



## Procès-verbal du Conseil d'Administration du CCAS du 5 février 2025

---

L'an deux mille vingt-cinq, le 5 février à 18 heures 30 , le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de Saint Jean de la Ruelle, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances suivant convocation en date du 13 janvier 2025, sous la Présidence de Madame Olivia BELLIZIO, Vice-Présidente.

**Présents :** Mme BELLIZIO, Vice-Présidente, M VILLARET, Mme DESNOUES, Mme GAMBONI, Mme LOQUET, M AMSTUTZ, Mme CHAMBONNEAU, Mme BAROINI, Mme DUJARDIN, Mme FOURNIER, Mme LEFOL, M RAMON, M REAU.

**Absents et représentés :** M RIVIERE DA SILVA, Président, a donné pouvoir à Mme BELLIZIO, Vice-Présidente

**Absente :** Mme DAHOU

La séance est ouverte à 18h00.

Madame la Vice-Présidente remercie chacun-e des administrateurs-trices pour leur participation.

Madame la Vice-Présidente constate que suite à l'appel nominal, le quorum est atteint et que l'Assemblée peut valablement délibérer.

➤ **Adoption du procès-verbal du Conseil d'Administration du 28 novembre 2024.**

**Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.**

Afin de libérer dès que possible Monsieur GONET, DRH, Madame la Vice-Présidente propose de modifier l'ordre d'étude des délibérations en commençant par celles relatives à la Direction des Ressources Humaines.

|                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>2025-002 Règlement et rémunérations des assistant.es maternel.les</b> |
|--------------------------------------------------------------------------|

Les orientations politiques du CCAS de Saint Jean de la Ruelle ciblent le développement de l'offre de garde aux familles stéoruellanes notamment avec la création d'une crèche en centre-ville d'une capacité de 34 enfants.

La revalorisation du salaire des assistant.es maternel. les, constitue un des éléments d'attractivité vers ce métier, associé à une marque de reconnaissance à l'égard de ces professionnelles de la petite enfance.  
C'est ainsi qu'il est proposé de revoir les conditions d'emploi et de rémunérations des assistant.es maternel.les.

Il n'existe pas de cadre d'emplois dans la fonction publique territoriale pour les assistant.es maternel. les qui sont, par conséquent, recrutées sous forme contractuelle régie principalement par le code de l'action sociale et des familles.

Cette spécificité, présente également à travers leur inscription en marge du tableau des emplois permanents, explique que leurs conditions de rémunérations doivent être définies par la collectivité au regard du décret n°2006-267 du 29 mai 2006.

Il vous est proposé de redéfinir la rémunération des assistant.es maternel.les et de valider le règlement des assistant.es maternel.les.

Ainsi les éléments de rémunération des assistant.es maternel.les sont les suivants, à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 :

| Nature de la rémunération                                                                                                                                                                    | Mode de calcul                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Traitement de base</b>                                                                                                                                                                    | 0.288 fois (auparavant 0.281 fois) le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil.                                                                                                        |
| <b>Heures supplémentaires</b>                                                                                                                                                                | 25% de 0.288 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil.                                                                                                                         |
| <b>Majoration pour sujétions exceptionnelles dues à un handicap, une maladie ou une inadaptation</b>                                                                                         | 0.14 fois le salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil, en plus du salaire normal (0.288)                                                                                                          |
| <b>Absence de l'enfant liée à une maladie</b>                                                                                                                                                | Maintien du traitement pendant 3 jours + au 4 <sup>ème</sup> jour d'absence, moitié de la rémunération                                                                                                                   |
| <b>Absence de l'enfant non liée à une maladie</b>                                                                                                                                            | Maintien intégral du salaire                                                                                                                                                                                             |
| <b>Départ définitif de l'enfant</b>                                                                                                                                                          | 70% du salaire antérieur au départ de l'enfant. Ce salaire antérieur est calculé sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des 6 mois précédant son départ.<br>Durée maximum de versement : 4 mois. |
| <b>4<sup>ème</sup> place (lorsqu'un enfant est remplacé sur une 4<sup>ème</sup> place et non pas sur la place d'un enfant absent), les heures effectuées sont payées avec une majoration</b> | 50% de 0.288 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil                                                                                                                          |
| <b>Indemnités destinées à l'entretien et aux repas de l'enfant</b>                                                                                                                           | Une heure de SMIC horaire                                                                                                                                                                                                |

Le règlement des assistant.es maternel.les et notamment les nouvelles modalités de rémunération ont été présentés lors du Comité Social Territorial du 28 janvier 2025.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré,

