



**Conseil d'Administration du C.I.A.S. Cœur de Savoie**  
**du jeudi 29 Juin 2023**

**PROCES-VERBAL**  
**Séance de 17h30**

L'AN DEUX MILLE VINGT TROIS, le jeudi 29 juin à 17h30, le Conseil d'Administration, légalement convoqué le 20 juin 2023 s'est réuni à la salle du Conseil au siège de la Communauté de communes, sous la présidence de Madame Nathalie REBATEL.

Nombre de membres en exercice : 22

Nombre de membres présents : 14

Nombre de membres votants : 19

**Etaient présents :**

Jean-Yves BERGER-SABATTEL, Nicole BOUVIER, Arlette BRET, Eve BUEVOZ, Anne-Marie CHOLAT, Anne-Marie COMMUNAL, Suzanne DIAS, Christiane FAVRE, Martine POMA, Sophie PONTONNIER, Nathalie REBATEL, Jacqueline SCHENKL, Bernard TURPIN, Colette VIOLENT.

**Etaient absents/excusés :**

Éric BARBIER, Christiane BRUNET, Hugues DE BOISRIOU, Cécile DEBRION, Jean-Pierre GUILLAUD, Béatrice SANTAIS, Jacqueline TALLIN. Elodie VANACKERE

**Avaient donné pouvoir :**

Béatrice SANTAIS a donné pouvoir à Nathalie REBATEL

Christiane BRUNET a donné pouvoir à Eve BUEVOZ

Jacqueline TALLIN a donné pouvoir à Suzanne DIAS

Jean-Pierre GUILLAUD a donné pouvoir à Arlette BRET

Hugues DE BOISRIOU a donné pouvoir à Christiane FAVRE

**Assistaient :**

Nadia FAVRE, Willy CHEYNEL, Pierre BEYRIE, Natacha PONTTHUS.

*La Vice-Présidente constate le quorum et ouvre la séance.*

*Nadia FAVRE est désignée secrétaire de séance.*

## **APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 09 FEVRIER 2023 ET DE LA SEANCE DU 04 AVRIL 2023**

Le procès-verbal de la séance du 09 février 2023 est approuvé à l'unanimité avec une abstention (Colette VIOLENT).

Le procès-verbal de la séance du 04 avril 2023 est approuvé à l'unanimité avec une abstention (Jacqueline SCHENKL).

## **12-2023 ASSIMILATION DU CIAS COEUR DE SAVOIE À UNE COMMUNE DE PLUS DE 2 000 HABITANTS**

Le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 indique que les CIAS « sont assimilés à des communes en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer ».

Il s'agit de trois critères cumulatifs.

Considérant que le budget de fonctionnement du CIAS Cœur de Savoie, tous budgets confondus, est de 2 024 300 € en 2023,

Considérant que le nombre d'agents à encadrer est de 50 postes au tableau des emplois,

Considérant que la qualification des agents concernés (agents sociaux, adjoints administratifs, adjoints administratifs principaux et adjoints techniques) est sensiblement la même que dans les communes de plus de 2 000 habitants,

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

- **PROPOSE** d'assimiler le CIAS Cœur de Savoie à une commune de plus de 2 000 habitants.

## **13-2023 MISE EN PLACE DE LA NOMENCLATURE M57 A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024**

En application de l'article 106 III de la loi n°2015-9941 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, par délibération de l'assemblée délibérante, choisir d'adopter le cadre fixant les règles budgétaires et comptables M57 applicables aux métropoles.

Destinée à être généralisée, la M57 deviendra le référentiel de droit commun de toutes les collectivités locales d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le budget M57 est voté soit par nature, soit par fonction avec une présentation croisée selon le mode de vote qui a été retenu.

Le référentiel budgétaire et comptable M57 étend en outre à toutes les collectivités les règles budgétaires assouplies dont bénéficient déjà les Régions, offrant une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires. C'est notamment le cas en termes de gestion pluriannuelle des

crédits avec, en fonctionnement, la création plus étendue des autorisations d'engagement mais également, à chaque étape de décision, le vote des autorisations en lecture directe au sein des documents budgétaires.

