



Conseil d'Administration du 26 Juin 2025

Centre Communal d'Action Sociale

PROCES-VERBAL

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-six juin à 16h00, 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 MARTEDDU Marie-Noëlle**, **Mme LEROY Bénédicte**, **M. MICHEL Robert**, **Mme LUCIANI Valérie**, **Mme CAPEL Vanina**, **M. DELVALEE Philippe**, **M. ROSSI Gérard**, **M. PRIOR Floréal**, **M. PAPAZIAN Raphaël**.

ETAIENT ABSENTS :

Mme AMBROGIO Séverine; **M. BAZILE Benoît**, **Mme MURATORE Cathy**, **M. GUELLERIN Philippe**, **Mme AMBROSIONI Nadine**.

ETAIENT REPRESENTÉES :

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

Mme GUFFOND Dominique,
Mme OLCZAK Paule,

procuration à
procuration à

Mme MARTEDDU Marie-Noëlle,
M. MICHEL Robert,



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.

II / RESSOURCES HUMAINES

1 / Plan de formation 2025-2027

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration la nécessité de construire et de proposer aux agents de l'établissement un plan de formation qui, conformément aux prescriptions du code général de la fonction publique et notamment le livre IV – Titre II relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, permet de répondre simultanément au développement des agents et à celui de l'établissement.

Ce plan traduit pour une période de 3 ans, les besoins de formation individuels et collectifs des effectifs de l'établissement.

Concernant le dernier plan de formation 2022-2024, le bilan est annexé à la présente délibération.

Il est à noter que le développement des formations en distanciel, proposées notamment par le CNFPT, prend de l'ampleur et permet d'augmenter le nombre d'agents ayant accès à des formations de courtes durées sur des actualisations de connaissances.

Conformément à la réglementation en vigueur, il convient désormais d'établir les nouvelles orientations en matière de formation pour le nouveau plan triennal 2025-2027, validées en Comité Social Territorial en date du 2 juin 2025.

Il s'agit donc de définir une politique de formation en lien avec les enjeux du territoire mais aussi avec les projets portés par l'établissement.

Le plan de formation comprend les dispositifs suivants :

- Formations statutaires obligatoires,
- Formations de perfectionnement,
- Préparations aux concours et examens professionnels,
- Formations personnelles suivies à l'initiative des agents,
- Compte Personnel de Formation.

Le plan de formation est un outil prévisionnel, qui couvre les besoins de l'établissement suivants :

- Recruter et intégrer les nouveaux agents,
- Adapter les compétences aux besoins de demain,
- Développer les compétences collectives et individuelles,
- Accompagner l'évolution professionnelle des agents,
- Maintenir sur le poste des agents en situation de handicap,
- Accompagner la mobilité interne,
- Développer les formations en matière de sécurité.

Les propositions retenues, qui ont été présentées en Comité Social Territorial, reposent sur **5 axes stratégiques** :

Axe 1 : Prévention de la Santé, de la sécurité et des conditions de travail

- Formations obligatoires,
- Risque incendie,
- Sauveteur secouriste du travail,
- Gestes et postures,

Axe 2 : Accompagnement à l'exercice de l'emploi

- Culture territoriale,
- Droits et obligations des agents publics,
- Bureautique et logiciels métiers,
- Ecrits professionnels,
- Fondamentaux et perfectionnement par métiers,
- Remise à niveau dans les savoirs de base,
- Retour à l'emploi,

Axe 3 : Accompagnement à l'évolution de carrière

- Préparation examens professionnels et concours,
- Bilan de carrière,
- Mobilité / reclassement,
- Valorisation des Acquis de l'Expérience,

Axe 4 : Intégration du développement durable et de la transition écologique dans les pratiques professionnelles

- Développement d'une conduite du changement,
- Planification des achats durables dans le cadre du Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER),
- Intégration de dispositions environnementales dans les marchés publics,
- Changements climatiques, risques sanitaires et stratégies locales,
- Budget vert,
- Eveil des enfants à l'environnement,

Axe 5 : Développement d'une culture managériale

- Animation et encadrement de proximité ou de direction,
- Planification et organisation de service,
- Management des transitions,
- Organiser son travail et celui de ses collaborateurs.

