



CONSEIL D'ADMINISTRATION 27 JUIN 2025

PROCES-VERBAL

Date de la convocation du Conseil d'Administration : 20 JUIN 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le 27 juin, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale s'est réuni à la Mairie en séance sous la présidence de Monsieur David MULLER, Président. Le Conseil d'Administration s'est déroulé conformément aux articles L-123-4 à L-123-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

ETAIENT PRESENTS : D. MULLER ; F. LOUIS ; A. DIDIER ; S. OUTIN ; D. VAUTIER ; G. DUBROMEL ; L. FORESTIER ; P. DURAND ;

ABSENT EXCUSE : C. PIERRE

A. DIDIER est nommée secrétaire de séance, et ceci à l'unanimité des membres présents.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du Procès-Verbal du Conseil d'Administration du 27 Février 2025
2. Modification du RIFSEEP et avantages sociaux et heures supplémentaires
3. Modification de la régie d'Avances et de Recettes du Budget Principal du CCAS
4. Adoption des tarifs et barèmes 2025
5. Octroi des subventions 2025
6. Dépenses à imputer au compte 6232 « Fêtes et Cérémonies »



1 APPROBATION DU PROCES VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 FEVRIER 2025

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **APPROUVE** le Procès-Verbal du Conseil d'Administration du CCAS du 27 FEVRIER 2025.

2 MODIFICATION DU RIFSEEP ET AVANTAGES SOCIAUX ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

F.Louis présente le projet de délibération en précisant que la Préfecture a demandé de revoir différents points dans la délibération votée le 20 décembre 2024.

- **Chapitre 1 - RIFSEEP - article 4 - Sur la modulation du CIA au regard des absences :**

La mise en place par la Collectivité, du Rifseep nécessite des modifications notamment avec la loi de février 2025 qui fixe le maintien du traitement indiciaire à hauteur de 90 % au lieu de 100% lors des 3 premiers mois du congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire ou primes étant lié, la délibération précisera que l'IFSE, prime mensuelle, subit le même sort.

Pour rappel, le Rifseep mis en place par la Collectivité au 1^{er} janvier 2019, avait pour vocation de remplacer toutes les anciennes primes par une seule prime RIFSEEP comprenant 2 parties :

- **l'IFSE** (indemnité de fonction et sujétion et d'expertise), partie fixe versée mensuellement aux Agents (cumul des anciennes primes)
- et le **CIA** (complément indemnitaire annuel) versé sur décision de l'Autorité une fois par an et qui permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Pour rappel, en 2019, la loi prévoyait la suspension de la prime IFSE lors des congés longue maladie ou maladie grave. Par voie de conséquence, au 1^{er} janvier 2019, le CIA suivait et était suspendu lors de ces congés longue maladie ou grave maladie, l'agent étant absent.

En 2024, une modification de la législation indiquait que les primes de l'IFSE, en cas de congés longue maladie ou grave maladie étaient maintenues à hauteur de 33 % la 1^{ère} année et 60% la 2^{ème} et 3^{ème} années, lors de la délibération de 16 décembre 2024, nous avons modifié en ce sens, tout en maintenant une suspension du CIA, il nous paraissait compliqué d'attribuer une prime, basée sur la manière de servir à un Agent absent lors de son congé en longue maladie.

La préfecture nous demande de revenir sur ce dernier point et de prévoir la possibilité de versement du CIA tout en précisant qu'un Agent qui n'aura pas pu être évalué du fait de son absence, ne pourra percevoir le CIA.

Nous allons donc modifier la délibération du 20 Décembre 2024 comme suit : « *le versement du CIA étant lié à la manière de servir, le CIA sera apprécié en fonction des critères exposés et de l'évaluation de l'agent. Toutefois, le montant de CIA pourra être proratisé, à l'appréciation de l'autorité territoriale, au regard de son temps de présence effective sur l'année et si son évaluation a été possible (autrement dit un agent qui n'aura pas pu être évalué du fait de son absence complète sur l'année, ne sera pas servi)* ».

- **Chapitre 2 Avantages sociaux - Carte cadeau :**

Dans la délibération du 20 Décembre 2024, le CCAS a répertorié les différents avantages sociaux accordés aux agents ; pour rappel, chèques déjeuner- participation prévoyance et mutuelles - adhésion Cnas et notamment les cartes cadeaux offertes à Noël de 50€ et de 130€ au personnel. Aucun texte de loi ne précise de montant à accorder. Dans la pratique, nous nous étions référés à l'Urssaf, ce seuil autorisé permettant une exonération totale des cotisations salariales pour les Agents. La Préfecture se base, de son côté, sur la jurisprudence et indique que le montant de 180 € /agent pour Noël est à son sens, trop élevé et nous conseille de le ramener à 100 €/ agent pour Noël. La délibération est donc modifiée en ce sens.



