

Centre Intercommunal d'Action Sociale

PROCES VERBAL DE LA REUNION
DU CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE
DU MERCREDI 05 JUILLET 2023
A L'ESPACE FRANCE SERVICE DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE BLAYE
A BLAYE

NOMBRE DE CONSEILLERS EN EXERCICE : 15

NOMBRE DE CONSEILLERS PRESENTS OU AYANT DONNE POUVOIR : 10

SECRETAIRE DE SEANCE : Mme Patricia MERCHADOU

DATE DE CONVOCATION : 28 Juin 2023

QUORUM : 08

PRESENTS :

M. BELIS, M. BESSON, Mme BOULAY, Mme BOURDILLAS, M. HERNANDEZ, Mme JAGIELO,
M. LEBLANC, Mme MERCHADOU, Mme MOLBERT, Mme PICQ

ABSENTS EXCUSES :

M. BALDÈS, Mme BERNARD, M. CHARTIER, M. GAYRARD, M. LAÉ

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION :

M. BIDOIS Mikaël, Directeur Général Adjoint du CIAS

PROCES VERBAL DE LA REUNION
DU CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE
DU MERCREDI 05 JUILLET 2023
A L'ESPACE FRANCE SERVICE DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE BLAYE
A BLAYE

Le Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale de Blaye s'est réuni le mercredi 05 juillet à 14h00, sous la présidence de Madame Murielle PICQ Vice-Présidente du Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale de Blaye.

Madame la Vice-Présidente constate le quorum et fait appel à candidature pour le poste de secrétaire de séance, Madame Patricia MERCHADOU, seule candidate, est élue à l'unanimité.

Le procès-verbal de la réunion du 06 avril 2023 est approuvé à l'unanimité.

M. LE BLANC est accueilli comme nouveau membre, en lieu et place de MME BARRE et en qualité de représentant de l'Association des Ateliers du Mascaret. Il est Président de cette association, laquelle porte l'Espace de Vie Sociale (EVS) du territoire agréé par la CAF.

MME PICQ souligne l'importance de la parité au sein du Conseil d'Administration du CIAS et de l'engagement associatif dans les travaux conduits.

RAPPORT N°01 : INFORMATIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LA DECISION PRISE PAR LA COMMISSION PERMANENTE DU 08/06/23 (MME PICQ)

Date de la Commission	N° de la délibération	Montant du Secours	Objet du secours
08/06/2023	04-230608-01	40 Euros	Aide alimentaire
08/06/2023	05-230608-02	60 Euros	Aide alimentaire

A mi-année, la consommation des crédits d'aides facultatifs sont:

- aides financières = 500€ alloués sur une enveloppe de 9.000€
- aides alimentaires (tickets EDENRED) = 3.400€ alloués sur une enveloppe de 15.000€ engagés

RAPPORT N°02 :
DELIBERATION 32-230705-02
FIXATION DU TAUX DE PROMOTION RELATIF AUX AVANCEMENTS DE GRADE
(MME PICQ)

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 1^{er} juin 2023

Considérant qu'en application de l'article L522-27 du code général de la Fonction Publique, il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial,

de fixer le taux de promotion pouvant être appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade. Que ce taux puisse varier de 0 à 100% et concerne tous les grades d'avancement à l'exception de ceux du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Après débat, il est proposé au Conseil de :

- De fixer le taux de promotion applicable au sein de la collectivité à l'ensemble des agents remplissant les conditions requises pour pouvoir bénéficier d'un avancement au grade supérieur à 100%
- D'autoriser le Président à signer tous actes relatifs à cette délibération,
- D'inscrire les dépenses au budget de la collectivité.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate la Vice-Présidente pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 10
Votants : 10

Pour : 10
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°03 :

DELIBERATION 33-230705-03

ACTUALISATION DU REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL) A COMPTER DU 01 JUILLET 2023
(MME PICQ) (ANNEXE 01)

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136 ;
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifiée pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Vu l'arrêté du 28 mai 1993 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 montant du cautionnement imposé à ces agents,
- Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;
- Vu la circulaire NOR : R DFF1427139C 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

- Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié 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'État ;
- Vu l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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'État ;
- Vu la délibération du conseil d'administration en date du 28 juin 2018 portant Actualisation du régime indemnitaire- Mise en place du RIFSEEP à compter du 01 janvier 2018 ;
- Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat ;
- Vu la délibération du conseil d'administration en date du 28 octobre 2021 portant Actualisation du régime indemnitaire à compter du 01 Novembre 2021 ;
- Considérant l'avis du Comité Technique en date du 01 Juin 2023 relatif à l'actualisation du RIFSEEP à compter du 01 Juillet 2023,
- Considérant qu'il convient d'instaurer au sein du CIAS, 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, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP),
- Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA),
- Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de mettre en place le cadre général de ce régime indemnitaire (IFSE et CIA) pour chaque cadre d'emploi, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Il sera proposé au Conseil d'instaurer les mises à jour réglementaires du RIFSEEP de la façon suivante :

ARTICLE 01 – BÉNÉFICIAIRES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi permanent au sein du CIAS, qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants :

- **Filière Administrative :**

- Les attachés territoriaux,
- Les rédacteurs territoriaux,
- Les adjoints administratifs territoriaux,

- **Filière Medico Sociale :**

- Les conseillers territoriaux socio-éducatifs,

- Les assistants territoriaux socio-éducatifs,
- Les agents sociaux territoriaux,
- **Filière Technique :**
 - Les techniciens territoriaux,
 - Les adjoints techniques territoriaux,
- **Filière Culturelle :**
 - Les adjoints territoriaux du patrimoine.

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et occupant un emploi permanent au sein du CIAS.

ARTICLE 02 – PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir (part variable).

La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes octroyés aux agents de la CCB et de son CIAS et selon les groupes de fonction définis par 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.

Le plafond de la part fixe (IFSE) est déterminé selon le groupe de fonctions défini par la CCB et de son CIAS.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C.

Un tableau récapitulatif des montants plafonds du RIFSEEP (IFSE et CIA) par cadre d'emploi est annexé à la présente délibération.

ARTICLE 03 – CUMULS DU RIFSEEP AVEC D'AUTRES INDEMNITES

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Par conséquent, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- ...

L'arrêté du 27 août 2015 précise, pour la fonction publique de l'Etat, les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

- Indemnité compensant un travail de nuit,
- Indemnité pour travail du dimanche,
- Indemnité pour travail des jours fériés,
- Indemnité d'astreinte,
- Indemnité d'intervention,
- Indemnité de permanence,
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, GIPA).

ARTICLE 04 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

1° Principe

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose sur une formalisation précise de critères professionnels. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

2° Filière et Fonction

Les fonctions sont définies au sein de chaque filière et identifiées comme suit pour le CIAS :

- **Filière Administrative :**

- Directeur Général des Service,
- Directeur Général Adjoint CIAS,
- Responsable de proximité,
- Coordinatrice de l'accompagnement administratif des usagers,
- Agent d'accueil,
- Agent en charge de la planification,
- Secrétaire,
- Agent en charge de la facturation,

- **Filière Medico Sociale :**

- Responsable du service Autonomie et maintien à domicile,
- Responsable du service Accompagnement social, insertion et lutte contre les exclusions,
- Assistant Social,
- Conseillère en économie sociale et familiale,
- Aide à domicile en fonction certification),
- Aide à domicile (en fonction certification),
- Aide à domicile,

- **Filière Technique :**

- Chargé de Mission Permis de louer,
- Gardien gestionnaire de site Résidence Autonomie « Compostelle »,
- Gardien RPA,
- Agent d'entretien,
- Agent de restauration,

- **Filière Culturelle :**

- Animateur des Ateliers informatiques.

3° Critères professionnels et détermination des groupes de fonctions

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

1. Ampleur du champ d'action
2. Positionnement hiérarchique :
 - ✓ DGS/ DGA,
 - ✓ Responsable de pôle,
 - ✓ Adjoint Responsable de Pôle ou équivalent,
 - ✓ Responsable de Service,
 - ✓ Agent,
3. Niveau d'encadrement direct :
 - ✓ Nombre d'agents encadrés (1 à 5),
 - ✓ Nombre d'agents encadrés (6 à 10),
 - ✓ Nombre d'agents encadrés (11 à 20),
 - ✓ Nombre d'agents encadrés (supérieur à 21),
4. Délégation de signature et régie :
 - ✓ Délégation ponctuelle,
 - ✓ Délégation Service,
 - ✓ Délégation Pole,
 - ✓ Délégation direction,
 - ✓ Régie inférieure à 10 000 euros,
 - ✓ Régie de 10 000 à 49 000 euros,
 - ✓ Régie de 50 000 à 100 000 euros,
 - ✓ Régie supérieure à 100 000 euros,
5. Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste :
 - ✓ Aucune expertise et technicité particulière,
 - ✓ Expert / référent dans un domaine, spécialisation (paie, prévention...),
 - ✓ Expert / référent dans plusieurs domaines,
 - ✓ Utilisation de logiciel ou de matériel spécifique,
 - ✓ Forte expertise exigée sur le poste.