Ces propositions d'actions pourront, au cours de la période retenue, faire l'objet d'adaptabilité en fonction des besoins plus spécifiques de certains agents et être complétées en fonction de l'évolution des besoins de l'établissement.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE :

- **D'APPROUVER** le plan de formation 2025-2027 qui se déclinera en fonction des axes stratégiques présentés ci-dessus,
- **D'AUTORISER** M. le Président à signer les actes administratifs individuels correspondants,
- **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 / Compte personnel de formation : modalités de mise en œuvre et fixation des plafonds de prise en charge

Le Président informe l'assemblée que le règlement de formation a été élaboré afin de fixer les droits et les obligations des agents concernant la formation professionnelle, les différentes formations accessibles et les modalités d'exercice.

Chaque agent étant acteur de son parcours professionnel, le compte personnel de formation permet à l'agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

AGENTS ELIGIBLES

Les agents publics concernés sont :

- les fonctionnaires (stagiaires, titulaires),
- les agents contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet.

Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits du compte personnel de formation relèvent de l'organisme de détachement selon les règles qui lui sont applicables.

Lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement que le sien, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à l'administration d'origine, sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou de gestion.

ALIMENTATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année.

L'alimentation s'effectue à hauteur de 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les agents de catégorie C qui déclarent, sur leur compte de formation, avoir un diplôme inférieur au Baccalauréat, l'alimentation est de 50 heures maximum par an dans la limite d'un plafond global de 400 heures.

MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Priorité des demandes :

Il est fixé les priorités suivantes :

- suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions,
- suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles,
- suivre une action de formation de préparation aux concours et examens. L'agent peut, dans la limite de 5 jours par année civile (article 2 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017) utiliser son compte épargne temps.

Une demande d'utilisation du compte personnel de formation permettant de suivre une formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail peut également être faite.

Instruction des demandes :

Les demandes d'utilisation du compte personnel de formation devront être faites lors des entretiens professionnels individuels et transmises à la Direction des Ressources Humaines via l'imprimé correspondant.

Critère d'instruction :

La demande de l'agent sera analysée en fonction des besoins de l'établissement et de la criticité de sa situation administrative.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS

Frais pédagogiques :

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 susvisé, l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation.

Il convient de fixer par délibération le plafond de prise en charge du compte personnel de formation : l'établissement prendra en charge la totalité des frais pédagogiques des dossiers retenus dans la limite des crédits ouverts.

Dans le cas où l'agent n'a pas suivi tout ou partie de sa formation, sans motif légitime, il devra rembourser les frais engagés par l'établissement.

Frais de déplacement :

Les frais occasionnés par les déplacements des agents lors de ces formations ne seront pas pris en charge par l'établissement.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE :

- **D'APPROUVER** les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation et la fixation des plafonds de prise en charge,
- **D'AUTORISER** M. le Président à signer les actes administratifs individuels correspondants,
- **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.

3 / Protection sociale complémentaire – risque prévoyance adhésion à la convention de participation proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var et détermination de la participation de l'établissement à effet au 1^{er} janvier 2026

Le Président expose à l'assemblée qu'aux termes de l'article L.827-7 du Code Général de la Fonction Publique, les Centres de Gestion concluent une convention de participation pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent. Par conséquent, le

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a lancé en 2024 une consultation publique afin de conclure une convention de participation dans le domaine de la prévoyance.

A l'issue de cette procédure de consultation, le Centre Départemental de Gestion du Var a souscrit une convention de participation pour le risque « Prévoyance » auprès de Territoria Mutuelle pour une durée de six ans, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les collectivités territoriales et les établissements publics du ressort du Centre de Gestion du Var peuvent donc adhérer à la convention de participation par délibération de leur assemblée délibérante, après consultation du Comité Social Territorial.

La convention de participation proposée par le CDG83 présente des avantages pour la collectivité et les agents :

- un cadre sécurisé,
- un rapport prix/prestations optimisé,
- une offre adaptée aux différentes problématiques en matière de prévoyance.

Les principales caractéristiques de la convention de participation au 1^{er} janvier 2025

Les garanties et taux de cotisations délivrées par l'Assureur sont les suivantes :

Les garanties proposées dépendent du choix de l'adhérent quant à la possibilité de souscrire à des garanties complémentaires facultatives.