- **Chapitre 3 Heures supplémentaires IHTS :**

Concernant les heures supplémentaires ou IHTS, nous avons indiqué que les heures supplémentaires étaient faites uniquement à la suite d'une autorisation préalable de l'Autorité territoriale. La Préfecture nous demande de préciser que le choix de l'indemnisation ou de la récupération revient à l'Autorité territoriale et de préciser les moyens de contrôle mis en place, pointeuse... La commune étant sur des multi sites avec peu d'agents sur chaque site, il sera précisé qu'elle est exonérée de moyens de contrôle automatisés et conserve un système de feuille de pointage avec les horaires et motifs des heures supplémentaires signé de l'encadrant et de la hiérarchie.

Il est demandé au Conseil d'Administration de voter la délibération modifiée du Rifseep, avantages sociaux et IHTS.

CHAPITRE 1 – RIFSEEP

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L712-1, L713-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret 88-145 du 15 février 1988 pris pour application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels.

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat.

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),

Vu la circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du Comité Social territorial en date du 6 décembre 2018 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Vu l'avis du Comité Social territorial en date du 21 novembre 2024 validant l'évolution des modalités d'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Vu l'article L.822-3 du CGFP,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant depuis le 1er janvier 2019, l'instauration au sein de la Commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la Commune,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent,

Considérant que le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois a été défini initialement par délibération du 7 décembre 2018 et qu'il convient de faire évoluer certains articles, compte tenu des nouvelles dispositions en vigueur,



Article 1 : DISPOSITIONS GENERALES

LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est instauré :

- Aux Agents titulaires et stagiaires à temps complet,
- Aux Agents titulaires à temps non complet et à temps partiel versé dans ce cas au prorata de leur temps de travail,
- Aux Agents contractuels de droit public et occupant un emploi au sein de la Commune.

Les contrats de droit privé (contrats aidés, contrat d'apprentissage...) sont exclus du dispositif RIFSEEP.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'Autorité Territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues ci-après.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place est, par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

À contrario, le RIFSEEP pourra se cumuler avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités compensatrices ou différentielles complétant le traitement indiciaire
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, IHTS...),
- Indemnité horaire pour travail les dimanches et jours fériés
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)
- Les frais de missions
- Indemnité de départ volontaire
- GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- NBI
- SFT
- Indemnité du régisseur

Article 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise)

Il a été instauré au profit des cadres d'emplois visés ci-dessous, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères légaux suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience professionnelle ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.



Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour la fonction publique d'Etat.

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants

- Nombre d'années sur le poste occupé au sens expérience professionnelle acquise (l'ancienneté quant à elle, est traduite par l'avancement d'échelon)
- Nombre d'années dans le domaine d'activité
- La catégorie de l'Agent
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres Agents
- Formation suivie

Il a été décidé de retenir :

- 2 groupes dans la catégorie A :
 - Groupe A1 – Direction Générale (DGS-DGA-CABINET)
 - Groupe A2 – Chargé de Mission, Responsable de service
- groupes dans la catégorie B :
 - Groupe B1 – Responsable de service, encadrement
 - Groupe B2 – Poste d'instruction, d'expertise
- groupes dans la catégorie C :
 - Groupe C1 – Encadrement de proximité, expertise,
 - Groupe C2 – Fonction opérationnelles ou exécution

Toutefois, il est possible de faire une distinction entre les Agents d'un même groupe car le groupe de fonctions ne sert qu'à la détermination des plafonds ; ainsi les fonctions exercées individuellement ou l'expérience professionnelle peuvent amener des Agents du même groupe à bénéficier de montants d'IFSE différents.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel et est proratisé en fonction de la durée du travail.
Afin de conserver les acquis actuels, l'IFSE ne pourra être inférieure au régime indemnitaire actuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux Agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique du montant, celle-ci doit être justifiée par l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs.
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Article 3 : MISE EN OEUVRE du CIA (Complément Individuel Annuel), lié à la manière de servir et l'engagement professionnel

L'Autorité Territoriale a institué le CIA tenant compte de l'engagement et de la manière de servir, cette seconde indemnité est facultative, son versement n'est ni obligatoire ni automatique.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'Autorité Territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'Agent.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel ou en deux fois dans la limite des plafonds annuels autorisés.

Ce complément individuel annuel n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

La prise en compte de l'engagement professionnel et la manière de servir sont appréciés au regard notamment des critères définis dans l'entretien professionnel :

- L'investissement ou implication dans le travail, l'engagement professionnel
- Assiduité et disponibilité



- La rigueur, respect des délais et échéances
- La connaissance du domaine d'intervention ou compétence technique de la fiche de poste
- Respect des règlements et procédures, normes
- Relations avec les tiers, internes ou externes ou sens du service Public
- La capacité à travailler en équipe, écoute ou contribuer au collectif travail de la collectivité
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste pouvant varier en fonction des besoins de la Collectivité ou esprit d'ouverture au changement.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé, le cas échéant, à l'Agent selon un montant ou un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Article 4 : MODULATION du RIFSEEP DU FAIT DES ABSENCES

Les règles du maintien ou de suppression du RIFSEEP en cas de maladie sont fixées dans la limite de celles prévues par le décret n°2010-997 du 26 août 2010 pour les Agents de la fonction publique d'Etat, et par le décret n°2024-641 du 27 juin 2024, par la loi qui modifie la rémunération du fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire pour tout arrêt maladie prescrit à compter du 1^{er} mars 2025 telle que prévue à [l'article L.822-3 du CGFP](#) de 100 % à 90% du traitement indiciaire et divers éléments de rémunérations prévus.

