

## DELIBERATIONS

Séance du mardi 24 janvier 2017

### CONVOCATION

Du dix-neuf janvier deux mille dix-sept adressée à chaque Membre du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale pour la séance du vingt-quatre janvier 2017.

L'an deux mille dix-sept, le 24 janvier à 17h30, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale légalement convoqué, s'est réuni sous la Présidence de Dominique RONDI-SARRAT, Présidente.

#### Ordre du jour initial.

- 1- Examen des dossiers de demandes d'aide financière
- 2- Examen et vote des propositions de réponses aux représentants du personnel CGT du CCAS, d'après leur courrier du 12/12/2016, dans le cadre du mouvement social.
- 3- Questions diverses

#### Ordre du jour final.

- 1- Examen des dossiers de demandes d'aide financière
- 2- Examen et vote des propositions de réponses aux représentants du personnel CGT du CCAS, d'après leur courrier du 12/12/2016, dans le cadre du mouvement social.
- 3- Compte rendu des décisions de la Présidente
- 4- Questions diverses

**Étaient présents :** Dominique RONDI-SARRAT- Présidente, Ginette NEVEU, Evelyne CHARAIX- Vice-Présidente, Laurence BLANC, Louis-Vincent BRUNET, Malika MIFTAH, Marc DEJEAN, Chantal ANSO, Danièle DHERS, Monique DAUBA, Nicole CAGNEAU.

**Étaient excusées :** Joëlle REYNES, Jean-Philippe LANTES.

**Étaient absent :** Nicolas BOUTESELLE, Corinne BARDOU, Annie LEMIERE.

Procuration de Jean- Philippe LANTES à Evelyne CHARAIX

**Secrétaire de séance :** Audrey GROWAS-COMBON, Directrice CCAS.

Mme MALATERRE Myriam, Directrice de l'EHPAD, assiste à la séance.

#### **I. EXAMEN DES DOSSIERS DE DEMANDES D'AIDE FINANCIERE (DC-170125-01)**

*Acte non communicable*

#### **II. EXAMEN ET VOTE DES PROPOSITIONS DE REPONSES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL CGT DU CCAS, D'APRES LEUR COURRIER DU 12/12/2016 DANS LE CADRE DU MOUVEMENT SOCIAL.**

Un projet de lettre a été réalisé dans le cadre de la réponse aux représentants du personnel de la CGT.

La lettre ouverte diffusée par les représentants de la CGT sur le site internet « le Grain à moudre » est distribuée également aux membres du Conseil pour information.

Mme RONDI-SARRAT explique qu'au niveau des représentants du personnel de l'EHPAD il n'y a pas de syndicat représentatif. Les représentants du personnel sont, pour certains, à titre personnel adhérent à un syndicat, d'autres pas.

Mme CAGNEAU est d'accord mais sur le fond les représentants du personnel peuvent être chapeautés par une structure syndicale.

Mme RONDI-SARRAT reprend qu'il n'y a pas d'élus représentants syndical. Par contre elle convient qu'il y a des représentants du personnel parmi lesquels certains sont syndiqués et d'autres pas. Et donc il y a notamment des représentants du personnel syndiqués à la CGT, syndicat sous lequel sont établies les revendications.

Mme CAGNEAU précise qu'il y a des représentants du personnel syndiqués et il n'y a pas à savoir quels syndicats sont représentés.

Mme RONDI-SARRAT précise que tous les représentants du personnel ne sont pas syndiqués et parmi ceux qui le sont, ils ne sont pas forcément affiliés au syndicat CGT.

Mme CAGNEAU explique que même s'il n'y a pas de syndicat, ils sont néanmoins chapeautés par un syndicat départemental.

Mme RONDI-SARRAT reprend qu'elle ne souhaite juste que préciser que les courriers et autres documents transmis dans le cadre du mouvement social sont à l'en tête du syndicat CGT. Il ne s'agit que d'une précision apportée aux membres du Conseil d'Administration.

Lecture est faite de la lettre ouverte.

Mme RONDI-SARRAT donne la parole à Mme MALATERRE au sujet du dernier courrier reçu de la part des représentants du personnel.

Mme MALATERRE propose de s'appuyer sur la proposition de courrier réponse donné afin de relater les revendications, les réponses déjà apportées et celles à donner suite au dernier courrier du 12/12/2016.

Le courrier réponse serait adressé à l'ensemble des agents du CCAS afin que chacun soit personnellement informé. En effet, se pose la question de la position d'ensemble des agents et de leur niveau d'information sur la situation. L'essentiel est de mettre l'ensemble du personnel au courant de ce qui s'est passé et de la situation actuelle.

Mme GROWAS-COMBON explique que la construction du courrier se veut chronologique et récapitulative des revendications et réponses apportées. La dernière partie du courrier est la réponse au dernier courrier des représentants.

