimestre contre 186 396.47 € pour 454 foyers par trimestre pour la même période en 2020. Une aide financière supplémentaire de 100 € a été attribuée aux bénéficiaires de l'A.M.H. pour un montant de 41 K€ afin de limiter les impacts de la crise sanitaire pour les familles monsoises rencontrant des difficultés. Cette aide supplémentaire exceptionnelle porte ainsi le montant total des dépenses réalisées au titre de l'A.M.H. à 243 K€ en 2020 (+16,8 % par rapport à 2019).

Depuis janvier 2021, 8 secours non remboursables ont été octroyés pour un montant de 586.25 € et l'année dernière, 30 secours ont été attribués pour un montant de 5 193.88 €.

De janvier à novembre 2021, 303 Chèques d'Accompagnement Personnalisés (CAP) ont été délivrés pour un montant de 6 060€. En 2020, pour la même période, 396 CAP pour une somme de 9 000€ soit une moyenne de 818.18 € par mois contre 551 € par mois en 2021. A noter que 363 familles ont bénéficié de l'aide COVID cantine pour un montant de 45 690 € soit un total distribué pour l'année 2020 de 54 690 €. En 2021, 60 « paniers malin » d'une valeur de 50 € ont été distribués contre 50 colis en 2020.

Pour l'accompagnement social, de janvier à novembre 2021, au total, toutes activités confondues, le pôle social a effectué 647 entretiens et de janvier à novembre 2020, 621 entretiens.

Le pôle action sociale a traité, de janvier à novembre 2021, 110 demandes de FSL (maintien, accès non identifié et accès identifié) et 32 dossiers FSL à l'énergie (électricité, gaz et eau) .

Madame Sniecinski précise que le total de FSL est de 142 pour 2021 et de 135 pour 2020.

Madame La Vice -Présidente indique que les chiffres pour ILEO sont les chiffres qui ont été présentés dans la délibération 1/1.

Madame Puget demande s'il est possible d'avoir les chiffres par écrit.

Madame Sniecinski informe que les chiffres seront repris dans le compte-rendu.

Madame la Vice -Présidente explique que la Commission de Recours Ultime (CRU) est une instance qui se réunit suite au signalement des bailleurs pour des familles en dette qui peuvent être expulsées. Elle précise que la commission est composée de Madame Dubrulle , des services sociaux, d'une personne du C.C.A.S., du bailleur et d'elle-même. Pour les 11 premiers mois 2021, la commission s'est réunie 8 fois, pour 11 personnes convoquées et 6 personnes se sont présentées, le taux moyen d'endettement était de 4 919.40 € par personne. Et de janvier à novembre 2020, la commission s'est réunie 5 fois, pour 20 personnes convoquées et 9 personnes

se sont présentées, le taux moyen d'endettement était de 4 783.60€ par personne. Le nombre d'expulsions ne nous est pas communiqué.

Madame Sniecinski ajoute qu'en 2020, il y a eu très peu d'expulsions et un peu plus en 2021 et que l'information est compliquée à avoir de la part des bailleurs.

Madame Dubrulle ajoute que parfois les expulsions ont lieu un an plus tard.

Madame Puget demande si les commissions ont pour but de trouver un nouvel arrangement avec les familles en proposant des aides.

Madame la Vice -Présidente explique que la CRU n'est pas une obligation et que la préfecture signale au Maire les personnes qui sont expulsables. La CRU permet de répondre à la préfecture si des accords ont été mis en place. Lors des CRU, on cherche à savoir ce qui se passe. L'état de la situation financière est étudié et si cela est possible on met en place des accords (aides, reprise des paiements).

Madame Dubrulle précise que c'est un dispositif qui a été mis en place il y a quelques années via une convention entre la ville, les bailleurs et les services sociaux pour éviter les expulsions. Les familles sont convoquées afin de trouver un accord même si la procédure judiciaire est en cours.

Madame Puget demande si la CRU a lieu pendant la procédure.

Madame la Vice -Présidente indique que cela dépend de l'état d'avancement de la procédure.

