

**SEANCE du CONSEIL d'ADMINISTRATION du CCAS
de la ville d'Aix-les-Bains
MERCREDI 10 AVRIL 2024**

Délibération N° 10/2024

L'an deux mille vingt-quatre,
Le dix avril à 17h00, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale d'Aix-les-Bains, légalement convoqué sur première convocation, s'est réuni au centre des congrès rue Jean Monard, sous la présidence de Madame Michelle BRAUER, Vice-présidente du CCAS.

Etaient présents :

Mme Michelle BRAUER, Mme Geneviève CHOULET, M Jean Marc VIAL, M Maxime BERTRAND, Mme Fatiha BRUNETTI, Mme Chantal CURTELIN, Mme Céline NOEL LARDIN, Mme France BRUYERE, M André GRANGER, M Daniel MANSOZ et M Guy JANET MAITRE.

Nombres d'administrateurs :

En exercice	17
Présents	11
Votants	11

Validation du compte rendu de la séance du 15 mars 2024

PROJET DE COMPTE RENDU

Conseil d'Administration du 15 mars 2024

En présence de :

M BRAUER, C CURTELIN, A GRANGER, M BERTRAND, Guy JANET MAITRE, G CHOULET, F BRUNETTI, JM VIAL et N POILLEUX

Excusés : C NOEL LARDIN, C FRAYSSE, Y LONG, D MANSOZ et R BERETTI.

1 / Validation du compte rendu de la séance du 14 décembre 2023

Ok unanimité.

2 / Débat d'orientation budgétaire

Le CA prend acte de la tenue du DOB.

3/ Fixation de la durée et du mode de gestion des amortissements et des immobilisations en M57 – budget principal du CCAS

La mise en place de la M57 nécessite que le CA prenne une délibération destinée à :

- D'une part redéfinir les modalités d'amortissement
- Redéfinir les durées d'amortissement
- Prévoir les correspondances entre les articles (la M57 étant plus précise)

Nouveau mode de gestion des amortissements et des immobilisations :

Les durées sont fixées librement pour chaque bien ou chaque catégorie de biens par le CA à l'exception des catégories énumérées par la loi et les règlements.

Les durées d'amortissement des immobilisations corporelles et incorporelles correspondent à leur durée probable d'utilisation.

En M57, la règle de l'amortissement au prorata temporis s'applique à toutes les immobilisations acquises à compter de l'adoption du référentiel au 1^{er} janvier 2024.

Toutefois, il est possible d'aménager cette règle pour les nouvelles immobilisations mises en services notamment pour des catégories d'immobilisations faisant l'objet d'un suivi globalisé à l'inventaire (biens acquis par lot) cette simplification consiste à calculer l'amortissement à partir du début de l'exercice suivant la date de mis en service. Les dotations aux amortissements de ces biens sont ainsi calculées en annuités pleines pendant toute la durée d'amortissement. Il est donc proposé d'aménager la règle du prorata temporis pour les nouvelles immobilisations et acquisitions à compter du 1^{er} janvier 2024.

Sont concernées par cette adaptation :

Lots de petits mobiliers (chaises, vaisselle, petit équipement pour les logements du FJT...)

Pour les biens de faible valeur inférieure à 1000,00€ (mille euros) HT le bien est amorti sur une année.

Correspondance

Il est proposé de transposer en M57 et d'actualiser les durées d'amortissement appliquées et référencées dans les délibérations 9-2014 du 7 juillet 2014 et 8-2014 du 16 décembre 2014. Les biens les plus courants sont détaillés ci-après.

Durées d'amortissement

Nature du bien ou catégories de biens	Durée amortissement	Article / immobilisation
Logiciels	2 ans	2051
Frais de recherche et développement	5 ans	2032
Agencements et aménagements de terrains, plantations	15 ans	2121
Matériels et outillage techniques divers, Aure matériel et outillage incendie	6 ans	21568
Agencements et aménagements de bâtiment, installation électrique et téléphonie	15 ans	2181
Matériels et outillage techniques divers, Aure matériel et outillage incendie	6 ans	21568
Voitures	8 ans	21828
Camions, camionnettes et véhicules industriels	10 ans	21828
Matériel informatique, audiovisuel et de télécommunication	5 ans	21838
Mobilier	10 ans	21848
Matériel de bureau électrique ou électronique	5 ans	21848
Matériel de téléphonie	5 ans	2185

Coffre fort	10 ans	2188
Installation et appareil de chauffage	20 ans	2188
Autres immobilisations corporelles	5 ans	2188
Bien de faible valeur inférieure 1 000,00 HT	1 an	

Ok unanimité

4 / Dossier d'aides sociales et demande de secours

Statistiques des dossiers.