Mme CAGNEAU demande si les documents n'auraient pas pu être transmis en amont de la réunion. Elle explique qu'elle ne prend cause pour personne mais elle aurait aimé connaître les éléments avant. Car s'il faut voter sur des éléments dont elle n'a pas pu prendre connaissance en amont, elle ne peut le faire avec si peu de recul.

Mme GROWAS-COMBON répond que les éléments récapitulés dans le courrier ont déjà fait l'objet de discussion et de débat au sein du Conseil d'Administration, notamment le 30/11/2016. Par ailleurs l'ensemble des courriers entre le CCAS et les représentants du personnel ont été transmis aux membres du conseil d'administration. De ce fait, toute la première partie du courrier, qui est un résumé des divers courriers et réponses apportés aux revendications ont déjà été validé en Conseil d'Administration. Concernant la partie des propositions, un problème de confidentialité a amené à donné les propositions sur table car il a pu être constaté que les représentants du personnel avaient connaissance des éléments à traiter en Conseil d'Administration avant la séance programmée.

Elle ajoute qu'aucun élément ne permet de remonter à quel moment les informations sont transmises.

Mme RONDI-SARRAT ajoute que non seulement il y a des informations parfois confidentielles qui sont transmises mais il y a également de la désinformation. Ce qui nuit au travail fait.

Mme CHARAIX informe également que la lettre ouverte a été publiée sur internet. Elle précise que cette lettre est signée des représentants du personnel du CCAS mais que visiblement tous les représentants ne sont pas informés de la démarche. De plus, la directrice de l'EHPAD est remise en cause directement, ce qui est diffamatoire.

Mme BLANC demande pourquoi une plainte n'est pas déposée sur ce fait.

Mme RONDI-SARRAT explique qu'elle ne souhaite pas entrer dans un cadre procédurier. Elle ajoute que cette lettre contient des éléments de désinformation mais pour plainte il faudrait que ce soit plus grave.

L'intérêt n'est pas d'aggraver le conflit. Par contre elle réitère que les actes ou propos s'en prenant directement à la direction seront sanctionnés.

Mme MALATERRE précise qu'elle n'a pas été informée de cette lettre ouverte, datée du 5 janvier 2017. Le vendredi 6 janvier 2017, elle a reçu un préavis de grève pour le 9 janvier, jour au cours duquel la réhabilitation du PASA devait avoir lieu. Elle a vu l'affichage du courrier sur le panneau prévu à cet effet le mardi suivant. Elle reconnaît qu'il n'y a pas de doute sur les personnes mises en cause sur ce courrier. Par ailleurs elle a appris que la lettre a été diffusée sur le site du grain à moudre. Elle note également le ton moqueur de la lettre, sachant que les propos relatés n'ont jamais été tenu en ces termes même en Conseil d'Administration. Elle souhaite néanmoins continuer à avancer et donc propose de procéder à la lecture de la proposition de courrier

Mme RONDI-SARRAT explique avant que le préavis de grève déposé pour le 9 janvier 2017 était le jour où M FAGET de l'ARS devait venir sur l'EHPAD pour habilitier le PASA. De fait, M FAGET n'est pas venu. Elle ajoute que le département et l'ARS sont conscients des difficultés de prise en charge rencontrés par les établissements mais souhaitent que la situation s'arrange dans l'intérêt des résidents.

Les formations sont mises en place pour former au mieux les agents à ces nouvelles modalités de prise en charge.

Ce que ne comprennent pas l'ARS et le département c'est que le temps de travail n'est pas à 1607heures.

Le problème est que l'établissement fait remonter le manque de personnel et les financeurs demandent d'abord de

remettre le temps de travail à 1607heures, de réduire les jours de congés supplémentaires et de refaire ensuite le point sur la situation.

A ce jour, il est estimé à 3ETP le total des absences liées aux congés supplémentaires.

Elle précise que des économies sont programmées pour le prochain exercice, en réévaluant les marchés notamment. Parallèlement, des investissements sont programmés pour améliorer les conditions de travail.

Elle affirme sa compréhension de l'ingratitude du travail que les agents de l'EHPAD exercent et les revendications qu'ils portent mais il y a des données qui sont incompressibles et incontournables. Les situations sont compliquées à gérer et malheureusement, l'ARS n'est pas très satisfait de la situation sur l'EHPAD de St-Sulpice.

Donc il a été rédigé un projet de lettre pour répondre aux revendications. Elle ajoute qu'il est à noter qu'à chaque fois de nouvelles revendications sont ajoutées.

Mme ROND-SARRAT précise qu'en fonction de la position des membres du Conseil d'Administration, soit un ajournement sera pris pour laisser le temps de la réflexion soit le courrier sera adressé à chaque agent. Elle ajoute qu'il a été constaté que lorsque des réponses étaient faites aux représentants du personnel, le relais auprès des agents n'est pas systématiquement fait. L'important est que chacun est le même niveau d'information.

