



CUERS

Centre Communal d'Action Sociale

Conseil d'Administration
13 Mai 2025
Compte-Rendu

L'an deux mille vingt-cinq, le treize mai à 15h00, le **CONSEIL D'ADMINISTRATION** du **CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CUERS**, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de **Monsieur MOUTTET Bernard**, Président du C.C.A.S.

ETAIENT PRESENTS :

M. MOUTTET Bernard, Mme LEROY Bénédicte, M. MICHEL Robert, Mme LUCIANI Valérie, Mme AMBROSIONI Nadine, Mme CAPEL Vanina, Mme OLCZAK Paule, M. ROSSI Gérard, M. PRIOR Floréal.

ETAIENT ABSENTS :

Mme AMBROGIO Séverine, M. BAZILE Benoît, Mme MURATORE Cathy, M. DELVALEE Philippe, M. PAPAIZIAN Raphaël.

ETAIENT REPRESENTÉS :

A donné pouvoir conformément à l'article L2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

**Mme MARTEDDU Marie-Noëlle,
Mme GUFFOND Dominique,
M. GUELLERIN Philippe,**

procuration à
procuration à
procuration à

**M. MICHEL Robert,
Mme CAPEL Vanina,
M. ROSSI Gérard.**



I/ DECISIONS DU PRESIDENT - SECOURS D'URGENCE

- 10 secours d'urgence d'un montant total de 370,00 euros sous forme de bons alimentaires ont été délivrés.
- 1 secours d'urgence d'un montant de 150,00 euros sous forme numéraire a été attribué.
- 10 colis alimentaire ont été délivrés.

I/ RESSOURCES HUMAINES

1 / Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) modifié au 1^{er} mars 2025

Le Président du CCAS expose à l'assemblée que conformément à la Loi de Finances n°2025-127 du 14 février 2025 pour 2025, durant les 3 premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit, après application de la journée de carence, 90% du traitement, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur. (Modification de l'article L. 822-3 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)). L'indemnisation à 50% du traitement pendant 9 mois reste inchangée.

Cette mesure est transposée par décret aux agents contractuels de droit public pendant la période du congé de maladie ordinaire (CMO) précédant le passage à demi-traitement. (Modification des articles 7, 12 et 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

L'entrée en vigueur de ce dispositif pour tout congé de maladie ordinaire accordé ou renouvelé est fixé au 1^{er} mars 2025.

Le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire continue à bénéficier, le cas échéant, de l'intégralité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Néanmoins, cette mesure impacte directement le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) du fait que le montant est réduit dans les mêmes proportions que le traitement, ainsi que le versement de certains éléments de rémunération, tels que la nouvelle bonification indiciaire, le complément de traitement indiciaire et le transfert « primes points ».

Ainsi cette mesure impacte certains éléments du régime indemnitaire.

L'article 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 dispose que le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

La délibération n°2024/11/06 du 27 novembre 2024 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) au 1^{er} janvier 2025, prévoit un régime plus favorable que celui des agents de l'Etat : maintien du plein traitement pendant 21 jours.

Or, la réduction de 10 % du traitement s'impose aux employeurs territoriaux : la libre administration des collectivités territoriales par des conseils élus s'exerce « dans les conditions prévues par la loi » (article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958).

De plus, la loi de finances pour 2025 ne donne pas compétence aux organes délibérants des collectivités et de leurs établissements publics pour déterminer le pourcentage du traitement maintenu au fonctionnaire pendant les 3 premiers mois du CMO.

Pour les agents contractuels, c'est la hiérarchie des normes qui s'oppose à l'adoption d'une délibération contraire aux dispositions réglementaires.

Après avis du comité social territorial, il convient donc de redélibérer afin de se conformer aux dispositions instituées par la nouvelle rédaction de l'article L. 822-3 du Code Général de la Fonction Publique et respecter le principe de parité entre la fonction publique d'Etat et territoriale.

Par ailleurs, notre dispositif aggrave de manière considérable l'impact de cette mesure nationale. Ainsi afin de préserver, autant que faire se peut, le pouvoir d'achat des agents de la collectivité, il est également proposé au Conseil d'Administration de revenir sur le dispositif concernant le régime indemnitaire mis en œuvre dans l'établissement pour l'absentéisme lors d'un congé de maladie ordinaire, à savoir :

Règle actuelle : la retenue est calculée sur 12 mois glissants.

Le Régime indemnitaire, après l'application d'une franchise de 21 jours calendaires (jour de carence compris) est diminué de 50% jusqu'au 90^{ème} jour d'absence et de 100% à partir du 91^{ème} jour d'absence et ce jusqu'à la reprise de l'agent.