- Le RIFSEEP est maintenu durant les périodes de congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absence.
- **En cas de congé de maladie ordinaire**, le RIFSEEP sera versé comme suit : Pour l'IFSE : la collectivité prévoit un maintien de la part IFSE du RIFSEEP dans les mêmes proportions que le traitement pendant les 15 premiers jours de maladie ordinaire calendaires et ce, une seule fois dans l'année civile. Au-delà de ces 15 jours, l'IFSE est suspendue.

En cas de requalification ultérieure d'un CMO au cours des trois premiers mois (en congés de longue maladie CLM, longue durée CLD ou pour invalidité temporaire CITIS) pour la même affection, cela entraînera le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement initialement retenu en CMO, l'IFSE étant liée au traitement indiciaire, l'IFSE fera aussi l'objet d'un rappel le cas échéant sur les 15 premiers jours de maladie ordinaire.

- **En cas de congé de longue maladie ou de grave maladie**, les agents bénéficient du maintien de leur RIFSEEP dans les proportions suivantes :

Pour l'IFSE : - 33 % la première année.
- 60 % les deuxième et troisième année.

- **En cas de congé de longue durée**, le versement du RIFSEEP (IFSE et CIA) est suspendu.

Pour l'agent placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé dans les conditions statutaires, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie initial lui demeurent acquises. Ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou congé grave maladie durant cette même période.

- **En cas d'accident de travail ou service, d'accident de trajet, de congé de maternité, de congé de naissance, de congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, de congé d'adoption, de congé de paternité ou d'accueil de l'enfant :**

l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (article L714-6 du Code général de la fonction publique).

- **Pour le CIA** : étant lié à la manière de servir, le CIA sera apprécié en fonction des critères exposés et de l'évaluation de l'agent. Toutefois, le montant de CIA pourra être proratisé, à l'appréciation de l'autorité territoriale, au regard de son temps de présence effective sur l'année et si son évaluation a été possible (autrement dit un agent qui n'aura pas pu être évalué du fait de son absence complète sur l'année, ne sera pas servi).

Article 5 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION et PLAFONDS AUTORISES



Les cadres d'emplois et emplois bénéficiaires du RIFSEEP sont énumérés ci-après.
 Les plafonds sont définis par les textes en vigueur. A titre indicatif, les montants en vigueur à la signature de la délibération sont également mentionnés ci-après.
 Aucun montant minimum d'IFSE n'est défini.

Les montants versés au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA sont notifiés par voie d'arrêté à l'Agent, dans la limite des plafonds légaux autorisés.

A titre indicatif, montants du RIFSEEP par Groupe et cadre d'emploi :

Cadre d'emplois des attachés (A)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant	
		Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe A1	Direction, DGS, DGA, administrateur	36 210 €	6 390 €
Groupe A2	Responsable de plusieurs services, Chargé de mission, attaché	32 130 €	5 670 €
Cadre d'emplois B Rédacteurs / Animateurs / Techniciens			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant	
		Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe B1	Responsable de service	17 480 €	2 380 €
Groupe B2	Maitrise d'une compétence, compta, RH, animation, coordination, pilotage	16 015 €	2 185 €
Cadre d'emplois C Adjoints Administratifs - Adjoints Techniques - Adjoints d'Animation - Adjoints du Patrimoine - Agents Sociaux Opérateurs des APS - Assistants territoriaux spécialisé des écoles maternelles ATSEM (C) Agent de Maitrise (C)			
Groupes	Emplois ou fonctions exercées	Montant	
		Plafonds annuels Montant max IFSE	Plafonds annuels Montant max CIA
Groupe C1	Encadrement de proximité, expertise : Secrétaire de Direction, gestionnaire comptable, chef d'équipe, encadrement de proximité d'utilisateurs, responsabilité : Agent chargé Elections, Etat civil, Urbanisme.	11 340 €	1 260 €



Groupe C2	Fonction opérationnelles ou exécution : Fonction d'accueil /Agent d'exécution des services techniques/ Atsem /opérateurs des APS / Agent de restauration/	10 800€	1 200 €
------------------	---	---------	---------

CHAPITRE 2- AVANTAGES SOCIAUX

Pour rappel, les avantages sociaux actuels sont les suivants :

➤ Participation communale aux mutuelles et prévoyances

Maintien des modalités de participation de l'employeur sur la mutuelle et la prévoyance aux montants suivants :

Mutuelle mensuelle : 14 € par Agent / 14 € pour le conjoint (le cas échéant) / 4 € par enfant.