Mme MALATERRE rappelle également que l'aspect budgétaire est souvent abordé et les représentants du personnel le reprochent. Elle rappelle le contexte des EHPAD avec le passage à l'EPRD, même si le CPOM n'est pas signé cette année. L'EPRD est un calcul, déjà fait pour l'ARS. Il s'agit d'une formule mathématique croisant le GMP (Gir Moyen Pondéré) avec le PMP (Pathos Moyen Pondéré) avec un coefficient donnant l'enveloppe attribuée par l'ARS pour l'exercice.

Le département, qui concerne deux parties, l'hébergement et la dépendance, appliquera également une formule mathématique prenant en compte le GMP de l'ensemble des EHPAD du département qui déterminera l'enveloppe annuelle. A ce jour le GMP de l'ensemble des EHPAD n'est pas connu. Il est à prévoir que l'enveloppe sera quasi équivalente à l'exercice passé. Il faut également prendre en compte une augmentation de la masse salariale, liée à l'augmentation des grilles indiciaires de la FPT. Le département a précisé par courrier que sur le groupe 2 (charges salariales) il n'y aura pas plus de 1% d'augmentation et selon les premiers calculs, les nouvelles grilles à appliquées donnent une augmentation de 1.2%. De ce fait, il faut entendre qu'il ne sera pas possible d'embaucher du personnel tant que le CPOM ne sera pas négocié, car ces postes ne sont pas autorisés et donc non budgétés. Il est important de préciser ces points car cela explique les propositions faites sur le courrier de réponse. Elle précise qu'elle a conscience des conditions de travail et souhaite les améliorer mais peut déjà répondre qu'il ne pourra pas être donné satisfaction aux revendications de l'ensemble des revendications des représentants du personnel de la CGT, compte tenu de leurs demandes sans cesse grandissantes. Elle ajoute qu'elle n'a pas non plus la certitude que l'ensemble des agents soient représentés dans les démarches portées par les représentants sous couvert de la CGT.

Mme CAGNEAU demande ce qu'il en est de la majorité silencieuse.

Mme MALATERRE répond qu'à juste titre il convient d'avoir la position de l'ensemble des agents.

Mme CAGNEAU demande comment il peut être dit que les actions portées par les représentants du personnel ne correspondent pas à la majorité des agents.

Mme MALATERRE répond qu'effectivement elle n'a aucune certitude sur ce point. C'est pour cela qu'il a été envisagé la distribution du courrier à chaque membre du personnel. Elle ajoute qu'ainsi, certains pourront peut-être se rapprocher de la direction, soit pour conforter la position qui est annoncée aujourd'hui soit pour se positionner autrement.

Mme CAGNEAU demande que si la majorité se prononce pour les revendications telles qu'elles sont aujourd'hui affichées.

Mme ROND-SARRAT répond que les contraintes restent les mêmes, toutes les revendications ne pourront pas avoir une suite favorable.

Mme CAGNEAU reprend qu'en fait les agents dans tous les cas subiront les décisions prises sans tenir compte de leurs revendications.

Mme GROWAS-COMBON rappelle que des propositions, par ailleurs validées par les représentants du personnel, ont été faite suite aux 1ères revendications. D'autres réponses défavorables ont également été données ou des revendications ont demandées un ajournement par manque d'éléments à ce jour pour y répondre.

Mme MALATERRE fait lecture de la proposition de lettre réalisée.

Mme CAGNEAU informe que les jours de congés sont calculés sur des jours travaillés. Il convient donc de décompter sur le nombre de jours travaillés, selon les textes.

Mme MALATERRE répond que c'est ce qui est fait. Elle précise que le texte exact précise que les congés sont de 5 fois les obligations hebdomadaires de travail. Jusqu'à présent, les congés étaient comptés en heures, en englobant les 25 jours de Congés Annuels + 8 jours de fêtes + 3 jours du maire + 2 jours de fêtes en sus. L'ensemble était décompté en heures, pour être précis 266 heures/ an.

Les congés annuels n'étaient pas distingués du reste des temps de non travail. Il convient, dans un souci de respect des congés de chacun, de distinguer les congés annuels des autres jours non travaillés. Conformément aux textes, les jours de fractionnement sont également comptés.

Mme CAGNEAU répond que tous cela est l'application de loi. Il est normal que ce soit mis en place.

Mme MALATERRE réprécise qu'à son arrivée ce n'était pas fait. Elle a donc souhaité que les divers éléments soient mis au clair afin que chacun puisse s'y retrouver. L'intérêt est de respecter les droits de chacun, et de mettre les acquis et avantages de chacun dans un cadre réglementaire.