Par ailleurs, une faculté est donnée à l'organe délibérant de déléguer à l'exécutif la possibilité de procéder, dans la limite de 7,5 % des dépenses réelles de chacune des sections, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel. Ces mouvements font alors l'objet d'une communication à l'assemblée au plus proche conseil suivant cette décision.

La mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2024 implique de mettre à jour la délibération fixant les durées d'amortissement pour les nouveaux articles issus de cette nomenclature.

La nomenclature M57 pose le principe de l'amortissement d'une immobilisation au prorata temporis. Cela implique que l'amortissement commence à la date effective d'entrée du bien dans le patrimoine du CIAS.

Ce changement de méthode comptable s'applique de manière progressive et ne concerne que les nouveaux flux réalisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, sans retraitement des exercices clôturés. Ainsi, les plans d'amortissement qui ont été commencés suivant la nomenclature M14 se poursuivront jusqu'à l'amortissement complet selon les modalités définies à l'origine.

En outre, dans une logique d'approche par les enjeux, il peut être justifié d'aménager la règle du prorata temporis pour des catégories d'immobilisations faisant l'objet d'un suivi globalisé à l'inventaire (biens acquis par lot, petit matériel ou outillage, fonds documentaires, biens de faible valeur...).

Une délibération concernant les amortissements sera ultérieurement proposée.

Il est proposé de transposer le budget actuellement soumis à la M14, en M57 comme suit :

	2023	2024
Budget Principal - CIAS	M14 CCAS avec fonctions	M57 Développée avec fonctions

Le comptable public intercommunal a émis un avis favorable à ces évolutions, joint en annexe.

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

- **ADOPTÉ** la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable de la M57, pour le Budget principal du CIAS Cœur de Savoie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, conformément au tableau ci-dessus.
- **AUTORISE** la Présidente à signer tout document permettant l'application de la présente délibération.

## 14-2023 ADMISSIONS EN NON VALEUR – BUDGET PRINCIPAL

Le 11 avril 2023, le Service de Gestion Comptable de Chambéry a transmis une liste de créances en non-valeur concernant le budget principal du CIAS. Il s'agit d'une liste unique comprenant des créances liées à une décision d'effacement de dette dans le cadre d'un surendettement pour 5 413,80 €.

### *Liste 5981610315*

Exercice	Référence Pièce	Montant restant à recouvrer	Motif de la présentation
2021	T-121	199,00 €	Surendettement et décision effacement de dette
2019	T-255	218,90 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-646	218,90 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-431	218,90 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-476	228,85 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-20	218,90 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-282	218,90 €	Surendettement et décision effacement de dette
2021	T-176	228,85 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-215	219,90 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-590	218,90 €	Surendettement et décision effacement de dette
2019	T-667	208,95 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-85	228,85 €	Surendettement et décision effacement de dette
2021	T-222	208,95 €	Surendettement et décision effacement de dette
2021	T-291	208,95 €	Surendettement et décision effacement de dette
2019	T-617	218,90 €	Surendettement et décision effacement de dette
2019	T-468	228,85 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-532	208,95 €	Surendettement et décision effacement de dette
2019	T-322	228,85 €	Surendettement et décision effacement de dette
2019	T-396	199,00 €	Surendettement et décision effacement de dette
2021	T-15	228,85 €	Surendettement et décision effacement de dette
2019	T-770	228,85 €	Surendettement et décision effacement de dette
2019	T-833	208,95 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-703	208,95 €	Surendettement et décision effacement de dette
2019	T-180	208,95 €	Surendettement et décision effacement de dette
2020	T-148	199,00 €	Surendettement et décision effacement de dette
<b>TOTAL =</b>		<b>5 413,80 €</b>	

Ces admissions en non-valeur doivent être comptabilisés au compte 6542 « Créances éteintes » pour 5 413,80 €.

Par ailleurs, le Conseil d'administration est informé du virement de crédits décidé le 8 juin 2023 entre le chapitre 022 « dépenses imprévues » et le chapitre 66 « charges financières ». Ce virement, à hauteur de 500 €, est nécessaire au règlement des intérêts de la ligne de trésorerie, qui du fait de la hausse des taux d'intérêts, se sont révélés supérieurs à la prévision au budget primitif.

