



COMPTE RENDU DE REUNION DU 15 DECEMBRE 2021

PRESENTS :

Messieurs : PIERRACHE Joël – BELHADRI Youssef – LASSON Jean Marie – PACIOCCO Gilles

Mesdames : MAZAGRAN Rosanna – GRODZKI Agnès – Madame ALFANO Marie Joëlle - FROMONT Fabienne – CORREAU Marie Thérèse – BROUTIN Françoise – INTURRISI Virginie – MARCZEWSKI Christiane – VANANDREWELT Thérèse

PROCURATIONS :

Madame KOMIN Pascale à Madame GRODZKI Agnès
Monsieur VANANDREWELT Rémy à Madame FROMONT Fabienne
Monsieur OUAZZI Omar à Madame MAZAGRAN

ABSENT EXCUSE :

Monsieur STALONNE Estienne

Secrétaire de séance : Madame ALFANO Marie Joëlle

Question diverse : Néant

Demande d'approbation du compte rendu du C.C.A.S du 11 octobre 2021.

Voté à l'unanimité

Décisions du Président :

- Journée Multiculturelle du 6 novembre 2021 contrat de partenariat signé avec Mr Angélo APPLAUSO pour un montant de 400.00€.
- Journée Multiculturelle du 6 novembre 2021 contrat de partenariat avec l'association « EL'DO ORCHESTRA » pour un montant de 500.00€.
- Marché public de prestations d'assurances groupement de commandes pour la ville et le CCAS :
 - Lot 1 : Dommages aux Biens et Risques GROUPAMA pour une prime de 1.24€ht/M².
 - Lot 2 : Responsabilité Civile SMACL pour une prime de 852.53€HT de la masse salariale brute annuelle soit 929.25€ TTC.
 - Lot 3 : Flotte Automobile et Mission PILLIOT pour une prime annuelle de 1265.39€ TTC+ mission 280.00€ TTC.
 - Lot 4 : Protection Juridique GROUPAMA pour une prime annuelle de 583.00€TTC.
 - Lot 5 : Individuelle Accident GROUPAMA pour une prime de 1.62€HT/personne.

1) Prise en charge des frais funéraires :

Suite au décès de Monsieur Alain DECLAUQUEMENT , monsieur le Président demande aux membres du conseil d'administration du CCAS de l'autoriser à prendre en charge les frais funéraires.

Voté à l'unanimité

2) Création de postes dans le cadre du dispositif parcours emploi compétences :

Le dispositif du parcours emploi compétences a pour objet l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

La mise en œuvre du parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'emploi que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail. Ce contrat porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs temporaires et il ne peut se substituer à un emploi statutaire.

Les personnes sont recrutées dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. Ce contrat bénéficie des exonérations de charges appliquées aux contrats d'accompagnement dans l'emploi.

La durée hebdomadaire afférente à l'emploi est de 20 heures par semaine, la durée du contrat est de douze mois et la rémunération égale au SMIC.

Pour les besoins du CCAS, les agents recrutés pourraient être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un temps complet, et au-delà, des heures supplémentaires ; ces indemnités seront versées dans la limite de la réglementation en vigueur.

Monsieur le président du CCAS propose de créer, pour l'année 2022, 25 emplois dans le cadre du parcours emploi compétences dans les conditions suivantes :

- Contenu des postes :
 - o Agent d'entretien des bâtiments,
 - o Adjoint d'animation petite enfance,
 - o Adjoint d'animation du secteur jeunesse,
 - o Adjoint d'animation secteur adultes,
 - o Agent d'accueil.

- Durée des contrats : 12 mois

- Durée hebdomadaire de travail : 20 heures

- Rémunération SMIC

et de l'autoriser à intervenir à la signature de la convention avec des contrats de travail à durée déterminée avec la/les personne(s) qui sera/seront recrutée(s).

Monsieur le Président demande au conseil d'administration du CCAS de l'autoriser :

- à créer 25 emplois dans le cadre du parcours emploi compétences dans les conditions reprises ci-dessus ;
- à mettre en œuvre l'ensemble des démarches nécessaires pour ce(s) recrutement(s)
- à intervenir à la signature de la convention avec des contrat(s) de travail à durée déterminée avec la/les personne(s) qui sera/seront recrutée(s)

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Voté à l'unanimité

3) Création de postes dans le cadre du dispositif contrat d'engagement éducatif :

Le contrat d'engagement éducatif (CEE) a été créé par le décret n° 2006-950 du 28 juillet 2006 relatif à l'engagement éducatif pris pour l'application de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif.