Mme RONDI-SARRAT explique qu'effectivement cela dérange les habitudes et les pratiques mais il est primordial de remettre de l'ordre dans les divers usages qui sont appliqués depuis des dizaines d'années sur l'EHPAD sans appui juridique. Concernant les congés, l'intérêt de faire la distinction est de prendre en compte réellement les congés annuels. Il a été par ailleurs demandé aux agents de donner les dates souhaités pour leur congés annuels, notamment d'été, en début d'année, afin d'organiser la période estivale. Les agents ont pris cette demande comme le fait que l'on souhaitait leur imposer les congés.

Mme CAGNEAU répond qu'il est nécessaire de leur donner les textes de lois régissant les congés annuels.

Mme RONDI-SARRAT explique que de même la direction souhaite mettre en place un climat d'entraide, afin d'améliorer la qualité de vie.

Elle précise que pour ce qui concerne les congés et autres repose, ainsi que sur la réorganisation des plannings la volonté est d'appliquer la loi.

Mme DAUBA demande comment fonctionnent les autres EHPAD.

Mme MALATERRE répond que la majorité des EHPAD du territoire sont à 1607 heures de travail effectif annuel.

Mme DAUBA suggère que les agents aillent visiter d'autres EHPAD.

Mme RONDI-SARRAT ajoute que néanmoins les agents ont compris qu'il en va de la survie de l'établissement.

Mme MALATERRE rappelle qu'en effet, les EHPAD passent aux EPRD et CPOM et l'ARS a informé que si le taux d'occupation descendait en dessous de 95%, il fallait prévoir des coupes budgétaires. Ce qui signifie que si le taux n'est pas atteint, l'établissement verra son financement diminué, donc sera en difficulté financière. Elle attend que ce n'est pas la préoccupation des agents mais c'est celle de la direction et des administrateurs. Si à la sortie du CPOM, le budget n'est pas à l'équilibre, on peut craindre une fermeture de l'établissement ou une reprise par le secteur privé lucratif.

Mme RONDI-SARRAT ajoute que si l'établissement passe au secteur privé lucratif, les conditions de travail ne seront plus les mêmes. Elle précise qu'elle ne souhaite pas que cela arrive.

Mme MALATERRE reprend que l'intérêt de tous est que l'établissement rend service aux administrés de la Commune.

Mme CAGNEAU demande qu'est-ce qui peut être fait pour que les conditions changent et que l'établissement soit défendu.

Mme RONDI-SARRAT répond qu'elle s'engage personnellement à la défense de l'établissement aussi bien au niveau du département que de l'ARS. Elle ajoute que néanmoins il y a des éléments indéfendables.

Mme MALATERRE précise que l'objectif est avant tout de clarifier la situation au niveau des ressources humaines de l'établissement afin d'anticiper les dépenses et de pouvoir répondre aux revendications des personnels en toute clarté. Il leur a été dit que l'intérêt n'est pas de leur faire des promesses que l'on ne pourra pas tenir. On ne peut attribuer que ce que l'on a.

Donc on regarde ce que l'on a, en fonction des possibilités, on envisagera ce qui peut être demandé lors de la signature du CPOM.

M DEJEAN demande des précisions concernant le montant de la prime. Il explique qu'il est demandé une évolution de ce montant. Or selon son expérience, une prime est versée en fonction du résultat, de bénéfices et d'un certains nombres de paramètres. Il demande si cette prime est intégrée au salaire, et où en est-on par rapport à cela. Il précise également

que l'augmentation demandée, de 50€ sur l'année est très au-dessus de ce qui est demandé en général dans ces cas-là, à savoir que cela représente une augmentation de 20% ce qui lui semble beaucoup.

Mme DHERS précise que d'un point de vu du salarié, l'évolution de la prime est forcément en plus.

Mme GROWAS-COMBON informe l'Assemblée que l'objectif des agents de l'EHPAD, au départ de la demande sur l'évolution de cette prime est de pouvoir s'aligner sur le montant de la prime versée aux agents municipaux. Elle précise que la problématique qui se pose est que les avantages ne sont pas les mêmes à la mairie et au CCAS, et les avantages, notamment au sein de l'EHPAD n'ont jamais été clairement posés. Ils sont confondus dans des usages mis en place depuis plusieurs années.

Mme BLANC note qu'il serait intéressant de poser ces avantages.

Mme MALATERRE répond que la démarche est commencée. Le calcul des repas, qui est un avantage en nature, représente 15000 € / an. La prime de fin d'année (350€ par agent) correspond à 22 000€. Cumulé, cela correspond à un poste d'ASH. Elle précise qu'elle ne compte pas en avantage en nature, les habitudes prises sur l'établissement de se servir en nourriture en dehors des repas du midi. Elle précise qu'elle ne contrôle pas cet usage. Les agents ne prennent pas conscience de ces usages. Elle ne souhaite pas minimiser les contraintes des emplois de l'établissement, notamment les prises en charges des nouveaux résidents. Il devait être commencé un travail de réorganisation de plannings du personnel soignant. Cependant, le mouvement social retarde considérablement ces avancées qui devraient être bénéfiques pour les agents et les résidents. Le planning des ASH est travaillé depuis le mois d'avril 2016. L'intérêt est de l'améliorer.