Nouvelle règle proposée :

Application des dispositions identiques à celles des agents de l'Etat

Le régime indemnitaire suit le traitement : il est diminué à 90 %, après application de la journée de carence, pendant les 3 premiers mois de CMO et à 50% à partir du 91^{ème} jour d'absence et ce jusqu'à la reprise de l'agent

En conséquence, il convient d'instituer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) dans les conditions suivantes :

1 – Structure du R.I.F.S.E.E.P.

Il se compose :

- d'une **Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (I.F.S.E.)**, qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- éventuellement, d'un **Complément Indemnitaire Annuel** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.), basé sur l'entretien professionnel.

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement liées aux fonctions et à la manière de servir, hormis celles exclues du dispositif R.I.F.S.E.E.P.

2 – Bénéficiaires du R.I.F.S.E.E.P.

Le présent régime indemnitaire est applicable :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné,
- aux contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Il est rappelé que l'établissement ne peut délibérer que sur les cadres d'emplois existants au tableau des effectifs.

Le R.I.F.S.E.E.P. est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- adjoints administratifs territoriaux,
- adjoints techniques territoriaux,
- assistants territoriaux socio-éducatifs.
- techniciens territoriaux,
- éducateurs territoriaux de jeunes enfants,
- puéricultrices territoriales,
- auxiliaires de puériculture territoriaux.

3 – Modalités de versement du R.I.F.S.E.E.P.

Clause de revalorisation du R.I.F.S.E.E.P. :

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

Attribution individuelle du R.I.F.S.E.E.P. :

Elle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants individuels pourront être modulés dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Maintien ou suppression du R.I.F.S.E.E.P. :

Le R.I.F.S.E.E.P. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les absences suivantes :

- Congés de maladie ordinaire,
- Congés de maternité et liés aux charges parentales,
- Congés annuels et autorisations spéciales d'absences,
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service, à cause d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Exceptions au maintien :

Le R.I.F.S.E.E.P. sera suspendu en cas de congé de longue maladie ou de grave maladie. Il en sera de même pour les absences liées à un congé de longue maladie fractionné.

Il ne peut être maintenu en congé de longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

4 – Maintien du régime indemnitaire antérieur

Clause de sauvegarde :

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application d'une nouvelle réglementation ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu en application de l'article L.714-8 du Code Général de la Fonction Publique.

1^{ère} mise en œuvre :

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 il a été décidé que, lors de la première application, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

Avantages acquis :

Les fonctionnaires de la commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article L.714-11 du Code Général de la Fonction Publique, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations instaurant ces avantages.

5 - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

Le montant de l'I.F.S.E. est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères réglementaires définis par les textes :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - Exercice de responsabilité managériale,
 - Etendue du périmètre d'action,
 - Missions principales de pilotage, de conception.

- de la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Complexité simultanée des missions,
 - Diversité des domaines de compétences,
 - Niveau de formation, agrément, risque sur le poste.

- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Exposition relationnelle dans l'exercice de la mission,
 - Risque sur le poste de travail,
 - Sujétions issues du Document Unique ou particulières liées à des dépassements de cycle de travail, travail le dimanche, les jours fériés.

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents :

L'I.F.S.E. est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences,
- l'approfondissement des savoirs,
- les formations suivies,
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant attribué de l'I.F.S.E. est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions, le montant de l'I.F.S.E. pourrait être augmenté ou diminué selon le classement du nouveau poste dans un groupe de fonctions supérieur ou inférieur,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion,
- à la titularisation d'un agent.

De plus, son montant déterminé par périodes de 4 ans pourra être modulé par rapport au montant attribué aux autres agents de la collectivité de même groupe de fonctions.

Toutefois, l'établissement ne sera pas tenu de revaloriser obligatoirement le montant de l'I.F.S.E.

Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

L'I.F.S.E. est versée mensuellement.

Montants de référence :

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de l'établissement sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les plafonds sont définis par rapport aux plafonds maximaux prévus pour les corps de référence de l'Etat.