Numéro : 1		Virement de crédit		Prévisions totales	
Fonction	Nature	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
01-Opérations non ventilables du C.C.A.S.	022-DEPENSES IMPREVUES	-500,00		1 500,00	
02-Administration générale du C.C.A.S.	6615-Intérêts des comptes courants et de dépôts créditeurs	500,00		700,00	
		0,00	0,00	2 200,00	0,00

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

- **AUTORISE** l'admission en non-valeur des titres irrécouvrables des créances détaillées ci-dessus pour un montant de 5 413,80 € TTC ;
- **DIT** que les crédits nécessaires à la dépense sont inscrits au chapitre 65 du budget 2023 ;
- **AUTORISE** la Présidente à poursuivre les démarches afférentes à ce dossier et à signer tous documents utiles en ce sens.

#### 15-2023 CREATION D'UN GROUPEMENT DE COMMANDES AVEC LA COMMUNAUTE DE COMMUNES CŒUR DE SAVOIE POUR L'ACHAT DE VEHICULES

La Communauté de Communes et le CIAS Cœur de Savoie souhaitent chacun acquérir des véhicules. Il paraît opportun que les deux structures s'associent pour la passation d'un marché de fournitures afin d'optimiser et maîtriser les coûts associés à cette opération.

Il est proposé de créer un groupement de commandes entre ces deux collectivités pour la passation d'un marché de fournitures. La Communauté de Communes sera coordonnatrice du groupement.

Ce marché sera passé selon la technique d'achat du Système d'Acquisition Dynamique (prévue par l'article L2125-1 4° du code de la commande publique), pour une durée d'un an à compter de la publication de l'appel à candidatures.

La Communauté de Communes sera signataire des marchés spécifiques qui découleront de chaque consultation passée au fur et à mesure des besoins. Chaque membre du groupement assurera l'exécution de sa part du marché et réglera les factures correspondant à sa part.

Une convention constitutive du groupement de commandes (*projet de convention joint en annexe*) définit les modalités de fonctionnement de ce groupement. Elle doit être soumise au vote de l'assemblée délibérante du CIAS et du Bureau Communautaire de la Communauté de Commune Cœur de Savoie (*par délégation du Conseil Communautaire*).

Au regard de la nature de la procédure (procédure adaptée), il n'est pas nécessaire de réunir la Commission d'Appel d'Offres lors de l'attribution des marchés spécifiques. Mais une commission de nature informelle pourrait se réunir conformément aux procédures internes du coordonnateur, avec la présence de représentants des membres du groupement.

Les frais liés à la procédure de désignation des cocontractants et autres frais éventuels de fonctionnement ainsi que les frais de publicité liés à la passation du marché seront supportés par la Communauté de Communes.

Pour ces acquisitions, le CIAS ira chercher des subventions au taux le plus élevé possible auprès de tous les financeurs potentiels.

*Willy CHEYNEL informe que le CIAS Cœur de Savoie a prévu l'achat de deux véhicules électriques dont un sans permis.*

*En mettant des véhicules de service à disposition des aides à domicile, le CIAS espère ainsi être plus attractif dans le recrutement d'aide à domicile.*

*Bernard TURPIN demande à avoir un retour sur la mise en place opérationnelle de cette offre de service de véhicule aux aides à domicile.*

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

- **APPROUVE** la création d'un groupement de commandes entre la Communauté de Communes et le CIAS Cœur de Savoie, coordonné par la Communauté de Communes, ayant pour objet la passation d'un marché de fourniture de véhicules ;
- **AUTORISE** Madame la Présidente ou son représentant à signer la convention de groupement de commandes et toutes pièces nécessaires à son exécution.
- **AUTORISE** la Présidente à solliciter auprès de tous les financeurs potentiels, des subventions au taux le plus élevé possible.