Elle précise que les problèmes de plannings et d'emploi du temps pose le problème de la continuité de service et également des conditions de travail. Certaines missions sont faites par la direction et pour autant ce n'est pas de son rôle. En cela, les fiches de fonctions sont en cours de réalisation. En terme de rapport qualité/prix, elle précise qu'elle n'est pas satisfaite. Il y a un gros travail de RH à faire. Il faut reposer les bases.

M DEJEAN demande si un bilan annuel sur les salaires et avantages, pour être en toute transparence ne pourrait pas être mis en place pour que chacun puisse lire les avantages dont il bénéficie.

Mme MALATERRE répond qu'il est néanmoins nécessaire d'attendre la réorganisation. Elle trouve que c'est effectivement important. Du fait du passage à la comptabilité analytique, des responsables de secteur vont être réunis afin d'être informé du budget alloué à leur service et ce mensuellement. Elle souhaite également inclure dans cette réunion la démarche qualité.

Mme GROWAS-COMBON reprend que tout le volet financier est important aussi bien au niveau de l'établissement car il faut une gestion saine et au niveau des agents car c'est la récompense du travail effectué. Néanmoins, au-delà de l'aspect financier, ce qui manque à l'EHPAD est un climat de travail agréable. Elle pense que les agents ne sont pas dans le choix d'un travail que pour des raisons alimentaires, il s'agit avant tout d'une vocation, ce qui s'entend dans leur discours. Malheureusement, et cela ne date pas d'aujourd'hui, il n'y pas un climat social serein dans cet établissement. Les secteurs sont cloisonnés, il n'y a pas ou peu d'entraide entre les secteurs et peu de cohésion d'équipe. Et c'est en ça que le projet d'établissement peut apporter une réponse dans le sens d'un travail en commun avec des objectifs communs pouvant créer une cohésion.

Mme MALATERRE ajoute qu'effectivement il convient de raccrocher tous les secteurs au projet. Il faut reprendre l'esprit collectif, redonné de la coordination entre les services. En cela, la réalisation des travaux téléphonie/Wifi devrait apporter un outil indispensable à une bonne communication. Son intérêt est de remettre en place de la cohésion au sein des personnels.

Mme RONDI-SARRAT rappelle que l'EHPAD a une histoire, la dimension humaine et sociale est difficile à maîtriser. Les personnes recrutées étaient des personnes résidentes de St-Sulpice recherchant un emploi, notamment sur les postes d'ASH, sans aucun diplôme, avec de nombreux faisant fonction. Certaines histoires personnelles des agents génèrent des conflits visibles au cours de l'exercice de leurs missions professionnelles. Ce type de problème existe et est complexe à résoudre au niveau ressources humaines de l'établissement.

M DEJEAN demande qu'elle est la politique de formation de l'établissement par rapport à ces personnes non qualifiées.

Mme CHARAIX répond que des Validations des acquis sont mises en place mais ce ne sont pas forcément les personnes faisant fonction qui sont en demande.

M DEJEAN insiste sur l'importance de la CAE car c'est une valorisation et une reconnaissance de leur travail.

Mme MALATERRE est très satisfaite de la réalisation de ces VAE. Le bémol est la condition du CNFPT qui ont eu des coupes dans leur système de formation qui a entraîné une réorganisation des formations prévues sur le plan de

formation.

A partir de 2017, le compte personnel d'activité mis en place au sein de la fonction publique sera difficilement tenable du fait de l'amointrissement des formations du CNFPT étant donné que le plan de formation est déjà difficilement tenable.

Mme CHARAIX explique que depuis 2016, afin de ne pas pénaliser les agents, il a été supprimé les journées coupées et un accès au repas de midi a été mis en place.

M BRUNET propose que ces avantages soient notés sur le courrier.

Mme MALATERRE précise qu'également le matin, le goûter est offert aux agents. Elle ne souhaite nullement remettre en cause cet état car c'est un moment de partage favorable aux conditions de travail sur l'établissement mais elle souhaite que ce soit précisé également. Il est effectivement pertinent de le rappeler dans le courrier. Afin que ces pauses ne soient pas pénalisantes pour les résidents, un planning de pause est mis en place.

Mme DHERS suggère de faire prendre conscience aux personnels de ces avantages.

Mme MALATERRE demande si cela est à ajouter dans le courrier.

Les membres approuvent majoritairement cette proposition.

Mme MIFTAH ajoute que la modification des plannings, supprimant les journées en « coupées » est également un point positif à noter.