**ABROGE** la délibération DRM 2007/12/02 du 12 février 2007

**APPROUVE** les nouvelles modalités de rémunération des assistant.es maternel.les

**ADOpte** le règlement des assistants maternels

**FIXE** les modalités de rémunération comme indiqué ci-dessus à compter du 1<sup>er</sup> février 2025

**AUTORISE** le Président ou son représentant à modifier le contrat des assistant.es maternel.les

**DIT** que les dépenses correspondantes sont inscrites au budget.

**LA DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE.**

**2025-003 Mise à disposition du Directeur des solidarités et de l'animation urbaine auprès du Centre Communal d'Action Sociale de Saint Jean de la Ruelle**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, le Directeur des solidarités et de l'animation urbaine est mis à disposition à hauteur de 50 % de son temps de travail auprès du Centre Communal d'Action Sociale de Saint Jean de la Ruelle.

L'objectif de cette mise à disposition vise à renforcer la politique sociale sur le territoire et de créer des passerelles entre les missions des Maisons pour Tous et le CCAS.

La convention initiale est arrivée à échéance le 31 décembre dernier. Il est proposé de renouveler cette convention de mise à disposition jusqu'au 31 décembre 2026 soit pour une durée de deux ans.

Il est demandé au Conseil d'administration d'approuver cette convention de mise à disposition qui a été présentée lors du conseil municipal du 3 février 2025,

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré,

**APPROUVE** la convention de mise à disposition du Directeur des solidarités et l'animation urbaine, auprès du CCAS, et ce, dans les conditions susvisées.

**AUTORISE** Madame la Vice-présidente du Centre Communal d'Action Sociale de signer la convention de mise à disposition et toutes les pièces correspondantes.

**DIT** que les dépenses correspondantes sont inscrites au budget.

Madame la Vice-Présidente remercie Monsieur le Directeur des Solidarités et de l'Animation Urbaine pour son engagement professionnel.

## LA DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE.

### 2025-004 Modification du tableau des effectifs permanents.

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Ainsi, il appartient au Conseil d'Administration de déterminer l'effectif des emplois à temps complet et non-complet nécessaires au fonctionnement des services municipaux.

#### Créations de postes

- Auxiliaire de puériculture (postes n°45 et 46)

Dans le cadre de la création de la nouvelle structure, il convient d'ouvrir deux postes d'auxiliaires de puériculture. Ces deux postes sont ouverts sur le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux et sur le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

- Avancement de grade

Chaque année, les responsables de services proposent des agents pour bénéficier d'un avancement de grade compte-tenu de la manière de service, de l'implication de l'agent et de la réalisation des objectifs fixés par le supérieur hiérarchique.

Les critères d'évaluation ont été déterminés dans les lignes directrices de gestion validées lors du comité technique du 15 décembre 2020.

- 2 postes d'éducateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle à temps complet (postes n°3 et 24)
- 1 poste d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure à temps complet (poste n°27)
- 1 poste d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle à temps complet (poste n°18)

- Promotion interne

Chaque année, les responsables de services proposent des agents pour bénéficier d'une promotion interne compte-tenu de la manière de service, de l'implication de l'agent et des missions effectuées par ce dernier.

Les critères d'évaluation ont été déterminés dans les lignes directrices de gestion validées lors du comité technique du 15 décembre 2020.

- 1 poste d'animateur à temps complet (poste n°29)

Les emplois du tableau des effectifs peuvent être occupés par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2ème alinéa de L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

De même, par dérogation, les emplois pourront être pourvus par un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8 du Code Général de la Fonction publique :

- L332-8 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- L332-8 2° Pour les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

En cas de recours à un agent contractuel en application des dispositions ci-dessus énoncées, celui-ci exercera les fonctions définies et sera recruté en fonction de l'expérience professionnelle et du diplôme détenu. Par conséquent, le grade et la rémunération seront adaptés. Un régime indemnitaire peut être inclus en fonction du cadre d'intervention relative au RIFSEEP.

### **Suppression de poste**

La suppression de poste a été soumise au Comité Social Territorial du **28 janvier 2025**, qui a donné un avis favorable à l'unanimité des membres.