46 dossiers depuis le dernier CA

5 dossiers.

Mme EL B. accord de 300 euros sur facture pour le conservatoire de musique de la Motte (attente de la facture demandée et envoyée au TP) ok unanimité.

Mme M facture accordée de 230,80 e à régler à l'ACEJ de Grésy sur Aix ok unanimité.

Mr et Mme C secours de 200 e accordé en faveur de la SAUR ok unanimité.

Mr M secours de 200 e en faveur de FBS, société de nettoyage ok unanimité.

soit un total de 930, 80 euros

Madame B, sollicitation de 200€ sur facture d'eau du travailleur social, quel lien avec Grand Lac. Report en avril.

5/ Actualisation du règlement des aides

Report en avril

6 / Plan de formation 2024 2025

VU, le code général des collectivités territoriales,

VU, le code général de la fonction publique notamment ses articles L115-4, L115-5, L421-1 à L421-8, L422-8 à L422-19, L422-21 à L422-35 et L423-10,

VU, le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

VU, le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

VU, la circulaire du 16 avril 2007 précisant les dispositions de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,

VU, la circulaire du 10 mai 2017 relative à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique,

VU, l'avis du Comité social territorial lors de sa réunion du 12 février 2024,

Considérant qu'un plan de formation est un document qui prévoit, sur une période annuelle ou pluriannuelle, les objectifs et les moyens de formation permettant de valoriser les compétences et de les adapter aux besoins de la collectivité et à l'évolution du service public ainsi que de favoriser la promotion des agents et de les accompagner dans leurs parcours professionnels,

Considérant que l'élaboration d'un tel plan est une obligation légale,

Considérant que le plan de formation de la Ville d'Aix-les-Bains tend à évoluer davantage vers un plan de développement des compétences dont l'objectif est de mieux prendre en compte les évolutions prévues ou prévisibles de chaque direction et de la collectivité et les enjeux stratégiques dans un contexte social et territorial en évolution,

La présente délibération a pour objet d'approuver le plan de formation pour la période 2024-2025.

L'élaboration d'un plan de formation annuel ou pluriannuel par l'ensemble des collectivités territoriales, au profit de leurs agents, constitue une obligation qui trouve sa source dans l'article L423-3 du Code général de la fonction publique.

Il s'agit notamment des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation telles qu'elles sont définies par les statuts particuliers, des formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent, des formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, etc.

Ce plan de formation bisannuel vise -au-delà de son aspect réglementaire- à accompagner les enjeux stratégiques et dynamiques de la collectivité dans un environnement en constante mutation sachant que la collectivité est sortie d'une logique réglementaire afin de tendre vers une démarche de développement des compétences, et ce dans l'optique d'assurer une meilleure prise en charge des besoins.

Le document présenté articule de manière cohérente les orientations générales de la Ville et ses besoins en matière de compétences avec l'individualisation des besoins et des parcours professionnels des agents.

Véritable outil de management, ce plan de formation (en annexe) constitue un document de référence qui permet de communiquer auprès des services et des agents, de piloter la formation et de dialoguer avec les directions pour construire des réponses adaptées à leurs attentes.

De plus, les changements d'organisation de la collectivité, justifiés par l'évolution permanente du contexte structurel ou juridique impliquent un accompagnement des services et des agents, notamment par la formation pour faciliter les adaptations et l'acquisition des nouvelles compétences requises, collectives et individuelles.

Après adoption, Il sera mis à disposition de tous les agents sur l'Intranet de la Ville et adressé au CNFPT pour information.

Les grandes orientations et axes de ce Plan sont les suivants :

LA POLITIQUE « RESSOURCES HUMAINES »

1. Le développement d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)
2. Améliorer les pratiques en matière de recrutement
3. Poursuivre la dimension sociale en RH
4. Maintenir des conditions de travail satisfaisantes
5. Poursuivre sa politique de prévention
6. Mettre en œuvre des dispositifs en faveur d'une gestion individualisée du parcours des agents
7. Maintenir une politique de reconnaissance des agents

LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE DE LA FORMATION

1. Développer les formations CNFPT en INTRA
2. Consolider et développer le dispositif d'entretien professionnel

LES AXES DU PLAN

Axe 1 : Professionnalisation de l'Encadrement

1. Le cadre de direction dans l'organisation et le pilotage de ses services

2. Renforcer la relation managériale individuelle au travers de l'entretien professionnel

3. Management de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail

Axe 2 : Prévention et sécurité au travail

1. Formation à la conduite en sécurité et Permis

2. Gestes & Postures de travail

3. Gestion du stress

4. Habilitation électrique et travaux sous tension

5. L'AIPR – Autorisation d'Intervention à proximité des réseaux

6. Réglementation ERP, Manipulation des extincteurs et exercices d'évacuation Incendie

7. PSC1 – Sauveteur secouriste du travail

8. SSIAP 1 au SSIAP 3

9. L'utilisation d'équipement de protection individuelle

10. Les formations travaux en hauteur – Utilisation du harnais

11. La signalisation temporaire

12. L'élagage / bucheronnage

13. Les formations prévention du risque chimique

14. Formation des assistants de prévention

Axe 3 : Développement des Compétences Métiers

1. Accueil : Offrir aux usagers un service public de qualité

2. Professionnaliser le métier d'assistante de direction

3. Statut de la fonction publique territoriale. Droits et obligations

4. Etat civil – Actualisation des connaissances. Pratiques en Etat-civil

5. Ressources Humaines – Construire une démarche de GPEEC

6. Ressources Humaines – Piloter la masse salariale dans une organisation publique

7. Ressources Humaines – Les tableaux de bord de la fonction RH

8. Ressources Humaines – Maîtriser l'absentéisme

9. Finances – Accompagner les changements des pratiques professionnelles liés à la dématérialisation et à la nouvelle nomenclature comptable

10. Juridique – Actualisation des connaissances

11. Commande publique – Actualisation des connaissances

12. Communication – Développer le numérique

13. Culture - Bibliothèque

14. Sécurité et tranquillité publique – Démarche métier

15. Espaces verts – Démarche métier espaces verts

16. animateurs – BAFA/BAFD/BPJEPS

17. Restauration – Hygiène alimentaire en restauration collective

18. Petite enfance – Parcours de professionnalisation

19. Social – Maintenir un accueil et un suivi de qualité

20. Technique - Démarche métier

Axe 4 : Développement des Compétences Transversales

1. Prévention de la radicalisation violente : rôle et positionnement des acteurs

2. Laïcité

3. Gérer un projet complexe

4. Bureautique et utilisation des outils informatiques

5. Culture et usages du numérique

6. Communication et relations professionnelles

Axe 5 : Accompagnement des parcours et de l'évolution professionnelle

1. La préparation aux concours et examens professionnels

2. Bilan de compétences et VAE – Validation des Acquis de l'Expérience

3. Savoirs de base et remise à niveau

4. Partage de savoirs et gestion des connaissances

5. La formation syndicale

Après en avoir débattu, le Conseil d'administration,

- approuve le Plan de Formation 2024-2025 tel qu'il a été validé par le Comité Social Territorial du 12 février 2024,
- inscrit les crédits afférents au budget,
- autorise le Président à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du plan annexé.

Ok unanimité

7 / Définition des critères d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

Délibération complémentaire à la délibération n° 44.2023 du 14 décembre 2023 relative à l'actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) de la Ville et du CCAS d'Aix-les-Bains

VU, le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU, le Code général de la fonction publique et notamment les articles L714-4 à L714-13,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

VU, le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU, le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU, le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU les arrêtés portant mise en application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

VU, la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU, la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU l'ensemble des délibérations relatives au régime indemnitaire de la Ville et du CCAS d'Aix-les-Bains, et notamment : la délibération n°37/2017 du 22 juin 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP, la délibération n° 44/2023 du 14 décembre 2023 relative à l'actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) de la Ville et du CCAS d'Aix-les-Bains,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du **12 février 2024**,

Les principes d'attribution du RIFSEEP ainsi que les montants alloués ont fait l'objet d'une actualisation par délibération du 14 décembre 2023. En effet, le RIFSEEP est devenu un argument prépondérant lors des discussions liées à l'embauche mais également pour fidéliser les agents, leur donner des perspectives d'évolution et favoriser la mobilité interne.

La délibération susmentionnée a mis en place le **Complément indemnitaire annuel (CIA)** qui permet de valoriser l'engagement professionnel et la « manière de servir » de l'agent dans la limite du montant « plafond », et ce, suite à l'entretien professionnel.

Notamment, les modalités d'attribution ont été définies par la délibération du 14 décembre 2023 :

- **Bénéficiaires,**
- **Lien avec l'entretien professionnel,**
- **Type de versement,**
- **Montants alloués et définition pourcentages :**
- L'évaluateur donne une appréciation motivée et attribue un pourcentage :
- 0% - 25% - 50% - 80% - 100% du montant pouvant être alloué selon la cotation du poste, suite à l'entretien professionnel.
- **Retenues (maladie, absences..)**

Suite à un appel à volontaires, 22 agents (dont organisations syndicales) ont travaillé en « intelligence collective » au mois de janvier 2024 sur les critères d'attribution du CIA qui vient gratifier la « manière de servir » des agents.