GARANTIES MINIMALES OBLIGATOIRES		
INCAPACITÉ DE TRAVAIL	PLAFONDS D'INDEMNISATIONS	TAUX DE COTISATION TTC
Versement d' indemnités journalières à compter : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Du passage à demi-traitement (agents fonctionnaires) ; ▪ Du versement d'indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et/ou du maintien du revenu par l'Employeur quelle que soit l'ancienneté de l'Assuré 	90% du revenu net	1.45% TIB+NBIB+RIB
INVALIDITÉ PERMANENTE	PLAFONDS D'INDEMNISATIONS	TAUX DE COTISATION TTC
Versement d'une rente mensuelle en cas de reconnaissance d'état en invalidité à la suite de maladie ou accident d'origine vie privée ou professionnelle (consécutif à un accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle) :		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50% 	90% du revenu net	1.00% TIB+NBIB+RIB
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité inférieur à 50% : le montant de la rente est calculé comme suit : $M = R \times I / 50\%$ (<i>M : montant de la rente à verser, R : montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50%, I : pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL qui est inférieur à 50%</i>) 	< 90% du revenu net	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autres agents bénéficiaires d'une invalidité vie privée réduisant d'au moins deux tiers la capacité de travail ou de gain avec un classement en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, ou bénéficiaires d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66% en cas de classement en invalidité vie professionnelle 	90% du revenu net	
TOTAL		2.45% TIB+NBIB+RIB

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES À ADHÉSION FACULTATIVE (L'AGENT PEUT ADHÉRER À UNE OU PLUSIEURS GARANTIES)		
COMPLÉMENT INCAPACITÉ DE TRAVAIL	PLAFONDS D'INDEMNISATIONS	TAUX DE COTISATION TTC
Versement d' indemnités journalières pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de maladie ordinaire	NON GARANTI	
Versement d' indemnités journalières pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de longue maladie, longue durée et grave maladie	90% du revenu net	+0.39% TIB+NBIB+RIB
PERTE DE RETRAITE	PLAFONDS D'INDEMNISATIONS	TAUX DE COTISATION TTC
Versement d'un capital pour compenser la perte de droit à la retraite qui est constatée au cours de la période d'invalidité applicable pour les seuls agents qui sont affiliés à la CNRACL	50% PMS par année d'invalidité	0.46% TIB+NBIB+RIB
DÉCÈS TOUTES CAUSES	PLAFONDS D'INDEMNISATIONS	TAUX DE COTISATION TTC
Versement d'un capital décès, consécutif à accident ou maladie de l'agent assuré, aux bénéficiaires de celui-ci ou à ce dernier en cas de perte totale et irréversible d'autonomie	100% SAB	0.43% TIB+NBIB+RIB
Légende : <i>PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, SAB : salaire annuel brut.</i>		
Remarque :		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'Assureur intervient en cas de maintien <u>ou</u> de suspension du Régime Indemnitaire. ▪ Les plafonds d'indemnisation sont à considérer en net des prélèvements sociaux (CSG et CRDS), c'est-à-dire que la Mutuelle doit verser à l'Assuré le pourcentage de prestation indiqué dans le tableau des garanties. 		

Les taux de cotisations 2025 sont exprimés en pourcentage du revenu de référence des Assurés, et sont identiques pour tous les adhérents.

Pour les années suivantes, ils pourront être majorés de 3 % au plus sur les années 2 et 3, puis en fonction du ratio Prestations/Cotisations (apprécié sur la base du compte de résultat cumulé depuis la date d'effet du contrat) avec un plafond maximum de 15 %.

Les bénéficiaires

- Les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé rémunérés dans l'effectif de l'Employeur,
- Les ayants-droits des agents au titre du bénéfice de la garantie décès, désignés par l'agent adhérent, au bulletin d'adhésion ou, en l'absence de désignation dans le bulletin d'adhésion, définis au contrat collectif d'assurance (conjoint ou concubin ou personne liée par un pacte civil de solidarité et enfants).

Il revient à chaque agent de décider d'adhérer à titre individuel au contrat-groupe « prévoyance ».

Cependant, dans le cas d'une transposition normative de l'accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023, l'adhésion des agents aux garanties minimales pourra être rendue obligatoire.