Madame Dubrulle précise c'est en fonction du moment auquel le bailleur sollicite la commission. Il est demandé au bailleur de saisir la CRU au plus vite, parfois il est trop tard. Il est également possible que la famille soit déjà passée en jugement et qu'un accord différent de celui du juge est trouvé. Madame Dubrulle ajoute que les familles reçues en CRU n'osent pas demander de l'aide et que très souvent elles se retrouvent en difficultés malgré elles.

Madame Puget demande s'il y a un pourcentage à respecter lors des reprises des paiements.

Madame la Vice-Présidente explique que la CRU ne rentre pas dans ce détail et que parfois pour certaines familles, il arrive que dans un couple la personne ne connaît pas le montant du salaire du conjoint.

Madame Dubrulle ajoute que les juges ne connaissant pas la situation sociale des familles et prennent des mesures inadaptées. Ainsi, la CRU permet d'entrer dans ce détail et d'adapter l'accord.

Madame Dubrulle indique que le nom de Commission de Recours Ultime et la convocation déclenchent une implication de la personne et que toutes les communes ne font pas de commission. Cela demande un travail de préparation par le service en amont, constitution d'un dossier avec les éléments que le C.C.A.S. et l'UTPAS ont sur la famille et échange avec le bailleur.

Madame Puget demande si les bailleurs utilisent tous ce dispositif régulièrement.

Madame Dubrulle répond que les bailleurs se sont engagés en signant la convention.

De janvier à novembre 2021, le pôle social a reçu 33 signalements bailleurs et 63 signalements de la préfecture. Et de janvier à novembre 2020, 37 signalements bailleurs et 70 signalements de la Préfecture.

Madame la Vice-Présidente informe que de janvier à novembre 2021, 204 personnes ont été domiciliées au C.C.A.S. (nouvelle demande ou renouvellement) et 128 ont été radiées pour motif nouvelle adresse (31), pas de passage pendant 3 mois (85), jamais venus (12). De janvier à novembre 2020, 174 personnes ont été domiciliées au C.C.A.S. (nouvelle demande ou renouvellement) et 82 ont été radiées pour motif nouvelle adresse (31), pas de passage pendant 3 mois (48) jamais venus (2). Les 11 premiers mois 2021, 18 personnes en moyenne par mois ont été domiciliées contre 16 les 11 premiers mois 2020.

Sur le « Pécule Jeune », Madame la Vice-Présidente précise qu'il s'agit d'une aide de 80€ pour les jeunes de 18-25 ans dont les parents perçoivent l'AMH, c'est une aide gérée par le PIJ. 7 jeunes monsois ont bénéficié de l'aide pécule jeune (560 euros) en 2020 et 7 également en 2021.

Madame la Vice-Présidente rappelle que le C.C.A.S. propose la collecte des déchets infectieux : De janvier à novembre 2021, nous avons collecté 137 boîtes et avons distribué 125 boîtes vides à 115 monsois et de janvier à novembre 2020, nous avons collecté 138 boîtes et avons distribué 126 boîtes vides à 120 monsois.

Ce qui représente une moyenne de 12.4 boîtes collectées par mois en 2020.

Madame la Vice-Présidente donne la parole à Madame Adgnot pour présenter les chiffres du pôle aînés.

Madame Adgnot indique que pour les repas à domicile, de janvier à novembre 2020, 26 929 repas ont été distribués pour une moyenne de 103 bénéficiaires. et de janvier à novembre 2021, 25 942 repas ont été livrés pour une moyenne de 100 bénéficiaires, soit une baisse de -3.66 % du nombre de repas livrés en 2021 par rapport à 2020. Madame Adgnot, précise qu'en 2020, il y a eu un afflux de commande de repas à domicile lié au confinement.

Pour les appels aux aînés, Madame Adgnot précise que c'est un dispositif qui est mis en place dans le cadre du plan canicule et qui a été repris pendant la crise sanitaire. Les aînés étaient appelés 2 fois par semaine et depuis octobre ils sont appelés une fois par semaine. Au 30 novembre 2021 : 119 foyers sont appelés une fois par semaine par les agents du C.C.A.S. 38 personnes ont demandé à arrêter les appels ou sont entrés en E.H.P.A.D. ou sont décédées.