Prévoyance-maintien de salaire :

- 5 € par agent et par mois titulaire jusqu'au 31/12/2024
- La prise en charge des contrats individuels labellisé à hauteur de 5€ par agent et par mois, pour les agents en arrêt de travail au 1^{er} janvier 2025 et qui ne peuvent pas adhérer au contrat de prévoyance mutualisé tout pendant le congé de maladie ordinaire ou longue maladie ou grave maladie ou longue durée.
- 7 € par agent et par mois (contractuel et titulaire) à compter du 01/01/2025, suite à la signature du contrat de prévoyance MNT-MGEN mutualisé avec le CDG et la MGEN-MNT.

➤ Chèques déjeuners ou carte

Maintien du bénéfice octroyé à l'ensemble du personnel de 170 chèques déjeuners/an et par agent.

Pour information, la valeur faciale du chèque est de 6 €

- prise en charge de la Collectivité fixée à 60 % soit 3.60 €
- prise en charge de l'Agent fixée à 40% soit 2.40 €.

La Collectivité autorise les remboursements mensuels de la part salariale avec un étalement possible jusqu'à 12 mois dans la limite de l'année civile en cours.

➤ Adhésion CNAS

Maintien du renouvellement de l'adhésion de notre collectivité au CNAS à compter du 1/01/2025, sur la base du taux en vigueur (pour information actuellement le coût annuel est de 217 €/agent, soit environ 12k€ /an à la charge de la Collectivité).

➤ Carte cadeau

Maintien du bénéfice de cartes cadeau Noël comme suit :

- Pour les agents parents : un cadeau par enfant jusqu'à l'âge de 16 ans, sous forme d'un jouet d'une valeur de 40 € maxi, à choisir dans un catalogue de jouets proposé par la Collectivité, pour les enfants de 0 à 12 ans, ou d'un chèque cadeau d'un montant de 40 € pour les enfants de 13 à 16 ans.
- Compte tenu de la jurisprudence en cours, pour les agents titulaires et contractuels présents au 31/12 de l'année et ayant une ancienneté de 4 mois dans l'année : une carte cadeau auprès d'une enseigne ou multi enseignes d'un montant de 100 €.

Ces montants pourront être réévalués sur proposition de l'Autorité Territoriale et après décision du Comité Social Territorial.



CHAPITRE 3- HEURES SUPPLEMENTAIRES IHTS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n°91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité ;

Considérant que, conformément au décret n°2002-60, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur et qu'à défaut, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées ;

Le versement des heures supplémentaires doit se limiter à des charges de travail imprévisibles ou nécessaires afin de répondre aux missions de service public, l'ensemble des cadres d'emploi légalement autorisés des Agents titulaires et contractuels de la Commune peuvent être concernés sur autorisation préalable et dans les limites légales.

Pour rappel, les heures supplémentaires sont les heures effectuées en dépassement des bornes horaires définies dans chaque cycle de travail.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures). Elles sont rémunérées au taux normal, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Les heures pourront être payées ou récupérées, le choix de l'indemnisation ou de la récupération se fera sur décision de l'Autorité territoriale. Les heures supplémentaires sont limitées à 25 Heures par mois, toutefois, ce contingent peut être dépassé sur décision de l'Autorité territoriale et si des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

Les effectifs étant répartis sur plusieurs sites et inférieurs à 10 Agents, une dispense de moyens de contrôle automatisés est accordée.

Considérant que les moyens de décompte du temps de travail sont mis en place par une feuille de pointage, les Heures supplémentaires sont demandées par l'autorité territoriale au Responsable du service, ce dernier est chargé de contrôler l'heure de début et de fin d'intervention, une fiche est remplie à cet effet, avec la nature de l'intervention et transmise pour approbation à l'autorité territoriale qui décide de l'indemnisation ou de la récupération.



Fixe la liste des grades dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux IHTS :

Cat	Grade	Services
B	REDACTEUR REDACTEUR PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	ETAT CIVIL / ANIMATION / FINANCES COMPTA / RH / ACCUEIL / ENFANCE / SECRETARIAT GL / ELECTIONS / URBANISME
B	TECHNICIEN TECHNICIEN PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SERVICE TECHNIQUE / CANTINE
B	ANIMATEURS ANIMATEURS PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	ENFANCE / ANIMATIONS
B	ASSISTANT CONSERVATION PATRIMOINE ASSISTANT CONSERVATION 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SVE CULTUREL / MUSEE / BIBLIOTHEQUE
B	EDUCATEUR APS (Activités Physiques et sportives) EDUCATEUR APS PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SPORTS / ENFANCE / GYMNASE/
C	AGENT DE MAITRISE et AGENT MATRISE PPAL	SERVICE TECHNIQUE- CANTINE
C	ADJOINT ADMINISTRATIF ADJOINT ADMINISTRATIF PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	ETAT CIVIL / ANIMATION / FINANCES COMPTA / RH / ACCUEIL / ENFANCE / SECRETARIAT GL / ELECTIONS / URBANISME
C	ADJOINT ANIMATION ADJOINT ANIMATION PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	ENFANCE / ANIMATIONS
C	ADJOINT TECHNIQUE ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SERVICE TECHNIQUE / ENTRETIENS DES BATIMENTS / CANTINE
C	ADJOINT DU PATRIMOINE ADJOINT DU PATRIMOINE PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	SVE CULTUREL / MUSEE / BIBLIOTHEQUE
C	ATSEM PRINCIPAL 2 ^{ème} Classe et 1 ^{ère} Classe	ECOLES
C	OPERATEUR APS (Activités Physiques et sportives) OPERATEUR QUALIFIE APS OPERATEUR PPAL APS	SPORTS / ENFANCE / GYMNASE/
C	GARDIEN-BRIGADIER	
C	AGENT SOCIAL AGENT SOCIAL PPAL 2 ^{ème} et 1 ^{ère} Classe	MAIRIE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **MODIFIE** les dispositifs précédents à compter du 1^{er} janvier 2025,
- **APPROUVE** les nouvelles modalités d'application du RIFSEEP (IFSE ET CIA) selon les conditions exposées au Chapitre 1 ci-dessus et dans la limite des plafonds légaux en vigueur.
- **AUTORISE** le versement des primes exclues du dispositif RIFSEEP
- **MAINTIENT**, à compter du 1^{er} janvier 2025, la délibération de versement des primes, prise en date du 27 octobre 2017 dans le cas où les Agents ne pourraient bénéficier du RIFSEEP dans l'attente des dernières parutions des textes officiels afférents à leur cadre d'emploi, tout en appliquant toutefois les modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP comme définies à l'article 4.
- **AUTORISE** à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et le CIA le cas échéant versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus



- **AUTORISE** le recrutement des Agents contractuels dans les conditions fixées par la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et ses décrets et selon le Code Général de la Fonction Publique en vigueur et particulièrement ses articles L311-*, L313-*, L331-1, L332-*, L333-*, L343-* et autorise, le cas échéant, le versement du RIFSEEP.
- **DECIDE** d'instituer le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) selon les conditions exposées au Chapitre 3 en faveur des agents susceptibles de les percevoir, dès lors que l'emploi occupé implique la réalisation effective d'heures supplémentaires décidées expressément par l'autorité territoriale et que le travail supplémentaire réalisé n'a pas fait l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur.
- **DECIDE** que les IHTS pourront être versées aux agents stagiaires, titulaires et non-titulaires de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence ;
- **PRECISE** que le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent. Toutefois, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel pourra être dépassé sur décision de l'autorité territoriale, le CST en sera informé.
La valeur horaire de l'IHTS est calculée réglementairement sur la base du traitement indiciaire brut annuel de l'agent au moment de l'exécution des travaux, augmenté le cas échéant de la NBI et majorée lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit entre 22 heures et 7 heures ou les dimanches et jours fériés.
- **AUTORISE** le versement d'heures complémentaires pour les Agents à temps non complet comme défini ci-dessus
- **AUTORISE** le versement des astreintes administratives et techniques qui peuvent concerner l'ensemble des Agents titulaires et contractuels.
- **ACCORDE** les avantages sociaux cités ci-dessus au Chapitre 2 pour les agents titulaires et contractuels
- **AUTORISE** le remboursement des frais de missions et de formation des Agents selon le barème en vigueur. La Collectivité autorise le déplacement et choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.
- **PRECISE** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget primitif et pour les années suivantes.

Cette délibération abroge toutes dispositions antérieures.

3 MODIFICATION DE LA REGIE D'AVANCES ET DE RECETTES DU BUDGET PRINCIPAL DU CCAS

Il a été demandé au Conseil d'Administration d'adopter la modification de la régie d'Avances et de Recettes du budget principal du CCAS en autorisant l'ajout de la prestation des paniers solidaires sur l'article 3 relatif aux recettes.

De plus, il nous a été demandé par le Trésor Public d'ajouter la notion d'accompagnants ou conjoints lors de la sortie annuelle des aînés pour encaisser leur participation.

Vu la délibération n°6 du 25 septembre 2020 fixant les délégations accordées au Maire,

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

Vu le décret n° 2008-227 du 5 mars 2008 abrogeant et remplaçant le décret n° 66-850 du 15 novembre 1966 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs ;

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

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

Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 20 Février 1991 instituant une régie d'avances ;



Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 11 Décembre 1995 instituant une régie de Recettes;
Vu l'arrêté du Conseil d'Administration du CCAS du 13 Décembre 1995 instituant une régie de Recettes ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 26 Juin 1997 augmentant le montant de l'Avances;
Vu l'arrêté du 09 Juillet 2001 autorisant le régisseur de recettes du CCAS à utiliser des moyens d'encaissement en euro pendant la période transitoire ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 15 Février 2002 augmentant le montant maximum de la régie d'Avances ;
Vu l'arrêté du 02 avril 2002 précisant le montant de l'encaisse ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 31 Mai 2002 modifiant la régie de Recettes;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 10 Juin 2003 modifiant la liste des différentes aides financières ;
Vu l'arrêté du 12 septembre 2002 précisant les recettes autorisées ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 14 Octobre 2009 actualisant la régie d'Avances et de Recettes ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 14 Octobre 2009 modifiant la régie d'Avances et de Recettes ;
Vu l'arrêté du 20 Décembre 2020 du CCAS modifiant la régie d'Avances et de Recettes ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 30 Juin 2021 actualisant les aides facultatives ;
Vu l'avis conforme de Monsieur le Trésorier Principal en date du 13 décembre 2022 ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 16 Décembre 2022 modifiant la régie d'Avances et de Recettes ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 20 Décembre 2024 autorisant l'adhésion au projet des paniers solidaires ;
Vu la délibération du Conseil d'Administration du CCAS du 27 Février 2025 adoptant la modification de la régie d'Avances et de Recettes du budget principal du CCAS ;