#### **16-2023 DÉSIGNATION DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE POUR LES ÉLUS ET ADHÉSION À LA MISSION MISE EN PLACE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA SAVOIE**

La loi dite « 3DS » du 21 février 2022 précise que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l'élu local prévue au même article.

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 qui met en œuvre ce nouveau droit, impose, à partir du 1er juin 2023, à toute collectivité territoriale, tous groupements de collectivités territoriales ou syndicats mixtes ouverts, de désigner un référent déontologue par délibération.

Le référent déontologue, qui exerce ses missions en toute indépendance et impartialité, doit disposer de l'expérience et des compétences nécessaires. Ces missions peuvent être assurées par une ou plusieurs personnes (ou par un collègue) répondant à certaines conditions :

- ne pas exercer, au sein des collectivités auprès desquelles elles sont désignées, un mandat d'élu local, ou ne plus en exercer depuis au moins trois ans,
- ne pas être agent de ces collectivités et ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêt avec celles-ci.

Dans ce cadre, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie (CdG73) a mis en place une mission facultative de référent déontologue « élu » pour les collectivités et établissements publics de son territoire qui le souhaitent. Cette mission est mutualisée avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône (CdG69).

Le CdG73 a par conséquent désigné en qualité de référent déontologue « élu » celui du CdG69 qui présente toutes les garanties d'impartialité, d'indépendance, et de compétences exigées.

Il s'agit de Mme Élise UNTERMAIER-KERLÉO, Maîtresse de conférences de droit public à l'Université Jean Moulin-Lyon 3, qui travaille sur la déontologie de la vie publique, tant dans le cadre de ses enseignements que de ses travaux de recherche.

L'adhésion à cette mission nécessite la signature avec le Cdg73 d'une convention qui prend effet à sa date de signature jusqu'au 31 décembre 2023. Elle est renouvelable quatre fois pour une durée d'un an (soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année) par reconduction tacite.

Cette convention fixe les modalités de saisine du référent déontologue « élu » et de l'examen de celle-ci, les conditions dans lesquelles les avis sont rendus et précise les moyens matériels mis à sa disposition.

Le coût de cette mission pour le CIAS Cœur de Savoie correspond à celui facturé au Cdg73 par le Cdg69 soit 80 euros par dossier, augmentés de 20 % de frais de fonctionnement, soit 96 euros par dossier traité.

Par ailleurs, une participation annuelle à l'exercice de cette mission de 10 euros par élu membre du communautaire est demandée par le Cdg73.

Madame la Présidente propose de désigner en qualité de référent déontologue pour les élus celui désigné par le Cdg73 et de l'autoriser à signer avec le Cdg73 la convention d'adhésion à la mission de référent déontologue pour les élus.

*Jean-Yves BERGER SABATEL considère qu'il s'agit d'une lourdeur administrative supplémentaire pour les collectivités et que cela ne lui semble pas utile. Un service juridique existe déjà ; il est proposé par l'association des Maires de France.*

*Nicole BOUVIER explique que l'année dernière, ils auraient pu faire appel à ce service proposé par le Centre de Gestion mais, finalement la Préfecture a pu répondre à la demande.*

*Willy CHEYNEL souligne que proposer aux élus un référent déontologue est une obligation pour les collectivités.*

**Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration à l'unanimité avec une abstention (Jean-Yves BERGER-SABATTEL) :**

- **DÉSIGNE** en qualité de référent déontologue élu, le référent déontologue élu du Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon qui a été désigné par le Cdg73 afin d'exercer cette mission pour les élus des collectivités et établissements publics de la Savoie qui en font la demande,
- **APPROUVE** la convention d'adhésion, avec le Cdg73, à la mission référent déontologue pour les élus qui prend effet à sa date de signature jusqu'au 31 décembre 2023, renouvelable pour une durée d'un an, par reconduction tacite dans la limite de quatre ans, soit jusqu'au 31 décembre 2027,
- **AUTORISE** Madame la Présidente à signer cette convention d'adhésion et toutes pièces nécessaires à son exécution.