En cas de modification réglementaire, les montants versés seront ceux fixés par les nouveaux textes.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel I.F.S.E. en €
Catégorie A			
Assistants socio-éducatifs	Groupe 1	Chef d'établissement	19 480
	Groupe 2	Chef de service Avec encadrement	15 300
Catégorie B			
Techniciens territoriaux	Groupe 1	Chef de service	19 660
	Groupe 2	Adjoint au Chef de service	18 580
	Groupe 3	Expertise	17 500
Catégorie C			
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	Chef de service Fonction opérationnelle spécialisée Expertise	11 340
	Groupe 2	Agent d'exécution Fonction opérationnelle générale Agent de proximité	10 800

Mise en place de l'I.F.S.E. pour les cadres d'emplois lorsqu'il s'agit d'un corps équivalent transitoire à la Fonction Publique d'Etat :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel I.F.S.E. en €
Catégorie A			
Puéricultrices territoriales	Groupe 1	Chef d'établissement	19 480
	Groupe 2	Chef de service Avec encadrement	15 300
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Groupe 1	Chef d'établissement	14 000
	Groupe 2	Chargé de coordination	13 500
	Groupe 3	Chef de service	13 000
Catégorie B			
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Groupe 1	Chef de service Fonction opérationnelle spécialisée Expertise	9 000
	Groupe 2	Agent d'exécution Fonction opérationnelle générale Agent de proximité	8 010

6 – le Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.)

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir mais son versement reste facultatif.

L'appréciation de la manière de servir se fonde notamment sur l'entretien professionnel.

Mais plus généralement, le C.I.A. sera déterminé au regard des critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- la connaissance de son domaine d'intervention, comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Il sera également tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N - 1 ou de tout autre document ou rapport d'évaluation spécifique.

L'autorité territoriale distinguera particulièrement l'activité d'un agent par rapport à l'activité des autres agents appartenant au même service et/ou au même cadre d'emploi.

Périodicité de versement du C.I.A. :

Le C.I.A. fait l'objet d'un versement annuel. Il n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Il est compris entre 0 et 100 % du montant maximal par groupe de fonctions.

Le montant maximal du C.I.A. n'excède pas :

- 15 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie A,
 - 12 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie B,
 - 10 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie C.
- Cette préconisation est également valable à titre individuel.

Montants de référence :

Les plafonds sont définis par rapport aux plafonds maximaux prévus pour les corps de référence de l'Etat.

En cas de modification réglementaire, les montants versés seront ceux fixés par les nouveaux textes.

Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel C.I.A. en €
<u>Catégorie A</u>			
Assistants socio-éducatifs	Groupe 1	Chef d'établissement	3 440
	Groupe 2	Chef de service Avec encadrement	2 700
<u>Catégorie B</u>			
Techniciens territoriaux	Groupe 1	Chef de service	2 680
	Groupe 2	Adjoint au Chef de service	2 535
	Groupe 3	Expertise	2 385

Catégorie C			
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	Chef de service Fonction opérationnelle spécialisée Expertise	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution Fonction opérationnelle générale Agent de proximité	1 200

Mise en place du C.I.A. pour les cadres d'emplois lorsqu'il s'agit d'un corps équivalent transitoire à la Fonction Publique d'Etat :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel C.I.A. en €
Catégorie A			
Puéricultrices territoriales	Groupe 1	Chef d'établissement	3 440
	Groupe 2	Chef de service Avec encadrement	2 700
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Groupe 1	Chef d'établissement	1 680
	Groupe 2	Chargé de coordination	1 620
	Groupe 3	Chef de service	1 560
Catégorie B			
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Groupe 1	Chef de service Fonction opérationnelle spécialisée Expertise	1 230
	Groupe 2	Agent d'exécution Fonction opérationnelle générale Agent de proximité	1 090

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration :

- **D'abroger**, au 1^{er} mars 2025, la délibération n° 2024/11/06 du 27 novembre 2024 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) au 1^{er} janvier 2025,
- **De mettre en place** un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) selon les nouvelles modalités définies ci-dessus.
Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} mars 2025.
- **D'autoriser** M. le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'I.F.S.E. et du C.I.A. versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.
- **De donner pouvoir** à M. le Président afin de prendre toute disposition, et signer tout acte ou tout document tendant à rendre effective cette décision.

Il est dit que les crédits nécessaires sont inscrits au chapitre 012 « Charges de personnel » du budget du C.C.A.S. 2025 et suivants.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE d'abroger, au 1^{er} mars 2025, la délibération n° 2024/11/06 du 27 novembre 2024 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) au 1^{er} janvier 2025.

DECIDE de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) selon les nouvelles modalités définies ci-dessus.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} mars 2025.

DECIDE d'autoriser M. le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'I.F.S.E. et du C.I.A. versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

DECIDE de donner pouvoir à M. le Président afin de prendre toute disposition, et signer tout acte ou tout document tendant à rendre effective cette décision.