Les critères retenus par le groupe, et ayant reçu un avis favorable du CST du 12 février 2024, sont précisés ci-après, sachant que selon le nombre de critères atteints, le CIA sera versé comme suit :

Entre 0 et 1 critère atteint : 0% plafond maxi CIA
Entre 2 et 3 critères atteint : 25% plafond maxi CIA
Entre 4 et 5 critères atteint : 50% plafond maxi CIA
Entre 6 et 7 critères atteint : 80% plafond maxi CIA
Entre 8 et 9 critères atteint : 100% plafond maxi CIA

EVALUATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE, MANIERE DE SERVIR DE L'AGENT

→ Cocher les cases remplissant la(les) condition(s) dans le tableau ci-dessus

	Expertise	Compétences maîtrisées	Compétences développées	Compétences de base	Non évaluable / Non concerné
EFFICACITÉ DANS L'EMPLOI ET RÉALISATION DES OBJECTIFS					
Fiabilité et qualité d'exécution : respect des délais, service public, travail, résultats					
Respect des règles collectives, des consignes, des règles d'hygiène et de sécurité, du matériel et des locaux					
Assiduité, ponctualité (ou gestion du temps : organisation du temps de travail...)					
COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES (cf fiche de poste)					
Connaissances métier					
Discrétion professionnelle					
QUALITÉS RELATIONNELLES					
Rapport avec la hiérarchie : capacité à rendre compte, respect					
Sait travailler en équipe, et avec d'autres services (si concerné)					
Qualité d'accueil du public					
CAPACITÉS D'ENCADREMENT					
Susciter l'adhésion					
Capacité à fixer et à évaluer des objectifs : organiser le travail, déléguer, répartir la charge de travail, diffuser l'information					
Capacité à prévenir et à gérer les conflits					
Identifier et valoriser les compétences					
Aptitude à la conduite de réunions, de projets					
TOTAUX					

	Critères	Niveau atteint
1	Résultats de l'évaluation professionnelle (cf page précédente) Encadrants : au moins 7 critères sélectionnés en niveau compétences maîtrisées et/ou expertise = 1 Non encadrants : au moins 4 critères sélectionnés en niveau compétences maîtrisées et/ou expertise = 1	
2	Adaptabilité, réactivité et disponibilité / 1 si atteint 0 si non atteint	
3	Implication dans le travail et conscience professionnelle / 1 si atteint 0 si non atteint	
4	Engagement dans les projets de service et/ou de la collectivité / 1 si atteint 0 si non atteint	
5	Relationnel avec les collègues : respect, empathie, écoute, dialogue / 1 si atteint 0 si non atteint	
6	Autonomie, organisation de son travail / 1 si atteint 0 si non atteint	
7	Courage, savoir reconnaître ses erreurs et ses difficultés / 1 si atteint 0 si non atteint	
8	Curiosité professionnelle, recherche de pistes d'améliorations, de solutions / 1 si atteint 0 si non atteint	
9	Partager ses connaissances, transmettre ses savoirs et accompagner ses collègues, capacité d'entraide / 1 si atteint 0 si non atteint	

Il est ainsi proposé au Conseil d'administration de :

- adopter les critères susmentionnés retenus -pour l'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)- par le groupe de travail et présentés au Comité Social Territorial du 12 février 2024,
- rappeler que l'exécutif notifiera individuellement les montants attribués pour ledit CIA,
- rappeler que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;
- autoriser le Président à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

Ok unanimité

8 / Renouvellement de la convention d'occupation de logement au CCAS – FAM les hirondelles

Pièce jointe

Ok unanimité

9 / Questions diverses

Demande de remise en état de JF METAIS

Ok unanimité

Demande de subvention région pour chantier d'insertion.

Ok unanimité

Après lecture et après en avoir délibéré, le compte rendu de la séance du 15 mars 2024 est adopté à l'unanimité.

Délibération adoptée à l'unanimité :

Ont voté pour : 11 voix

Fait à Aix les Bains, le 12/04/2024

Acte rendu exécutoire le 19/04/2024

Après envoi à la Préfecture le 19/04/2024

Et publication du 19/04/2024

Michelle BRAUER

pour le Président et par délégation,
la Vice-présidente