## 17-2023 ADHÉSION À LA MISSION DE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE PROPOSÉE PAR LE CDG73

Le CIAS Cœur de Savoie a adhéré à la mission de médiation préalable obligatoire (MPO) exercée à titre expérimental par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie (Cdg73), du 1er avril 2018 au 31 décembre 2021, puis prolongée par avenant jusqu'au 31 décembre 2022.

Le dispositif de la MPO a été pérennisé, à compter du 1er janvier 2022, par la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire. Le décret d'application n°2022-433 du 25 mars 2022 précise les conditions d'application du dispositif dans la fonction publique.

Les dispositions de ce décret sont applicables aux recours contentieux susceptibles d'être présentés à l'encontre des décisions prises par une collectivité territoriale ou un établissement public, à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention signée avec le Cdg73.

Le décret définit également les actes entrant dans le champ de la médiation préalable obligatoire dont la liste exhaustive demeure inchangée. Par conséquent, la médiation, préalable à un recours contentieux, est obligatoire en ce qui concerne les seules décisions défavorables prises par l'employeur relatives à la rémunération, au détachement, au placement en disponibilité ou congé sans traitement, à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement, au classement lors d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, à la formation et à l'adaptation des postes de travail pour raison de santé.

Il est rappelé qu'au regard de la procédure juridictionnelle, la médiation offre de nombreux avantages. En effet, ce mode alternatif de règlement des litiges constitue une solution personnalisée et adaptée au contexte et à la réalité des situations litigieuses. La médiation permet de restaurer le dialogue entre l'agent et son employeur afin de favoriser le rétablissement d'une relation de confiance.

Le règlement du litige s'effectue de manière plus rapide et apaisée et moins formalisée et coûteuse que la voie contentieuse.

Naturellement, le médiateur, dans le cadre de sa mission, est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. Il fait preuve d'impartialité et de neutralité.

Dans la pratique, il résulte du bilan qui a été établi sur les procédures de médiation intervenues au cours de la période expérimentale qu'une très large majorité de litiges a pu être résolue à l'amiable, dans des délais réduits par rapport à ceux habituellement nécessaires à la justice administrative. Il faut également souligner que la démarche de médiation permet fréquemment de restaurer le dialogue et de régler les conflits.

Dès lors que la collectivité intègre ce dispositif, aucun agent ne pourra saisir le juge d'un litige qui relève des matières citées ci-dessus, sans passer préalablement par la médiation. Ainsi, si l'agent ne saisit pas le médiateur, le juge administratif refusera d'examiner la requête et transmettra le dossier au médiateur compétent.

Les employeurs territoriaux qui souhaitent continuer à adhérer à cette mission de médiation préalable obligatoire doivent signer, avec le Cdg73, la convention d'adhésion dédiée.

Il est précisé que ce service ne génère aucune dépense supplémentaire puisque le coût de cette prestation est inclus dans la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements publics affiliés.

Il est proposé au Conseil d'administration de signer la convention d'adhésion à la mission de médiation préalable obligatoire conclue avec le Cdg73 pour une durée de 3 ans (2023-2025) renouvelable une fois par tacite reconduction.

*Cette médiation permet de restaurer le dialogue et réduire les conflits. L'agent ne peut pas saisir le juge sans passer par la médiation préalable obligatoire.*

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

- **APPROUVE** la convention susvisée et annexée à la présente délibération,
- **AUTORISE** Madame la Présidente à signer la convention d'adhésion à la mission de médiation préalable obligatoire avec le Cdg73.

#### **18-2023 MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS :**

Il est proposé de modifier le tableau des emplois en raison du départ en retraite de deux agents, de postes vacants d'agent en disponibilité pour convenance personnelle et en vue des prochains recrutements.