6. Niveau de qualification attendue sur le poste :

- ✓ Sans diplôme,
- ✓ De BEP à niveau Bac,
- ✓ De Bac à Bac+2,
- ✓ Bac+3,
- ✓ Bac +4 et plus,

7. Autonomie

8. Certifications ou missions Spécifiques :

- ✓ PRAPS, DEAVS, ACOMO, Habilitation Electrique, AIPR,
- ✓ Formateur PRAPS ou STT ; BAFD.
- ✓ Continuité de direction

9. Impact sur l'image de la collectivité

10. Risque d'agression

11. Itinéraire déplacement

12. Obligation d'assister aux instances

La combinaison de ces différents critères conduise à l'élaboration de groupes de fonction. Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

Ces groupes sont déterminés pour chaque cadre d'emploi et se déclinent comme suit :

- Catégorie A : 4 groupes d'emplois,
- Catégorie B : 3 groupes d'emplois,
- Catégorie C : 4 groupes d'emplois.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant dans le tableau annexé à cette délibération

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet.

ARTICLE 05 - MAINTIEN INDIVIDUEL DE L'IFSE / MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant global de primes attribué au titre du régime indemnitaire antérieur est garanti aux personnels au titre de l'IFSE, jusqu'à la date de prochain changement de fonctions de l'agent.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Il est proposé de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

ARTICLE 06 - CONDITIONS DE REEXAMEN DE L'IFSE

Le montant annuel 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),
- ✓ en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours),
- ✓ au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

L'expérience professionnelle est distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

ARTICLE 07 - MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE sera formalisé par un arrêté individuel.

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel et suit le sort du traitement indiciaire.

Les agents :

- Admis à exercer leurs fonctions à temps partiel,
- Occupant un emploi à temps non complet,
- Quittant l'établissement,
- Recrutés par le CIAS en cours d'année,

Sur poste permanent, sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 08 - : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1° Principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de :

- ✓ L'engagement professionnel,
- ✓ La manière de servir,

- ✓ La performance,
- ✓ Les résultats.

Le CIA sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

Le montant maximum du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant dans le tableau annexé à la délibération.

2° Déclinaison

Tous les ans, lors des entretiens professionnels :

- Des critères permettent d'estimer la manière de servir de chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement, sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles.
- Des objectifs sont fixés à chaque agent. L'atteinte de ses objectifs est appréciée lors de l'entretien professionnel annuel suivant.

Il résulte de ces éléments trois appréciations générales possibles avec les modulations suivantes. La valeur professionnelle de l'année :

- Satisfait les exigences du poste – Maintien du montant maximum
- Satisfait partiellement les exigences du poste – Abattement de 50 % du montant maximum
- Ne satisfait pas les exigences du poste - Abattement de 100% du montant maximum

Cette appréciation déterminera le montant du CIA, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par l'organe délibérant de l'établissement.

Si l'agent devait être absent de manière indéfinie durant la période de campagne des entretiens professionnels annuelle, l'entretien n'aura pas lieu mais le supérieur hiérarchique renseignera le compte rendu et le notifiera à l'agent.

ARTICLE 09 – : CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DU CIA

Le montant du CIA attribué à chaque agent sera formalisé par un arrêté individuel.

Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

Le CIA fera l'objet d'un unique versement annuel au 1er trimestre de l'année N+1 en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent à l'année N.