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **MODIFIE** la régie d'avances et de recettes du budget principal du CCAS suivant les modalités précisées ci-dessous :

Article 1 : Il est institué une régie d'avance et recettes auprès du Centre Communal d'Action Sociale CCAS de TOUQUES.

Article 2 : Cette régie est installée au 7 place Lemer cier, 14800 TOUQUES et fonctionne du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Article 3 : La régie encaisse les recettes fixées par délibération et principalement sont :

- 1- Voyages des anciens et de leurs accompagnants ou conjoints non ayant droits en fonction des tarifs votés par délibération en Conseil d'Administration ainsi que le voyage des jeunes
- 2- Repas des anciens
- 3- Courses
- 4- Photocopies
- 5- Prestation des paniers solidaires

Article 4 : Les recettes désignées à l'article 3 sont encaissées selon les modes de recouvrement suivants

- 1- Chèques
- 2- Espèces
- 3- Carte Bleue
- 4- Prélèvement automatique
- 5- Virement bancaire



Article 5 : La régie paie les dépenses fixées par délibération et sont principalement :

- Factures d'énergies (gaz, électricités, autres énergies...)
- Factures d'eau
- Bons alimentaires
- Participation aux frais médicaux (pour ceux non pris en charge par la Sécurité Sociale et Mutuelle)
- Participation aux frais d'obsèques
- Repas à Domicile
- Téléassistance
- Services périscolaires et extrascolaires
- Voyage scolaire
- Séjour avec hébergement
- Activités jeunes de Touques
- Permis de conduire
- Aide à l'achat d'un vélo
- Livraison de courses à domicile
- Tous secours exceptionnels validés en Comité des Sages
- Prestation des paniers solidaires

Article 6 : Les dépenses désignées à l'article 5 sont payées selon les modes de règlement suivants :

- 1- Chèques
- 2- Espèces
- 3- Carte Bleue
- 4- Prélèvement automatique
- 5- Virement bancaire

Article 7 : Le montant maximum de chaque aide délivrée par le Régisseur d'Avances est fixé par délibération et est actuellement de 500 €.

Article 8 : L'aide accordée se limitera, sous réserve de l'étude par le Comité des Sages, au règlement de dépenses précisées dans l'article 5 et pour les personnes qui justifient d'une résidence principale de plus de 6 mois sur la Commune et selon les barèmes fixés par le CCAS.

Article 9 : Un compte de dépôts de fonds est ouvert au nom du régisseur à qualité auprès de la Trésorerie Générale, fonctionnant en recette et dépenses-avances.

Article 10 : Le montant maximum de recettes que le Régisseur est autorisé à consentir est fixé à **1500 euros**. Il pourra être autorisé à disposer d'un fonds de caisse permanent d'un montant maximum de **300 euros**.

Article 11 : Le montant maximum de l'avance à consentir au régisseur est fixé à 4 000 €.

Article 12 : Le Régisseur est tenu de verser au comptable le montant de l'encaisse dès que celui-ci atteint le maximum fixé à l'article 10 ainsi que la totalité des justificatifs des opérations de recettes, tous les mois ou en cours de mois et au minimum une fois par mois et lors de sa sortie de fonction.

Le régisseur verse également, auprès du comptable public, la totalité des pièces justificatives des dépenses au minimum une fois par mois et au 31 décembre de chaque année et lors de la sortie de fonction.

Article 13 : Le Régisseur sera désigné par le Président, sur avis conforme au comptable public assignataire.

Article 14 : Le Régisseur est assujéti à un cautionnement dont le montant est fixé dans l'acte de nomination selon la réglementation en vigueur.

Article 15 : Le Régisseur percevra une indemnité de responsabilité dont le taux est précisé dans l'acte de nomination.

Article 16 : L'intervention d'un mandataire suppléant a lieu dans les conditions fixées par son acte de nomination

Article 17 : Les Régisseurs suppléants ne percevront pas d'indemnité de responsabilité.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **APPROUVE** la modification de la Régie d'avances et de recettes du budget principal du CCAS. Cette disposition annule et remplace toutes les dispositions précédentes.



4 ADOPTION DES TARIFS ET BAREMES 2025

Il a été demandé au Conseil d'Administration de maintenir le coût de participation de la sortie des aînés, de modifier le coût de participation de la sortie des jeunes passant de 5€ à 10€ et d'ajouter le coût de la participation des accompagnants ou conjoints des aînés correspondant au coût de la sortie compris dans une fourchette allant de 30€ à 100€.