Pour ce faire, il convient de modifier comme suit le tableau des emplois :

- SUPPRIMER 1 poste d'agent social principal 2<sup>ème</sup> classe à temps non complet de 31/35<sup>ème</sup>
- SUPPRIMER 1 poste d'agent social principal 2<sup>ème</sup> classe à temps non complet de 28/35<sup>ème</sup>
- SUPPRIMER 1 poste d'agent social principal 1<sup>ère</sup> classe à temps non complet de 28/35<sup>ème</sup>
- SUPPRIMER 1 poste d'agent social principal 1<sup>ère</sup> classe à temps non complet de 22/35<sup>ème</sup>
- SUPPRIMER 4 postes d'agent social à temps non complet de 20/35<sup>ème</sup>
  
- CREER 3 postes d'agent social à temps non complet de 28/35<sup>ème</sup>
- CREER 1 poste d'agent social à temps non complet de 33/35<sup>ème</sup>
- CREER 4 postes d'agent social à temps non complet de 25/35<sup>ème</sup>

Le comité social territorial a donné un avis favorable lors de sa séance du 22 juin 2023.

*Nadia FAVRE précise que beaucoup de postes figurant au tableau des emplois sont vacants. En particulier, les postes à 20 heures ne sont pas attractifs et il est proposé ici de les augmenter à 25 heures pour intéresser davantage de candidats potentiels.*

*L'ADMR de Montmélian rencontre également plus de difficulté à recruter durant le mois d'août pour faire face aux remplacements des différents congés des agents.*

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

- **MODIFIE** le tableau des emplois comme indiqué ci-dessus ;
- **AUTORISE** la Présidente, sur le fondement de l'article L332-8 2° du code général de la fonction publique par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1 et sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-1, à pourvoir ces emplois permanents par des agents contractuels territoriaux lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.
- **APPROUVE** le nouveau tableau des emplois avec les modifications ci-dessus.

### **19-2023 RÈGLEMENT DE FORMATION**

Un groupe de travail issu du Comité Social Territorial composé de représentants élus du personnel, de représentant de la collectivité, de membres de la direction de la Communauté de communes et du CIAS et de la responsable RH s'est réuni à plusieurs reprises pour élaborer le règlement commun à la Communauté de communes et au CIAS.

Le règlement de formation encadre l'élaboration du plan de formation et l'organisation du départ en formation des agents de la collectivité.

*Le Comité Social Territorial a délivré un avis favorable sur le règlement de formation lors de sa séance du 27 avril 2023.*

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

- **APPROUVE** le règlement de formation ;

### **20-2023 PLAN DE FORMATION 2023-2026**

Un groupe de travail issu du Comité Social Territorial composé de représentants élus du personnel, de représentant de la collectivité, de membres de la direction de la Communauté de communes et du CIAS et de la responsable RH s'est réuni à plusieurs reprises pour élaborer le plan de formation triennal commun à la Communauté de communes et au CIAS.

Le plan de formation est une obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics quel que soit le nombre d'agents employés.

Le plan de formation fixe le programme prévisionnel des actions de formation de la collectivité dans le but de développer les compétences des agents et ainsi maintenir une adéquation avec les évolutions de leur emploi et les projets de la collectivité.

Le plan de formation rassemble également l'ensemble des actions de formation de la collectivité.

*Le Comité Social Territorial a délivré un avis favorable sur le plan de formation lors de sa séance du 22 juin 2023.*

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

- **APPROUVE** le nouveau plan de formation pluriannuel de 2023-2026

### **21-2023 PRISE EN CHARGE DES FRAIS DES FORMATIONS SUIVIES AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Le compte personnel de formation se substitue au droit individuel à la formation (DIF) et permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation, au regard du travail accompli.

Le compte personnel de formation concerne l'ensemble des agents publics, agents titulaires et contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet.

L'alimentation s'effectue à hauteur de 25 heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 150 heures pour un temps complet. Le temps de travail à temps partiel est assimilé à du temps complet. Le temps non complet est proratisé au regard de la durée de travail.

Les agents publics peuvent accéder à toutes formations nécessitant un développement de compétences pour la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle, hormis celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées :

- les formations ayant pour objet d'acquérir un diplôme, un titre ou tout autre certificat de qualification professionnelle,
- les bilans de compétences,
- la validation des acquis de l'expérience,
- la préparation aux concours et examens...

La formation ne doit pas être nécessairement diplômante ou certifiante.

Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 prévoit notamment, à l'article 9, que l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du CPF et peut prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements. Cette prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par l'assemblée délibérante.