Pour les collectivités et les établissements qui rejoindront ce contrat collectif au 1^{er} janvier 2026 : L'adhésion se fera pour l'ensemble des garanties dans les mêmes conditions que précédemment :

- Dans les 6 premiers mois, soit jusqu'au 30 juin 2026, sans délai ou formalités médicales,
- Dans les 15 premiers mois suivant l'effet du contrat pour les agents assurés sur un contrat individuel qu'ils n'ont pu résilier. L'adhésion à la convention devra se faire dans la continuité de la résiliation du précédent contrat,
- A compter du 1^{er} juillet 2026, l'adhésion reste possible avec l'application d'un délai de stage de 6 mois à compter de la date d'adhésion de l'agent.

Le paiement des cotisations à Territoria Mutuelle

La périodicité des paiements de la cotisation est mensuelle.

Le paiement des cotisations est effectué par l'Employeur par précompte mensuel auprès des Assurés. Dans ce cas, l'Employeur est le seul responsable du paiement à l'Assureur de la totalité des cotisations prélevées sur les feuilles de paie des Assurés.

La participation financière de l'établissement

Conformément au décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement, l'établissement versera une participation financière à hauteur de 7 euros par mois et par agent, quelle que soit leur quotité de travail, à compter du 1^{er} janvier 2025.

En tout état de cause cette participation ne peut excéder le montant de la cotisation.

En 2025, l'établissement avait souhaité retenir pour le risque Prévoyance : la labellisation.

A compter du 1^{er} janvier 2026, la participation financière sera uniquement versée aux bénéficiaires ayant adhéré au contrat attaché à la convention de participation portant sur le risque « Prévoyance ».

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE :

- **D'ABROGER**, au 1^{er} janvier 2026, la délibération n° 2024/11/09 concernant la participation de l'établissement à la protection sociale complémentaire des agents dans le cadre d'une procédure de labellisation à effet au 1^{er} janvier 2025,
- **D'ADHERER** à la convention de participation pour le risque « Prévoyance » conclue par le Centre Départemental de Gestion du Var et portée par Territoria Mutuelle, à compter du 1^{er} janvier 2026, dans les conditions susmentionnées,
- **D'ACCORDER** la participation financière aux bénéficiaires, à hauteur de 7 euros mensuels par agent,
- **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.

4 / Participation de l'établissement à la Protection Sociale Complémentaire « Risque Santé » des agents dans le cadre d'une procédure de labellisation à effet au 1^{er} janvier 2026

Le Président expose à l'assemblée que les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident auxquelles souscrivent les agents.

La labellisation

L'établissement souhaite retenir pour le risque « Santé » : la labellisation et, dans ce cadre, participer au financement des contrats et règlements labellisés choisis par les agents (liste disponible sur le site de la Direction Générale des Collectivités Locales).

En effet, cette option offre aux agents la liberté de choix de la garantie, la liberté de choix du coût de l'assurance et la liberté de résiliation.

Les bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires, en position d'activité ou détachés, travaillant à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité, ou bénéficiant d'un congé assimilé à une période d'activité.

La participation financière

Chaque agent pourra percevoir sur présentation annuelle d'une attestation de labellisation du contrat souscrit, une participation par l'établissement.

La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros.

Ainsi, l'établissement versera une participation financière à hauteur de 15 euros par mois et par agent, quelle que soit leur quotité de travail, à compter du 1^{er} janvier 2026.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE :

- **D'INSTAURER** la participation au financement des contrats et règlements labellisés des agents de l'établissement pour le risque « Santé », selon les conditions reprises 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.

5 / Création d'un emploi permanent de « Responsable du relais petite enfance »

Le Président expose à l'assemblée que dans le cadre de sa politique volontariste en faveur de la petite enfance, la ville de Cuers souhaite se doter prochainement d'un relais petite enfance, permettant ainsi aux familles et aux professionnelles libérales de la petite enfance (63 présentes sur le territoire) d'avoir une structure d'accueil permettant les échanges Familles-Professionnelles et les retours d'expériences entre professionnelles.

Cet établissement sera positionné en plein centre-ville ce qui permettra également d'en dynamiser la fréquentation.