Mme MALATERRE précise qu'effectivement il est aussi important de préciser ce qui fonctionne. Elle ajoute qu'elle a également eu des remerciements de salariées sur la nouvelle organisation, notamment du fait de ne travailler qu'un week-end sur deux et de ne plus avoir des journées en coupée.

M DEJEAN si seul le syndicat CGT est présent sur le CCAS.

Mme MALATERRE répond que la FA-FPT est également représentée sur la collectivité.

Mme BLANC note qu'il n'y a qu'un syndicat sur deux qui portent ces revendications. Elle demande s'il est possible de préciser les rappels à la loi avec les références des textes. Afin de préciser que nous nous appuyons sur la loi.

M DEJEAN recommande dans la formulation d'éviter de mettre « nous » et de faire référence au maximum aux textes de lois.

Mme MALATERRE demande où le rappel des avantages peut-être mis.

Mme RONDI-SARRAT répond qu'il faut le noter à la fin du courrier et rappeler également les investissements prévus.

Mme BLANC demande si au niveau de la badgeuse des dates plus précises peuvent être données.

Mme MALATERRE répond qu'un rendez-vous est pris dans la semaine à venir pour aller voir un logiciel Ressources humaines, adapté au service public.

Mme BLANC reprend en disant que l'intérêt serait d'être plus précis sur le délai.

Mme RONDI-SARRAT répond que les investissements sont en cours et sont programmés pour 2017.

Mme BLANC demande si certaines phrases ne peuvent pas être raccourcies pour donner de la lisibilité au texte. Elle prend pour exemple le détail qui est fait pour le décompte des congés, qui est repris dans la seconde partie.

Mme GROWAS-COMBON attire l'attention de l'Assemblée sur le fait que ce n'est pas la même chose qui est notée dans les deux paragraphes. En effet, elle explique que lors des premières phases de négociations, il a été proposé aux représentants du personnel de ne rien modifier aux conditions de congés, en dehors de convertir les heures en jours et de travailler sur le projet d'établissement en premier lieu. Or dans la deuxième phase de négociation, compte tenu des revendications supplémentaires, il est proposé de revenir à la loi. A cet effet, les membres du Conseil d'Administration sont amenés à donner leur avis.

Mme MALATERRE reprend que tout au long du courrier est repris le fait que les contraintes budgétaires ne permettent pas des réponses favorables aux réclamations des représentants du personnel. Concernant la prime, ils revendiquent une augmentation de plus de 20% alors que les financements sont très loin d'une telle augmentation. Leur argumentation

s'appuie notamment sur une délibération de 2011, qui néanmoins précise une possibilité d'évolution de la prime mais en fonction des dispositions budgétaires de l'établissement et de la collectivité.

Mme GROWAS-COMBON explique qu'il faut également prendre en compte que les délibérations concernant l'EHPAD sont répertoriées et classées dans un registre. Antérieurement, notamment sur les ressources humaines et la réglementation des congés, du temps de travail ... aucun document officiel n'a été retrouvé. Seul des documents relatant de certaines dispositions ont été retrouvés mais sans délibération appuyant ces dispositions.

Elle précise que le but n'est pas de dire que rien n'existe mais qu'il est primordial de reposer un cadre réglementaire sur les pratiques usitées à l'EHPAD, afin que chacun puisse s'appuyer sur les mêmes références.

Mme MALATERRE précise notamment qu'il n'y a pas de règlement intérieur. L'intérêt est d'avancer sereinement sans devoir sans cesse remettre tout en cause. Elle tient à préciser que des efforts seront faits dès que cela sera possible. Il faut être clair et précis sur ce qui est possible ou pas et en fonction des possibilités, des évolutions seront envisagées.

Mme GROWAS-COMBON demande à ce que les administrateurs se positionnent sur chaque point du courrier qui sera ensuite adressé à l'ensemble des agents.

Concernant la 2<sup>nd</sup>e partie du courrier, il convient de valider ou pas les propositions de 1 à 8 (cf courrier joint).

**Point n°1 :**

Mme MALATERRE souhaite que ce point soit précisé. Il s'agit de maintenir la prime à 350 € ou d'allouer une enveloppe pour les actions sociales. C'est soit l'un soit l'autre et non les deux. De même, concernant la demande d'adhésion au CNAS une réponse favorable peut être amenée dans la mesure où cette action remplace partiellement le versement de la prime, sachant que l'adhésion au CNAS est d'environ 300€ par agent par an.

Mme GROWAS-COMBON reprend que ce qui peut être précisé c'est qu'il y aura une enveloppe allouée et aux choix des représentants du personnel de la répartir sur le versement d'une prime, ou autre action sociale en faveur des agents.

Mme RONDI-SARRAT précise que le Comité technique sera sollicité de droit pour traiter ce sujet. Une enveloppe sera allouée au régime indemnitaire et la décision de la répartition sera laissée au personnel.