2 / Suppressions de postes et mise à jour du tableau des effectifs

Le Président du CCAS expose à l'assemblée qu'il y a lieu d'adapter le tableau des effectifs aux besoins de l'établissement et qu'il convient de procéder à la suppression d'un certain nombre de postes,

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration :

- **D'autoriser** la suppression au tableau des effectifs des postes suivants, à compter du 1^{er} juin 2025 :

- 1 poste d'adjoint administratif (Catégorie C)
- 1 poste d'infirmière en soins généraux hors classe (Catégorie A)
- 1 poste d'infirmière en charge de la veille sanitaire (Catégorie A)

- **De modifier** en conséquence le tableau des effectifs,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE d'autoriser la suppression au tableau des effectifs des postes suivants, à compter du 1^{er} juin 2025 :

- 1 poste d'adjoint administratif (Catégorie C)
- 1 poste d'infirmière en soins généraux hors classe (Catégorie A)
- 1 poste d'infirmière en charge de la veille sanitaire (Catégorie A)

DECIDE de modifier en conséquence le tableau des effectifs.

3 / Avis du Comité Social Territorial sur le Rapport Social Unique 2023

Le Président du CCAS expose à l'assemblée que l'article L. 231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaure pour les collectivités territoriales et établissements publics le Rapport Social Unique (RSU), qui est établi au titre d'une année civile écoulée.

Le rapport social unique présenté au Comité Social Territorial, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose l'établissement.

Les données à partir desquelles est élaboré le RSU sont renseignées dans une base de données sociales au format déterminé par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL). Le portail "données sociales" des Centres de gestion constitue le seul mode de collecte pour le Rapport Social Unique des employeurs publics territoriaux.

Les données sociales se rapportent aux thèmes suivants :

1. L'emploi
2. Le recrutement
3. Les parcours professionnels
4. La formation
5. Les rémunérations
6. La santé et la sécurité au travail
7. L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
8. L'action sociale et la protection sociale
9. Le dialogue social
10. La discipline

A partir de ces données, le Rapport Social Unique permet les analyses permettant d'apprécier notamment :

1. Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social,
2. La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
3. La mise en œuvre des mesures relatives à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Tous les rapports centralisés sont exploités à des fins statistiques et permettent ainsi de disposer d'un outil de suivi des évolutions des données en Ressources Humaines.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration :

- **De prendre acte** de la présentation du rapport social unique portant sur l'année 2023 approuvé, à l'unanimité par les membres du Comité Social Territorial lors de sa séance du 3 avril 2025,
- **De voter** l'existence du rapport social unique (RSU) 2023.

Il est dit que la synthèse sera rendue publique sur le site internet de la Ville.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE de prendre acte de la présentation du rapport social unique portant sur l'année 2023 approuvé, à l'unanimité par les membres du Comité Social Territorial lors de sa séance du 3 avril 2025.

DECIDE de voter l'existence du rapport social unique (RSU) 2023.

DIT que la synthèse sera rendue publique sur le site internet de la Ville.

III/ FINANCES

1 / Sortie de l'actif et de l'inventaire des biens de faible valeur totalement amortis

Le Président du CCAS rappelle aux membres du Conseil d'Administration :

- que les biens de faible valeur, c'est-à-dire ceux d'un montant unitaire inférieur au seuil fixé par l'assemblée délibérante, soit 700,00 €, de même nature et acquis au cours d'un même exercice, sont amortis sur un an et peuvent être affectés d'un même numéro d'inventaire,
- que par mesure de simplification, sur décision de l'assemblée délibérante, ces biens peuvent être sortis de l'actif (et de l'inventaire comptable de l'ordonnateur) dès qu'ils ont été intégralement amortis, c'est-à-dire au 31 décembre de l'année qui suit celle de leur acquisition, mais ils peuvent être conservés à l'inventaire physique de l'ordonnateur s'ils sont toujours utilisés,

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration :

- de sortir des états d'actif et d'inventaire les biens inscrits sur la liste annexée.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE de sortir des états d'actif et d'inventaire les biens inscrits sur la liste annexée.

2 / Approbation du Compte de Gestion 2024

Le Président du CCAS propose à l'assemblée d'approuver le Compte de gestion 2024 du CCAS présenté par le Trésorier de Hyères.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration :

- d'approuver le Compte de Gestion 2024 du CCAS présenté par le Trésorier de Hyères.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE d'approuver le Compte de Gestion 2024 du CCAS présenté par le Trésorier de Hyères.