Cette suppression est liée à la stagiairisation de l'agent.

| DIRECTION                                           | POLE                | Emploi                           | NUMERO DE POSTE | FILIERE        | CADRE D'EMPLOIS         | GRADE     | Cat | DELIBERATION | TEMPS DE TRAVAIL | TC/TN C |
|-----------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------|-----------------|----------------|-------------------------|-----------|-----|--------------|------------------|---------|
| DIRECTION DES SOLIDARITES ET DE L'ANIMATION URBAINE | POLE PETITE ENFANCE | Agent administratif et financier | 38              | ADMINISTRATIVE | Rédacteurs territoriaux | Rédacteur | B   | 28/11/2024   | 100              | TC      |

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment son article L313-1 ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 28 janvier 2025,

**Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré,**

**MET A JOUR** le tableau des emplois permanents,

DIT que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales sont inscrits au budget.

**LA DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE.**

|                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>2025-005 Rapport 2023 sur l'égalité entre les Femmes et les Hommes</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|

La ville et le CCAS sont engagés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis 2006, la Ville et le CCAS sont signataires de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale qui formalise cet engagement.

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ce rapport appréhende la collectivité comme employeur en présentant la situation des agents et des agentes ainsi que la politique Ressources Humaines visant à promouvoir d'égalité professionnelle dans le domaine du recrutement, de la formation, du temps de travail, de la promotion professionnelle, des conditions de travail, de la rémunération, de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Il comporte également « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et (il) décrit les orientations pluriannuelles.* ».

Par ailleurs, il présente les politiques menées par la ville sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les filles et les garçons.

Vu les articles L2311-1-2 et D 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 27 novembre 2024,

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,

**PREND ACTE** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Madame la Vice-Présidente remercie l'engagement des services pour leurs actions dans la lutte contre les discriminations.

**2025-006 Maintien du régime indemnitaire pendant la période préparatoire au reclassement.**

Le Conseil d'Administration du 10 décembre 2020 a validé la convention de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR). Ce dispositif issu par le décret du 5 mars 2019 instaure la mise en place de la PPR pour les agents faisant l'objet d'une inaptitude totale et définitive aux fonctions de leur grade.

Durant cette période, l'agent en préparation au reclassement est amené à se former et à effectuer des immersions au sein du CCAS ou en dehors de l'établissement. La PPR a en effet pour objet de préparer ou de qualifier l'agent afin de lui permettre d'exercer de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé. Cette période de préparation au reclassement professionnelle est d'une durée maximum de 12 mois. Durant la PPR, l'agent est considéré comme étant en position d'activité, il continue de percevoir le traitement correspondant à son grade et le supplément familial s'il remplit les conditions. Le versement du régime indemnitaire est en revanche laissé à l'appréciation de l'établissement.

L'agent positionné en PPR ne peut plus exercer ses missions et doit se mobiliser fortement dans de nouvelles formations, dans l'acquisition de nouvelles compétences pour accéder à un nouvel emploi.

Afin de soutenir les agents dans cette situation et ne pas qu'ils soient pénalisés financièrement, la municipalité souhaite maintenir leur régime indemnitaire durant cette période de PPR.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L 2121-29,  
Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L 826-2,  
Vu le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus,  
Vu le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instaurant la période de préparation au reclassement,  
Vu le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,  
Vu les délibérations n°2019.07.08 du 8 juillet 2019 et n°2020-25 du 1er juillet 2020 relatives au régime indemnitaire des agents du CCAS,  
Vu la délibération du Conseil d'Administration n°2020-42 du 10 décembre 2020 relatif à la convention tripartite,  
Vu l'avis du Comité Social Territorial du 28 janvier 2025,  
Considérant la possibilité de maintenir le régime indemnitaire des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions durant la PPR,

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,

**DECIDE** de maintenir le régime indemnitaire des agents en période de préparation au reclassement,



DIT que les dépenses correspondantes seront inscrites chaque année au budget sur les chapitres concernés.

**LA DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE.**

**2025-001 – Débat d'Orientations Budgétaires 2025**

Le Conseil d'Administration,

Vu l'exposé de Monsieur le Président,

Vu l'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales rendant obligatoire la tenue d'un débat sur les orientations générales du budget dans les communes et les établissements publics administratifs de 3500 habitants et plus,

Considérant que le débat doit se tenir dans les dix semaines précédant l'examen du budget primitif,

Considérant le rapport sur les orientations budgétaires 2025 transmis à l'ensemble des membres du conseil d'administration,

Le Conseil d'Administration, après en avoir débattu,

**PREND ACTE** de la tenue du débat d'orientations budgétaires pour l'année 2025.

Monsieur Julien DELECROIX, Directeur des Finances et des Systèmes d'Information, présente le PowerPoint ci-joint.

**LA SEANCE EST LEVEE A 19H50**