Pour ce qui concerne le TRAM, de janvier à novembre 2020, 627 sorties ont été effectuées avec une interruption du service, le nombre d'adhésions moyen était de

97 bénéficiaires. De janvier à novembre 2021, le TRAM a effectué 620 sorties, le nombre d'adhésions moyen était de 99 bénéficiaires avec 41 adhésions réalisées au cours de l'année (nouvelle adhésion ou renouvellement). Le taux d'activité redevient similaire.

Madame Sniecinski précise que le TRAM a repris en juin uniquement pour les rendez-vous médicaux, à raison d'une personne dans le véhicule avec des temps de pause d'une heure entre chaque rendez-vous pour aérer la voiture et la nettoyer. Depuis septembre, le TRAM a réouvert aux autres sorties (conduite à l'E.H.P.A.D., petites courses mais très peu de demandes) et toujours une personne à la fois avec un temps de pause d'une heure entre chaque conduite.

Madame Adgnot souligne que le fonctionnement n'est pas revenu à la normale et contenu du contexte sanitaire ce n'est pas prévu pour le moment.

Pour l'aide sociale aux personnes âgées, Madame Adgnot informe qu'il y a eu un coup d'arrêt en 2020. De janvier à novembre 2021, le pôle aînés a traité 2763 demandes pour les personnes âgées, (APA, aide-ménagère, obligations alimentaires, démarches administratives, dossiers MDPH, téléalarme...), soit 251 par mois et de janvier à novembre 2020, le pôle aînés a traité 1620 demandes pour les personnes âgées soit 147 demandes par mois.

Pour le secteur animation, Madame Adgnot indique que beaucoup d'invitations sont envoyées. En 2019, 14 468 invitations ont été envoyées et 4 890 personnes ont participé à celles-ci mais en 2020, le nombre a fortement diminué contenu le contexte actuel, 5 703 invitations ont été envoyées et 2 898 personnes y ont participé. En 2020, seul le spectacle de février et le colis de Noël ont eu lieu.

Pour les spectacles de cette année 2021, 5232 invitations ont été envoyées.

Il y a eu 354 participants aux spectacles à la salle du Trait d'Union au Fort pour les 23 représentations proposées de fin mai à début octobre. 236 personnes ont participé au « bal à casquette » d'octobre. Le C.C.A.S. a orienté 24 personnes pour les marches urbaines encadrées par les agents de la piscine sur une durée de 7 semaines (de fin mars à début mai) avec une moyenne de 4 participants par semaine. Et il a également orienté 11 personnes à la bibliothèque pour les balades sensibles.

Le pôle aînés a accompagné Margaux des Cèdres chez 7 personnes afin de la présenter pour qu'elle puisse proposer des animations aux personnes seules.

De janvier à novembre 2020, 195 personnes se sont inscrites et 125 ont été supprimées. Entre janvier et novembre 2021, 125 personnes se sont inscrites et 155 ont été supprimées.

Pour le pôle logement, Madame Dubrulle présente les chiffres.

De janvier à novembre 2020, 326 personnes ont été reçues par le service logement. De janvier à novembre 2021, 226 personnes ont été reçues par le service logement soit une moyenne de 30 personnes par mois contre 21 personnes par mois de janvier à novembre 2020.

Madame Dubrulle souligne le travail de la personne du service logement qui consiste à recevoir les personnes, à détailler leur situation et à les accompagner dans leur demande de logement social (complétude des dossiers).

Madame Dubrulle informe les membres du Conseil que des permanences téléphoniques ont été mises en place depuis mi-octobre, les lundis et vendredis de 9h à 11h afin d'améliorer les échanges avec les familles en demande de logement. Les délais d'attente sont longs. Auparavant, les personnes en attente se présentaient à l'accueil du C.C.A.S. régulièrement (une fois tous les 2 mois parfois toutes les semaines). Ainsi les permanences téléphoniques permettent d'améliorer la qualité de la prise en compte de la demande. Pour, par exemple, modifier une donnée dans le dossier, la rencontre n'est pas nécessaire et peut être effectuée de suite lors de l'entretien téléphonique.

Madame Beauvois demande sur quelle ligne téléphonique ont lieu les permanences.

Madame Dubrulle indique que c'est la ligne du C.C.A.S. ou la mairie qui rebascule les appels au C.C.A.S.