Vu la délibération en date du 30 Juin 2021 relative à l'actualisation des aides facultatives,

Vu la délibération en date du 15 Décembre 2023 relative à l'adoption des tarifs et barèmes applicables aux aides à compter du 1^{er} janvier 2024,

Vu la délibération en date du 14 Avril 2017 relative à la modification des modalités de participation au voyage des aînés,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **APPROUVE** à compter du 01/01/2025 le maintien des tarifs hors taxes relatifs aux Repas à Domicile.

SERVICE DES REPAS A DOMICILE	TARIF Unitaire (Hors taxes)	(A titre d'information) Tarifs TTC*
Repas à Domicile	6,82 €	7,50 €

*tarifs soumis à la TVA en vigueur, le montant TTC peut être soumis à variation

- **MAINTIENT** ces barèmes d'aide pour les téléalarmes et les repas à domicile à compter du 01/01/2025

Si les revenus déclarés sont	Le % de réduction sera de
Entre 1050€01 et 1100 €	20 %
Entre l'ASPA* et 1050 €	40 %
Inférieur au montant de l'ASPA*	60 %

*Le montant de l'ASPA légalement en vigueur

Le calcul des aides pour les téléalarmes et les repas à domicile est différent de celui des aides facultatives afin de faciliter la démarche de la demande des aînés. La seule pièce justificative nécessaire est le dernier avis d'imposition. Le CCAS prend en compte les revenus déclarés figurant sur l'avis d'imposition divisés par 12 mois. La gratuité pourra également être accordée temporairement au cas par cas.

- **MAINTIENT** les barèmes des aides facultatives à compter du 01/01/2025 :

Si le reste à vivre est	Le % de réduction sera de
Entre 480,00 € et 350,01 €	20 %
Entre 350,00 € et 250,01 €	40 %
Inférieur ou égal à 250,00 €	60 %

L'examen des situations particulières peut relever d'un pouvoir d'appréciation. La gratuité pourra être accordée temporairement, au cas par cas.



- **MAINTIENT** les tarifs du service Minibus à compter du 01/01/2025 :

SERVICE DU MINIBUS	Tarif Unitaires (Hors taxes)	(A titre d'information) Tarifs TTC*
Transports sur la Commune	1,62 €	1,80 €
Transports dans un rayon de 15km autour de la Commune	3,24 €	3,60 €

*tarifs soumis à la TVA en vigueur, le montant TTC peut être soumis à variation

- **MODIFIE** le coût de la participation de la sortie des jeunes
- **AJOUTE** le coût de la participation des accompagnants ou conjoints des aînés
- **MAINTIENT** le coût de la participation de la sortie des aînés

SORTIE ANNUELLE	Montant de la participation
Aînés	10 €
Accompagnants/conjoints des Aînés	Entre 30 € et 100 €
Jeunes	10 €

Les accompagnants non ayant droits participent à hauteur du coût de la sortie.

Exceptionnellement en fonction de la destination et de l'intérêt de la destination et afin d'élargir au maximum le public visé, la gratuité pour la sortie annuelle des jeunes pourra être décidée et fixée par arrêté ou décision.

5 OCTROI DES SUBVENTIONS 2025

Il a été proposé au Conseil d'Administration de voter les subventions mentionnées ci-dessous :

SUBVENTIONS 2025 - CCAS DE TOUQUES

Nom de l'association	Objet	Subventions 2025			
		Demandes 2025	Versement au CA du 27/02/25	Demande 2025	Proposition de versement au CA du 27/06/25
BANQUE ALIMENTAIRE	Lutte contre la faim et le gaspillage			800 €	500,00 €
PETITS FRERES DES PAUVRES	Aides aux personnes âgées			800 €	500,00 €
SECOURS COTE FLEURIE Trouville/Mer	Association caritative			1 000 €	1 000,00 €
AFSEP - Ass Française des Sclérose en plaques	Action sociale sclérose en plaques			NON PRECISE	0,00 €
TOUQU Y BOUGE				500 €	500 €
AFM TELETHON				500 €	500 €
TOTAL			10 070 €	3 600 €	3 000 €
SUBVENTIONS NON AFFECTEES			18 430 €		15 430 €
TOTAL SUBVENTIONS VOTEES		28 500 €			

A.DIDIER présente les différentes demandes de subventions et indique qu'une demande de la part de l'association TOUQU Y BOUGE nous a été adressée après l'envoi de la note de synthèse et a donc été ajoutée au tableau ci-dessus.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **OCTROI** les subventions 2025 comme indiquées ci-dessus.



6 DEPENSES A IMPUTER AU COMPTE 6232 « FETES ET CEREMONIES »

Selon le décret n°2022-505 du 23 mars 2022 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales exigées par le comptable à l'appui des mandats de paiement émis pour le règlement des dépenses publiques, il est désormais demandé aux collectivités territoriales de préciser les principales caractéristiques des dépenses à reprendre au compte 6232 « Fêtes et Cérémonies », conformément aux instructions réglementaires et aux dispositions comptables propres à cet article budgétaire. De plus, selon l'instruction comptable M57, le compte 6232 « Fêtes et Cérémonies » sert à imputer les dépenses relatives aux Fêtes et aux Cérémonies.