3 / Election du Président de séance pour l'examen du Compte Administratif 2024

Le Président du CCAS rappelle à l'Assemblée qu'en application des dispositions de l'article L.2121-14 du Code général des collectivités territoriales, le Conseil d'Administration doit élire son président de séance lors de l'examen de la délibération où le compte administratif du président est débattu. Dans ce cas, le Président peut, même s'il n'est plus en fonction, assister à la discussion, mais il doit se retirer au moment du vote.

Il convient ainsi que les membres du Conseil d'Administration procèdent à l'élection du président de séance.

Par conséquent, il est proposé à l'Assemblée de procéder à l'élection d'un(e) président(e) avant que ne s'engagent les débats sur le compte administratif.

Il est précisé que Monsieur le Président redeviendra président de séance de plein droit après le vote de la délibération relative au compte administratif.

Le Président propose aux membres du Conseil d'Administration la candidature de **M. MICHEL Robert**, vice-président délégué du CCAS.

Les membres du Conseil d'Administration procèdent au vote.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECLARE élu M. MICHEL Robert en qualité de président de séance pour l'examen du Compte Administratif.

4 / Approbation du Compte Administratif 2024

Le Président du CCAS laisse la présidence à **M. MICHEL Robert**.

M. MICHEL Robert - RAPPORTEUR propose aux membres du Conseil d'Administration de :

1° Donner acte de la présentation faite du compte administratif pour la comptabilité du CCAS, lequel peut se résumer ainsi :

2024 CCAS						
LIBELLE	FONCTIONNEMENT		INVESTISSEMENTS		ENSEMBLE	
	DEPENSES ou DEFICIT *	RECETTES ou EXCEDENTS *	DEPENSES ou DEFICIT *	RECETTES ou EXCEDENTS *	DEPENSES ou DEFICIT *	RECETTES ou EXCEDENTS *
COMPTE ADMINISTRATIF 2024						
Résultats reportés	-	552 618,59	-	92 677,56	-	645 296,15
Opérations de l'exercice	1 387 262,80	1 452 404,84	90 897,46	41 250,27	1 478 160,26	1 493 655,11
TOTAUX	1 387 262,80	2 005 023,43	90 897,46	133 927,83	1 478 160,26	2 138 951,26
Résultats de clôture	-	617 760,63	-	43 030,37	-	660 791,00
Restes à réaliser	-	-	1 244,98	2 404,69	1 244,98	2 404,69
TOTAUX CUMULES	1 387 262,80	2 005 023,43	92 142,44	136 332,52	1 479 405,24	2 141 355,95
RESULTATS DEFINITIFS		617 760,63		44 190,08		661 950,71

2° Constaté, pour la comptabilité du CCAS, les identités de valeurs avec les indications du compte de gestion relative au report à nouveau, au résultat d'exploitation de l'exercice et au fonds de roulement du bilan d'entrée et du bilan de sortie, aux débits et aux crédits portés à titre budgétaire aux différents comptes ;

3° Reconnaître la sincérité des restes à réaliser ;

4° Arrêter les résultats définitifs tels que résumés ci-dessus ;

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration :

- D'approuver le Compte Administratif du CCAS tel que présenté, appuyé de tous les documents et toutes les annexes concernées.
- De prendre acte de la communication de la note de présentation synthétique retraçant les informations financières essentielles.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE d'approuver le Compte Administratif du CCAS tel que présenté, appuyé de tous les documents et toutes les annexes concernées. **DECIDE** de prendre acte de la communication de la note de présentation synthétique retraçant les informations financières essentielles.

IV/ DEMANDE DE SECOURS FINANCIER

- Attribution d'un secours financier d'un montant de 160,00 euros.

L'ORDRE DU JOUR ÉTANT ÉPUISÉ, LA SÉANCE EST LEVÉE À 16H10.

Bernard MOUTTET,
Président du CCAS



Mme MARTEDDU Marie-Noëlle	Procuration M. MICHEL	M. GUELLERIN Philippe	Procuration M. ROSSI
Mme LEROY Bénédicte		Mme MURATORE Cathy	Absente
M. MICHEL Robert		Mme OLCZAK Paule	
Mme LUCIANI Valérie		M. PRIOR Floréal	
Mme GUFFOND Dominique	Procuration Mme CAPEL	M. DELVALEE Philippe	Absent
M. PAPAZIAN Raphaël	Absente	M. ROSSI Gérard	
Mme AMBROGIO Séverine	Absente	Mme CAPEL Vanina	
M. BAZILE Benoît	Absent	Mme AMBROSIONI Nadine	