Il est ainsi proposé, suite aux travaux du groupe de travail issu du Comité Social Territorial, la prise en charge suivante :

- Prise en charge des frais pédagogiques :

Un budget annuel global (enveloppe budgétaire) est consacré aux frais pédagogiques au titre du CPF. Les crédits seront inscrits chaque année au budget.

- Prise en charge des frais occasionnés par les déplacements

Les frais occasionnés par les déplacements des agents lors des formations suivies au titre du CPF ne sont pas pris en charge. Les frais seront à la charge de l'agent.

*Le Comité Social Territorial a délivré un avis favorable sur ces modalités lors de sa séance du 27 avril 2023.*

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

- **APPROUVE** les modalités de prise en charge des frais des formations suivies au titre du compte personnel de formation (CPF) présentées ci-dessus ;
- **DIT** que les crédits nécessaires ont été inscrits au budget pour l'année en cours.

### **22-2023 APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021**

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Les collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents doivent établir leur propre RSU en s'appuyant sur la base des données sociales collectées par le centre de gestion.

Le RSU s'articule autour de différents indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociales et protection sociale, dialogue social, discipline).

A partir de ces indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

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

Le RSU permet en outre d'établir un état des lieux chiffré à un instant T sur lequel reposent les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels). C'est un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité ou établissement public.

Le RSU de l'année 2021 est présenté au conseil d'administration.

*Le Comité Social Territorial a donné un avis favorable lors de sa séance du 22 juin 2023.*

*A la demande de Bernard TURPIN, il est précisé, concernant la différence entre un temps partiel et un temps non-complet, qu'un agent en position de temps partiel l'est suite à sa demande. En revanche, un poste est créé à temps non complet sur décision de l'assemblée délibérante.*

*Jean-Yves BERGER SABATEL souligne que l'année 2021 est directement impactée par la crise sanitaire liée au Covid et que, depuis mars 2022, l'activité des services est de retour à la normale.*

*Nathalie REBATEL précise que le repas des aînés cette année a été très apprécié.*

*Colette VIOLENT évoque l'isolement forcé durant la crise sanitaire « Covid » pour les personnes âgées et que depuis, les associations souffrent toujours du manque de bénévoles.*

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

- **PREND ACTE** de la présentation du Rapport Social Unique de 2021 joint en annexe.

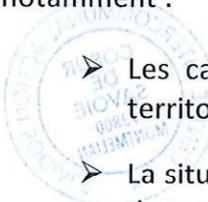
### **23-2023 APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022**

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Les collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents doivent établir leur propre RSU en s'appuyant sur la base des données sociales collectées par le centre de gestion.

Le RSU s'articule autour de différents indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociales et protection sociale, dialogue social, discipline).

A partir de ces indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

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

Le RSU permet en outre d'établir un état des lieux chiffré à un instant T sur lequel reposent les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels). C'est un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité ou établissement public.

Le RSU de l'année 2022 est présenté au conseil d'administration.

Le Comité Social Territorial a donné un avis favorable lors de sa séance du 22 juin 2023.

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

- **PREND ACTE** de la présentation du Rapport Social Unique de 2022 joint en annexe.

*Bernard TURPIN et Eve BUEVOZ quittent la séance.*

#### 24-2023 PRESENTATION DU RAPPORT D'ACTIVITES DU CIAS CŒUR DE SAVOIE

Le rapport d'activités de l'année 2022 est communiqué en pièce annexe.  
Nathalie REBATEL présente le rapport d'activité.

*Jacqueline SCHENKL estime que le contenu des Colis de Noël ne comporte pas suffisamment de produits locaux. Il est proposé la mise en place d'un groupe de travail pour réfléchir sur ce sujet.*

*Jacqueline SCHENKL, Arlette BRET et Colette VIOLENT sont volontaires pour participer à ce groupe de travail.*

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

- **PRENDRE ACTE** de la présentation du rapport d'activités 2022.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h30.

La Secrétaire de séance



Nadia FAVRE

La Présidente



Béatrice SANTAIS