L'Assemblée décide de valider avec 11 voix pour et une abstention.

**Point n°2 :**

Mme CAGNEAU explique que tant qu'elle n'a pas le ressenti des représentants du personnel, elle préfère s'abstenir.

L'Assemblée décide de valider avec 11 voix pour et une abstention.

**Point n°3 :**

Mme GROWAS-COMBON ajoute que les références aux textes de lois seront précisées.

L'Assemblée décide de valider avec 11 voix pour et une abstention.

**Point n°4 :**

Mme GROWAS-COMBON propose de préciser que l'adhésion au CNAS n'est pas envisagée sauf dans le cas d'un transfert de l'enveloppe allouée au régime indemnitaire.

Mme CAGNEAU demande en quoi le régime indemnitaire qui est réglementaire intervient dans l'adhésion du CNAS.

Mme GROWAS-COMBON précise que ce n'est pas le régime indemnitaire qui est mis en avant mais l'enveloppe pouvant y être dédiée. C'est-à-dire que le financement du régime indemnitaire peut être diminué pour financer d'autres actions selon les demandes des agents.

Mme MALATERRE informe les membres que les retours des directeurs d'EHPAD adhérant au CNAS ont un avis assez mitigé du fait que selon eux le retour sur investissement n'est pas conséquent. D'où la proposition d'une enveloppe que les agents pourraient gérer au plus près de leurs besoins. Mais leur réponse est négative sur cette proposition car ils ne souhaitent pas en assumer la gestion.

Mme CAGNEAU précise que dans le cas des événements familiaux qui peuvent être marqués par l'établissement, il existe un arrêté pouvant permettre de mettre en œuvre des avantages liés à ces événements.

Mme GROWAS-COMBON demande si la remarque de Mme CAGNEAU concerne les jours exceptionnels liés aux événements familiaux.

Mme CAGNEAU confirme.

Mme GROWAS-COMBON précise que dans ce cas, ces jours exceptionnels sont répertoriés dans le règlement intérieur de fonctionnement du CCAS, qui a défaut, s'applique à tous les agents du CCAS.

Mme BLANC précise que les propos de Mme MALATERRE portaient sur les cadeaux pouvant être fait lors de ces événements.

Mme CAGNEAU demande si les agents sont informés de ces jours exceptionnels.

Mme MALATERRE répond affirmativement et que dans le cas où ils ne le sont pas elle leur apportera l'information.

M BRUNET propose de rajouter sur le courrier le coût du CNAS pour apporter le maximum d'information aux agents.

Mme MALATERRE ajoute que les primes sont chargées, avec des retenues de charges salariales et patronales, alors qu'une enveloppe attribuée pour des actions sociales est nette de charge. Ce qui est un avantage pour les agents.

Mme GROWAS-COMBON précise que lorsque le choix sera à faire, chaque agent sera amené à donner son avis.

L'Assemblée décide de valider avec 11 voix pour et une abstention.

**Point n°5 :**

Pas de remarques.

L'Assemblée décide de valider avec 11 voix pour et une abstention.

**Point n° 6 :**

M BRUNET suggère de repréciser la réglementation et les références juridiques du travail de nuit.

L'Assemblée décide de valider avec 11 voix pour et une abstention.

**Point n°7 :**

Pas de remarques

L'Assemblée décide de valider avec 11 voix pour et une abstention.

**Point n°8 :**

Mme BLANC propose une reformulation plus souple de cette phrase.

L'Assemblée décide de valider avec 11 voix pour et une abstention.

Mme RONDI-SARRAT précise qu'un dernier paragraphe précisant les avantages existants et les investissements à prévoir sera ajouté à la suite de ces points.

### **III. COMPTE RENDU DES DECISIONS DE LA PRESIDENTE (DC-161221-17)**

#### ***DECISION N° DC-161221-17***

#### ***PORTANT FINANCES DU CCAS***

#### ***CREATION REGIE DE RECETTES ET D'AVANCES DU SERVICE SOCIAL***

*La Présidente du C.C.A.S. de Saint-Sulpice (Tarn),*

*Vu décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, et notamment l'article 22 ;*

*Vu le décret n° 2008-227 du 5 mars 2008 abrogeant et remplaçant le décret n° 66-850 du 15 novembre*

*Vu les articles R1617-1 à R.1617-18 du Code Général des Collectivités Territoriales relatif à la création des régies de recettes, des régies d'avances et des régies de recettes et d'avances des collectivités territoriales et de leurs établissements publics locaux ;*

*Vu l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents ;*



*Vu la délibération du conseil d'administration en date du .20 juin 2008 intitulée « Délégation de pouvoir du Conseil d'Administration au Président », autorisant le Président à créer des régies en application de l'article L 2122-22 al. 7 du code général des collectivités territoriales (6);*