Le CEE est un contrat de travail de droit privé, spécifique, destiné aux animateurs et aux directeurs des accueils collectifs de mineurs. Il fait l'objet de mesures dérogatoires au droit du travail en ce qui concerne le temps de travail, le repos du salarié et la rémunération.

En outre, aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle, en matière de fonction publique territoriale, au recrutement par une collectivité territoriale de titulaires de contrat d'engagement éducatif. Par conséquent, les collectivités territoriales peuvent conclure des contrats d'engagement éducatif en vue de l'organisation d'accueils collectifs de mineurs dès lors qu'il s'agit de satisfaire à un besoin occasionnel de recrutement et qu'elles sont responsables de l'organisation de ce type d'activités.

Enfin, il est rappelé que la personne recrutée doit justifier des qualifications exigées et qu'elle doit être affectée à des fonctions d'animation et d'encadrement durant un temps spécifique.

La durée de l'engagement ne peut être supérieure à 80 jours de travail sur 12 mois consécutifs (article L.432-4 du Code de l'action sociale et des familles).

Dans le prolongement des 50 recrutements autorisés au titre de l'année 2022, Monsieur le Président propose de :

- fixer le nombre de recrutement des animateurs de loisirs sous contrat d'engagement éducatif pour les accueils de loisirs organisés par le centre Françoise Dolto à 50 pour l'année 2022,
- fixer la rémunération des animateurs conformément au texte en vigueur, selon la répartition suivante selon les fonctions et les besoins :

Type forfait	ALSH		LAJ		ALSH/LAJ
	Forfait journée	Forfait 1/2 journée	Forfait journée	Forfait 1/2 journée	Forfait nuitée camping
Non diplômé	65	31	58	39	23
Stagiaire BAFA	70	33	62	41	25
Titulaire BAFA	80	38	71	47	28
Directeur adjoint	85	40	76	50	30
Directeur	100	47	89	59	35

- prendre en charge intégralement la nourriture et l'hébergement lorsque les fonctions exercées supposent une présence continue auprès des publics accueillis, (ceux-ci ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature)
- inscrire les crédits correspondants au budget en cours

Monsieur le Président demande au conseil d'administration de bien vouloir adopter les propositions ci-dessus.

Voté à l'unanimité

4) Création de postes dans le cadre de recrutement sur emploi non-permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité :

Monsieur le Président rappelle au conseil d'administration que l'article 3 1°, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale autorise le recrutement sur des emplois non permanents d'agents contractuels pour un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois sur une période consécutive de dix-huit mois, renouvellement compris.

Le recours à ce type d'agent contractuel est indispensable pour faire face à des besoins ponctuels dans des domaines tels que l'entretien des locaux et des bâtiments, les manifestations, l'organisation d'ateliers ou encore la petite enfance.

Monsieur le Président demande au conseil d'administration, dans le prolongement des 20 contrats autorisés et créés en 2021 :

- de l'autoriser à recruter en 2022 sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à temps complet ou non complet pendant les périodes concernées (ces emplois non permanents seront occupés par des agents contractuels recrutés par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois maximum pendant une même période de 18 mois)
- de fixer à 20 par an, le nombre maximum de recrutements à intervenir, soit 10 recrutements à temps complet et 10 recrutements à temps non complet
- de fixer la rémunération dans la limite de l'indice terminal du grade de référence.

Les crédits nécessaires sont prévus au budget de l'exercice en cours.

Voté à l'unanimité

5) Création de postes dans le cadre de recrutement sur emploi non-permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité :

Monsieur le Président rappelle au conseil d'administration que l'article 3 2°, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale autorise le recrutement sur des emplois non permanents d'agents contractuels pour un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale de six mois sur une période consécutive de 12 mois, renouvellement compris.

Le recours à ce type d'agent contractuel est indispensable pour faire face à pics d'activités durant l'année pour les fonctions de directeur ALSH, directeur adjoint ALSH, animateur BAFA ou encore animateur non qualifié.

L'agent recruté devra justifier des conditions de diplôme ou de titres permettant l'accès aux fonctions précitées.

Monsieur le Président demande au conseil d'administration :

- de l'autoriser à recruter en 2022 des agents contractuels, à temps complet ou non complet, pour encadrer les activités proposées par le centre social François Dolto, selon

les besoins dans l'année compte tenu des pics d'activités saisonniers dans le cadre d'emploi des adjoints d'animation ou d'animateurs.

- de fixer à 20 par an, le nombre maximum de recrutements à intervenir, soit 10 recrutements à temps complet et 10 recrutements à temps non complet.
- de fixer la rémunération dans la limite de l'indice terminal du grade de référence.

Les crédits nécessaires sont prévus au budget de l'exercice en cours.