Ainsi la création d'un emploi permanent de « Responsable du Relais Petite Enfance » est à proposer pour la gestion de ce nouveau service dédié aux familles et aux professionnelles de l'accueil individuel.

Cadre d'emplois : Educateurs territoriaux de jeunes enfants (catégorie A)

Durée de travail : Poste à temps complet

Rémunération : Statutaire et Régime indemnitaire

Missions :

- Assurer la gestion du Relais Petite Enfance (RPE),
- Accueillir et renseigner les assistantes maternelles,

- Organiser des ateliers d'éveil pour les enfants, les assistantes maternelles et les familles,
- Conseiller les familles pour leurs démarches administratives (contrats, déclaration prestation d'accueil du jeune enfant...),
- Concevoir et mettre en œuvre le projet pédagogique,
- Animer des groupes d'adultes pour des formations ou des conférences,
- Développer le réseau autour du Relais Petite Enfance et assister aux réunions du réseau RPE-CAF et le Réseau d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents.

Compétences requises :

- Connaître le cadre réglementaire des politiques publiques de l'enfance et de la jeunesse, le droit de l'enfant et de la famille, le métier d'assistante maternelle,
- Connaître les différents acteurs sociaux de la petite enfance ainsi que leur champ d'action respectif,
- Connaître les principaux courants pédagogiques et les phases du développement de l'enfant et ses besoins,
- Connaître les différents modes d'accueil des jeunes enfants ainsi que les spécificités de l'accueil à domicile,
- Avoir des connaissances en bureautique (Word, Excel, Power Point).

Profil de poste :

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire.

Cependant conformément à l'article L. 332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique, un emploi permanent du niveau de la catégorie A, B ou C peut être occupé par un agent contractuel lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

Ainsi en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur cette base, en considérant la nature des fonctions nécessitant des compétences techniques très spécialisées et les besoins urgents du service.

Cet agent contractuel pourra être recruté à durée déterminée pour une durée comprise entre 1 an et 3 ans.

Le contrat de l'agent sera renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d'un fonctionnaire n'ait pu aboutir.

La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat sera reconduit pour une durée indéterminée. (Article L. 332-9)

Cependant si le contrat est proposé sur le fondement de l'article L. 332-8 à un agent contractuel territorial lié par un contrat à durée indéterminée à une collectivité ou l'un des établissements publics mentionnés à l'article L. 4, une personne morale relevant de l'article L. 3 ou de l'article L. 5 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. (Article L. 332-12)

Concernant la rémunération de l'agent contractuel, il sera tenu compte de son expertise et de son expérience professionnelle antérieure.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 et n° 88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE :

- **DE CREER** un emploi permanent de « Responsable du Relais Petite Enfance » dans les conditions susvisées,
- **DE MODIFIER** en conséquence le tableau des effectifs,
- **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.

III / FINANCES

1 / Décision modificative n°1

Le Président rappelle à l'assemblée que conformément aux articles L 1612-6 et L 1612-7 du CGCT, le budget du CCAS 2025 a été voté en suréquilibre de 44 129.08 € en section d'investissement comme ci-après :

Section d'investissement – Vue d'ensemble

Dépenses	Recettes
46 744.98€	90 874.06€

Il est exposé à l'assemblée qu'il y a lieu de procéder par décision modificative n°1 à des réajustements budgétaires.

Conformément à l'article 17 de la loi 2023-1196 du 18/01/23 pour le plein emploi, les communes sont les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant.

L'article L.214-1-3 du code de l'action sociale et des familles (CASF), entré en vigueur le 01/01/25 précise leurs compétences à savoir :

- Recenser les besoins des enfants âgés de moins de trois ans et de leurs familles en matière de services aux familles
- Informer et accompagner les familles ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de trois ans ainsi que les futurs parents
- Planifier, au vu du recensement des besoins, el développement des modes d'accueil
- Soutenir la qualité des modes d'accueil.

Si recenser, informer et accompagner sont obligatoires pour toutes les communes ; les communes de plus de 10 000 habitants devront, quant à elles, mettre en place un relais petite enfance (RPE) à partir du 01/01/26.