*Vu la délibération du Conseil Municipal n°DL-150925-0098 intitulée « Convention de mandat-Gestion du logement temporaire Commune de Saint-Sulpice-La-Pointe/Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) »*

*Considérant la gestion du logement temporaire confiée par le Conseil Municipal de la Commune conformément à la délibération susvisée ;*

*Considérant l'organisation de la fête des aînés ;*

*Considérant l'organisation d'ateliers collectifs fixant par délibération la participation des participants ;*

*Considérant le transfert de compétence de l'aménagement et la gestion de l'aire d'accueil des gens du voyage*

*Considérant la décision DC-150202-03 du 2 février 2015 portant création d'une régie de recettes et d'avance du C.C.A.S., abrogée et remplacée par la présente décision,*

*Vu l'avis conforme du comptable public assignataire en date du 21/12/2016 ;*

## **DECIDE**

**Article 1.** *La décision DC-150202-03 du 2 février 2015 portant création d'une régie de recette du service social est abrogée au 31 décembre 2016.*

*Il est institué une régie de recettes et d'avances auprès du service social du Centre Communal d'Action Sociale de Saint-Sulpice(81).*

**Article 2.** *Cette régie de recettes et d'avance du service social du CCAS est installée au service social du C.C.A.S., 11 chemin de la Planquette 81370 Saint-Sulpice.*

**Article 3.** *La régie de recettes et d'avance du service social du CCAS fonctionne du 1er janvier au 31 décembre.*

### **Article 4.**

#### **4.1 Régie de recettes**

*La régie de recettes du service social du CCAS encaisse les produits suivants :*

- *La somme due au titre des cautions, des redevances et des remboursements des fluides du logement temporaire selon la tarification en vigueur,*
- *La somme due au titre du remboursement des repas de la fête des aînés, selon le tarif du repas par personne.*
- *La somme due au titre de la participation aux ateliers collectifs, selon le tarif fixé par délibération du Conseil d'Administration.*
- *Les dons et legs*

#### **4.2 Régie d'avances**

*La régie d'avance du service social du CCAS paie les dépenses suivantes :*

- *remboursement des cautions, éventuellement déduite des sommes restant dues au titre de l'occupation du logement temporaire.*

**Article 5.** *Les recettes désignées à l'article 4 sont encaissées selon les modes de recouvrement suivants :*

*1°) Numéraires,*

*2°) Chèques,*

*3°) Chèques de tout autre organisme susceptible de participer aux recettes citées à l'article.*

*Elles sont perçues contre remise à l'usager d'un reçu.*

- Article 6.** *La date limite d'encaissement par le régisseur des recettes désignées à l'article 4 est fixée à 1 mois.*
- Article 7.** *Les remboursements désignés à l'article 4.2 sont payés en espèce.*
- Article 8.** *Un fond de caisse d'un montant de 50 € (cinquante euros) est mis à la disposition du régisseur.*
- Article 9.** *Le montant de l'encaisse que le régisseur est autorisé à conserver est fixé à 500.00 € (Cinq cent euros).*
- Article 10.** *Le montant de l'avance à consentir au régisseur est fixé à 100 € (cent euros)*
- Article 11.** *Le régisseur verse auprès du Trésorier Municipal de Saint-Sulpice (Tarn) le montant de l'encaisse dès que celui-ci atteint le maximum fixé par l'article 10 et au minimum une fois par mois.*
- Article 12.** *Le régisseur verse auprès du Trésorier Municipal de Saint-Sulpice (Tarn) la totalité des justificatifs des opérations de recettes au minimum une fois par mois.*
- Article 13.** *Le régisseur n'est pas assujéti à un cautionnement selon la réglementation en vigueur.*
- Article 14.** *Le régisseur percevra une indemnité de responsabilité dont le taux est précisé dans l'acte de nomination selon la réglementation en vigueur. Le montant de cette prime est de 110.00€*
- Article 15.** *Le Président et le comptable public assignataire de Saint-Sulpice (Tarn) sont chargés, chacun en ce qui les concerne de l'exécution de la présente décision.*
- Article 16.** *M. La Présidente est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Recueil des Actes Administratifs du C.C.A.S., puis portée à la connaissance du Conseil d'Administration lors de sa prochaine séance. Une ampliation sera transmise à M. le Sous-préfet de Castres, et Comptable de la Collectivité.*

La séance est levée à

PAGE DE SIGNATURE

Dominique RONDI-SARRAT	
Laurence BLANC	
Ginette NEVEU	
Evelyne CHARAIX	
Malika MIFTAH	
Louis-Vincent BRUNET	
Marc DEJEAN	
Nicolas BOUTESELLE	
Corinne BARDOU	
Annie LEMIERE	
Monique DAUBA	
Chantal ANSO	
Joelle REYNES	Excusée
Danièle DHERS	
Nicole CAGNEAU	
Jean-Philippe LANTES	