Voté à l'unanimité

6) Plan de formation commun commune et CCAS de Pecquencourt 2022 :

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier portant statut de la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu la loi du n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu l'avis du comité technique local commun en date du 15 novembre 2021.

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est un droit reconnu par les statuts de la fonction publique territoriale. Il est garanti à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut (titulaires, stagiaires et contractuels) ainsi qu'aux personnes concourant à une mission de service public au sein de la collectivité.

Enoncé à l'article 1er du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, il pose le principe de « formation professionnelle tout au long de la vie ».

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité, les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service.

Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale.

Le plan de formation annuel a pour principal objectif de donner les moyens aux agents de pouvoir exercer leurs fonctions dans le cadre des missions de service public définies par les élus.

Le CCAS a décidé de poursuivre son effort de formation des agents et de reconnaissance de tous les métiers exercés dans la Fonction Publique Territoriale. La politique de formation permet donc aux acteurs internes de l'établissement d'accomplir leurs missions par la consolidation de leurs compétences, l'acquisition de nouvelles compétences, l'accroissement de leur professionnalisme, la capacité à réagir et innover...

Le CNFPT s'est engagé dans un travail de diversification de son offre de services. Plus souples et davantage modulaires, ces propositions introduisent de nouvelles modalités pédagogiques pour renforcer l'autonomie des agents et mieux prendre en compte la diversité des modes d'apprentissage.

Par ailleurs, il est à noter qu'en raison de l'état d'urgence sanitaire le CNFPT n'a pu réaliser une partie des formations prévues dans le plan de formation 2021. Ces dernières sont donc reprogrammées pour l'année 2022.

La Ville de Pecquencourt et le CCAS réalisent un plan de formation annuel (disponible en annexe) autour de 5 axes prioritaires :

Axe 1 - Techniques métiers (formation de perfectionnement) : il s'agit de toute action permettant de développer ou de renforcer les compétences des agents en fonction notamment de l'évolution réglementaire, organisationnelle, nouveau matériel, ...,

Axe 2 - Le management : il s'agit d'améliorer et d'harmoniser les techniques d'encadrement notamment pour la bonne conduite des entretiens professionnels

Axe 3 - L'accompagnement à l'évolution professionnelle des agents : préparation concours et examens professionnels.

Axe 4 : L'accompagnement au développement des connaissances et des savoirs faire des agents en contrats Parcours Emplois et Compétences : il s'agit d'affirmer le rôle de la ville et du CCAS dans l'accompagnement des agents dans leurs parcours d'insertion. Pour rappel, les missions confiées à l'agent durant son année de contrat, se doublent d'une obligation de suivi de formation. La ville et le CCAS de Pecquencourt emploient 50 agents en parcours emploi et compétences.

Axe 5 : La formation d'intégration pour les personnels stagiaires

Après en avoir délibéré, le Président demande à l'assemblée délibérante :

- D'approuver la mise en commun du plan de formation pour la ville et le CCAS de Pecquencourt pour l'année 2022,
- D'approuver le plan de formation commun pour l'année 2022 et présenté en annexe,
- D'imputer la dépense au budget principal, aux chapitres et comptes concernés.

Voté à l'unanimité

7) Adaptation du repas du jeudi au contexte sanitaire :

Dans le cadre de l'adaptation des activités au protocole sanitaire, les repas du jeudi ont été remplacés par des temps d'accueil animés. Afin de compenser l'absence du repas auquel les seniors sont habitués, il est proposé de procéder à une vente de soupe au tarif de 2€ la bouteille d'un litre et demi. La préparation sera assurée par la référente senior avec l'équipe bénévole habituelle. Cette vente sera sur réservation et accessible uniquement aux participants présents, qui auront à leur charge de fournir une bouteille vide. Dans le souci de devoir respecter des normes de distribution alimentaire contraignantes, aucune possibilité de livraison à domicile ne pourra être acceptée. Notre objectif à travers cette action reste d'inciter le senior à sortir de la maison, voir du monde, travailler sa mobilité, etc. et non de proposer un service de livraison à domicile.

Tableau récapitulatif des tarifs proposés sur le secteur senior :

Repas des seniors adhérents	5€
Soupe seniors adhérents	2€
Sortie repas seniors adhérents	20€
Sortie repas seniors extérieurs	30€

Monsieur le Président demande aux membres du conseil d'administration de l'autoriser à accepter l'application des tarifs.

Voté à l'unanimité

L'ordre du jour étant clos, la séance est levée à 17 h 30.

Madame Marie Joëlle ALFANO

Monsieur Joël PIERRACHE

Secrétaire de séance