Du fait de la grande diversité de dépenses que génère cette activité, il revêt un caractère imprécis. Alors la collectivité doit pouvoir justifier auprès du Trésorier de l'utilisation des fonds publics par une délibération de principe détaillant les principales caractéristiques des dépenses à mandater au compte 6232 « Fêtes et Cérémonies ».

Il est donc proposé au Conseil d'administration de prendre en charge au compte 6232 « Fêtes et Cérémonies » les dépenses engagées dans le cadre d'événements organisés par le CCAS.

D'une manière générale, c'est l'ensemble des biens, services, objets et denrées divers ayant trait aux manifestations organisées par le CCAS ayant pour but de lutter contre l'exclusion, de maintenir le lien social, d'accompagner les personnes âgées et les personnes en situation de handicap, de favoriser les animations en faveur des seniors et des jeunes ainsi que les animations de quartiers.

Et plus particulièrement, sont donc imputés au compte 6232 « Fêtes et Cérémonies », les événements concernant les fêtes et manifestations diverses en faveur des aînés ou des jeunes ou familles : repas, voyages, les sorties, les cachets, les gerbes des cérémonies, les gerbes diverses, Noël, paques, muguet, le cas échéant.

Hors cadre des dépenses affectées au compte 6232 « Fêtes et Cérémonies », les frais de réception seront imputés au compte 6234 « Réceptions » à l'exception des frais de repas d'affaires et de mission qui, ne pouvant être rattachés à une réception organisée par la Ville, seront imputés au compte 6238 « Divers ».

Vu, le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu, le Décret n°2022-505 du 23 mars 2022 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales, des établissements publics locaux et des établissements publics de santé ;

Considérant qu'il est nécessaire de détailler les principales caractéristiques des dépenses à mandater au compte 6232 « Fêtes et Cérémonies » ;

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **AUTORISE** l'affectation des dépenses reprises ci-dessus au compte 6232 « Fêtes et Cérémonies ».

Informations diverses :

- S.MAHIER fait part aux membres du Conseil d'Administration que deux partenaires vont intégrer les locaux du CCAS à partir du 01/07/2025 :
 - Le CIDFF les 2^e et 4^e mardis matin de chaque mois.
 - La Mission Locale du lundi au jeudi de chaque semaine.
- Le résultat de la demande de subventions à la Commission des Financeurs de la Prévention de Perte d'Autonomie (CFPPA) 2025 :
 - Chèques sport : Octroi de 3000 € pour 40 chèques d'un montant de 75€. Plusieurs associations proposent du Sport Santé sur la commune. Cette aide financière à la pratique d'un sport santé permettra de mettre en lumière cette pratique ainsi que les associations participatives.
 - Octroi de 2000 € pour l'animation d'un atelier numérique de niveau 1 animé par Présence Verte. Un atelier niveau 2 sera également proposé pour la commune de Touques gratuitement en accord avec Présence Verte et la CFPPA. Le montant total attribué par la CFPPA est donc de 5000 €.



- Le Rapport d'activité 2024 a été distribué et commenté à l'ensemble des membres présents. F.Louis souligne différents points :
 - Les quatre plus grands postes d'aides facultatives sont l'énergie, le loyer, l'enfance et l'alimentaire. Ils représentent 80% de l'enveloppe globale budgétaire attribuée aux aides.
 - Le CCAS ralentit ses actions en faveur de l'emploi car la compétence appartient à la Communauté de Communes. Les missions conservées sont l'inscription et l'actualisation France Travail ainsi que la réalisation des CV.
 - Les logements sociaux : 2024 a été marquée par la première année d'application de la gestion par flux des droits réservataires et par le début de la programmation du bailleur 3F NORMANVIE.
 - Le développement de projets en lien avec l'intercommunalité : actions autour de la prévention en santé mentale, les Paniers Solidaires dans le cadre du Projet Alimentaire Territorial.
- Une présentation du tableau récapitulatif ci-dessous rendant compte des aides octroyées pour le 1^{er} trimestre a été donnée :

	JANVIER		FEVRIER		MARS	
Nombre de commissions	2		2		2	
Nombre de dossiers	27		25		12	
Nombre de dossiers acceptés	18		17		8	
Nombre de dossiers refusés	9		8		4	
	€	Nbre	€	Nbre	€	Nbre
Bons alimentaires	240	12	540	10	260	4
Cantine	378,48		72,71		271,42	
Garderie	38,2		5		28,2	
CLSH	313,55		30,55		374,82	
Aide vélo						
Electricité	1000	2	754	2	169,92	1
Gaz					93,81	1
Eau	500	1	233,52	1		
Secours exceptionnels	1475,8	3	500	1	440,47	1
Frais d'obsèques			880,06	2	500	1
Aide au permis			500	1		
RAD (hors commission)	49,5	1	18	1	67,5	1
Colis denrées urgence (hors commission)		1		1		3
TOTAL	3995,53	20	3533,84	19	2206,14	12

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h00.

La Secrétaire,


Andoucka DIDIER

Le Président,


David MULLER