Madame Puget demande pourquoi les gens viennent au C.C.A.S. puisque la mairie n'est pas propriétaire des logements.

Madame Dubrulle indique que c'est expliqué aux familles mais qu'elles nous sollicitent quand même malgré la proximité des agences des bailleurs. Elle précise que le C.C.A.S. est lieu d'accueil labellisé et d'enregistrement pour les demandes de logement social. De janvier à novembre 2020, 702 demandes de logement ont été traitées via le Serveur National d'Enregistrement (SNE), 118 nouvelles demandes ont été enregistrées, 501 ont été modifiées et 83 ont été renouvelées. De janvier à novembre 2021, 349 demandes de logement ont été traitées via le Serveur National d'Enregistrement (SNE), 179 nouvelles demandes ont été enregistrées, 65 ont été modifiées et 105 ont été renouvelées. Ce qui représente une moyenne de 32 demandes de logement traitées par mois en 2021 et une moyenne de 64 par mois en 2020.

Madame Puget évoque l'implication également du pôle logement dans l'ANRU.

Madame Dubrulle confirme que la ville est en cours de renouvellement urbain et précise que c'est compliqué au vu du nombre de relogements face au nombre de logements disponibles. Madame Dubrulle précise que l'étude des situations de relogement se fait sur toutes les facettes et implique un accompagnement sur toutes les problématiques sociales et diverses (vieillesse, emploi...). Dans ce cadre, 355

relogements doivent être effectués. A ce jour, 293 familles ont été relogés, 7 sont parties d'elles-mêmes, il en reste donc 62 à reloger.

Madame Sniecinski informe que les demandes de logement dites classiques sont différenciées des accompagnements de l'ANRU. Le pôle logement aide à la complétude des demandes classiques, il est facilitateur et interpelle les bailleurs mais n'accompagne pas les familles lambdas.

Madame Puget demande si les familles à reloger souhaitent quitter Mons ou partir ailleurs.

Madame Dubrulle indique que l'essentiel des familles souhaitent rester à Mons, 30% à peu près des familles souhaitent réfléchir.

Madame la Vice-Présidente présente le pôle insertion.

Pour le RSA, de janvier à novembre 2020, 186 personnes ont été reçues et 306 personnes entre janvier et novembre 2021 soit une moyenne de 17 personnes en 2020 contre 28 en 2021.

Le nombre de demandeurs d'emploi en novembre 2020, était de 1885 et en novembre 2021, la commune comptait 1671 demandeurs d'emploi, ce qui représente une baisse de 11.35% par rapport à novembre 2020.

Le C.C.A.S. travaille sur l'expérimentation TZCLD (Territoire Zéro Chômeurs Longue Durée), Madame la Vice-Présidente propose d'intervenir lors d'un prochain CA pour présenter le dispositif.

Madame La Vice-Présidente précise que le C.C.A.S. travaille aussi sur la prévention, la santé et la Maison France Services et remercie les agents du C.C.A.S. pour leur polyvalence. Elle remercie Madame Sniecinski qui gère son service et ses agents d'une main de maître accompagnée de son adjointe Mme Coulleit.

Madame la Vice -Présidente donne la parole à Madame Adgnot.

Madame Adgnot informe que cette année la distribution des colis au Fort reprend mais se fera sur 3 demies-journées pour limiter les flux (le jeudi 16 matin et le vendredi 17 matin et après-midi) par le C.C.A.S. et l'aide des bénévoles qu'elle remercie.

A ce jour, 2300 aînés ont souhaité bénéficier du colis cette année et 229 aînés souhaitent faire un don à Monsentraide. L'élan de solidarité était plus important l'année dernière (environ 300).

Madame la Vice-Présidente informe que les dons sont destinés à la distribution alimentaire des bénéficiaires de l'association Monsentraide mais aussi de l'épicerie solidaire. Elle remercie Madame Franceschi, présidente de l'association Monsentraide. Au vu du contexte sanitaire actuel, chaque association distribuera ses cadeaux de Noël dans ses propres locaux et la ville offrira des coquilles.

Madame la Vice-Présidente remercie les 3 associations pour le travail mené pour les bénéficiaires.

Madame la Vice-Présidente clôture la séance.