Afin de répondre à cette obligation, un travail a d'ores et déjà été enclenché avec une volonté de pouvoir ouvrir la structure dès septembre 2025.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration :

- D'ouvrir les crédits en investissement à hauteur de 44 129.08 € pour l'installation, nécessaires pour l'accueil du public dans ce RPE (mobilier, matériel de puériculture ...).
- D'approuver la Décision Modificative n°1 du Budget CCAS 2025 aux montants suivants, équilibrés en section de fonctionnement en recette et dépense et en suréquilibre de 44 129.08 € en dépense d'investissement. Le détail est présenté dans l'annexe jointe à la présente délibération et se résume ci-après :

DM1

Section de Fonctionnement :

Dépenses	Recettes
0€	0€

Section d'Investissement :

Dépenses	Recettes
44 129.08€	0€

Pour rappel BP 2025

Section d'Investissement :

Dépenses	Recettes
0€	44 129.08€

Ce suréquilibre en dépense d'investissement en DM1 s'équilibre donc avec le suréquilibre en recette d'investissement voté au BP 2025 comme présenté ci-après.

Section d'Investissement :

Dépenses 2025	DM1	Recettes BP 2025
44 129.08€		44 129.08€

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE :

- **D'OUVRIR** les crédits en investissement à hauteur de 44 129.08 € pour l'installation, nécessaires pour l'accueil du public dans ce RPE (mobilier, matériel de puériculture ...).
- **D'APPROUVER** la Décision Modificative n°1 du Budget CCAS 2025 aux montants suivants, équilibrés en section de fonctionnement en recette et dépense et en suréquilibre de 44 129.08 € en dépense d'investissement.

IV / AIDE FACULTATIVES

1 / Aide facultative au chauffage – Campagne hivernale 2025-2026

Le Président indique aux membres du Conseil d'Administration que le C.C.A.S. souhaite attribuer une aide facultative pour le paiement des factures et dépenses liées au chauffage pour la campagne hivernale 2025/2026.

Cette aide au chauffage est destinée :

- aux personnes âgées de plus de 65 ans ayant de faibles ressources,
- aux personnes retraitées ayant de faibles ressources,
- aux personnes isolées bénéficiaires du RSA,
- aux personnes isolées bénéficiaires de l'ASS,
- aux personnes isolées en situation de précarité.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, les personnes devront compléter un dossier de demande de secours d'urgence et fournir les justificatifs demandés.

Le président rappelle aux membres du Conseil d'Administration que sur l'exercice 2024, le montant de cette aide s'élevait à 80,00 euros, ainsi, 25 demandes ont été satisfaites.

Au regard du contexte économique actuelle, une revalorisation du montant est envisagée, le Président du CCAS propose que le montant de l'aide soit fixé à 160,00 euros, pour un maximum de 30 dossiers .

Les demandeurs ne pourront recevoir ce bon de chauffage qu'une fois par an.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE :

- **DE FIXER** le montant de l'aide au chauffage à 160,00 euros pour l'exercice 2025 (campagne hiver 2025/2026),
- **DE VALIDER** les critères d'attribution susmentionnés.

2 / Aide exceptionnelle – Fêtes de fin d'année

Le Président indique aux membres du Conseil d'Administration que le C.C.A.S. souhaite attribuer une aide exceptionnelle aux foyers Cuersois les plus modestes, à l'occasion des fêtes de fin d'année.

Cette aide d'un montant de 100,00 euros par foyer, sera attribuée aux Cuersois remplissant les conditions de ressources définies ci-dessous :

- personnes âgées de plus de 65 ans ayant de faibles ressources,
- personnes retraitées ayant de faibles ressources,
- personnes isolées bénéficiaires du RSA,
- personnes isolées bénéficiaires de l'ASS,
- personnes isolées en situation de précarité.

Pour pouvoir en bénéficier, les personnes devront compléter une demande d'aide exceptionnelle et fournir les justificatifs demandés.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS, DECIDE :

- **DE FIXER** le montant de l'aide exceptionnelle à 100,00 euros pour l'exercice 2025.
- **DE VALIDER** les critères d'attribution susmentionnés.

V / DEMANDES DE SECOURS FINANCIERS

➤ 2 secours financiers ont été accordés d'un montant total de : 917,27 euros.

L'ORDRE DU JOUR ÉTANT ÉPUISÉ, LA SÉANCE EST LEVÉE À 16H45.



Bernard MOUTTET,
Président du CCAS

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