ARTICLE 10 – : CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIAS

1°) Maintien intégral du régime indemnitaire

Le versement de l'IFSE et du CIA sera maintenu pour :

- Les agents en congés annuels,
- Les agents en congés de maternité, paternité, d'adoption,
- Les agents en congés pour accident de service et maladie professionnelle reconnue,
- Les agents en autorisations spéciales d'absence,
- Les agents en formation sauf congé de formation professionnelle,

2°) Maintien partiel du régime indemnitaire qui suivra le sort du traitement pour :

- Les agents en congés de maladie ordinaire : le régime indemnitaire suivra le sort du traitement (ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé)
- Les agents en temps partiel thérapeutique : maintien des primes et indemnités aux agents à temps partiel thérapeutique au prorata de la durée de service

3°) Suspension du régime indemnitaire pour :

- Les agents en congés de formation professionnelle,
- Les agents en disponibilité pour convenances personnelles, de droit, d'office,
- Les agents en congé parental,
- Les agents en congés longue maladie et longue durée.
- Les agents en Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Les primes cesseront d'être versée en cas de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

Après débat, il est proposé au Conseil d'Administration :

- ✓ D'approuver les mises à jour du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 1 juillet 2023
- ✓ D'autoriser Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- ✓ D'autoriser Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant facultatif du CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- ✓ De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate la Vice-Présidente pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 10
Votants : 10

Pour : 10
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°04 :

DELIBERATION 34-230705-04

ACTUALISATION DU REGIME INDEMNITAIRE COMPLEMENTAIRE AU RIFSEEP A COMPTER DU 01 JUILLET 2023
(MME PICQ)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à La Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 2 ;

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

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

VU le décret n°2008-797 du 20 août 2008 et l'arrêté ministériel du 20 août 2008 relatifs à l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié prévue pour les agents du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux ;

Vu le décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif ;

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu la délibération n°37-211028-04 du 28 octobre 2021 portant actualisation du régime indemnitaire RIFSEEP à compter du 01 novembre 2021 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du XXXX 2023 ;

Au regard de l'évolution des services de la collectivité, il est proposé d'actualiser le régime indemnitaire complémentaire au RIFSEEP sur le CIAS au 01 juillet 2023 de la manière suivante :

ARTICLE 01 : Mise place d'un régime d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Seuls peuvent prétendre aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires les agents appartenant aux grades de catégorie C ainsi que ceux appartenant aux grades de catégorie B.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du supérieur hiérarchique au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés (sauf le 1^{er} mai où la rémunération est doublée).

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies par les agents de la fonction publique territoriale sont en principe indemnisées dans les conditions suivantes prévues pour les agents de la fonction publique d'Etat :

- La rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.
- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (entre 22h et 7h), et des 2/3 lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié (sauf le 1^{er} mai où la rémunération est doublée).

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

La compensation des heures supplémentaires ou le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont subordonnés à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires. Un décompte déclaratif contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Pour un agent à temps partiel, le nombre maximum d'heures supplémentaires par mois est égal à 25 multiplié par la quotité horaire mensuelle de l'agent.

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.

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans les conditions définies par la présente délibération.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois et par agent, sauf pour les agents relevant des dispositions de la FPH, pour lesquels le plafond mensuel est de 20h. Ce maximum est proratisé, en fonction de la quotité de temps de travail, pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel.

En cas de nécessité de dépassement de ce contingent à titre exceptionnel, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, la décision sera prise par le chef de service qui en informera immédiatement les représentants du personnel au Comité Social Territorial compétent.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

Aussi est-il prévu :

- D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S) pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les agents contractuels de droit public, relevant des cadres d'emplois ou grades fixés dans le tableau ci-dessous et ce, à compter du 01 juillet 2023 :

Cadres d'emplois	Emplois/ Services
Agents sociaux	Service Aide à Domicile
Rédacteurs territoriaux	Service Aide à Domicile
Techniciens Territoriaux	Service Habitat
Adjoints administratifs Territoriaux	Tous les services du CIAS
Adjoints techniques Territoriaux	Service Résidence Autonomie
Adjoint du patrimoine	Service Accueil et Accessibilité numérique

- De compenser les heures supplémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaires pour travaux supplémentaires. Le choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale. Le contrôle des heures supplémentaires et complémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif pour les agents visés par le supérieur hiérarchique et le Responsable de Pôle ou Directeur General des Services,
- De majorer le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou un jour férié.

ARTICLE 02 - Mise en place d'une indemnité forfaitaire des agents sociaux pour travail des dimanches et jours fériés

Considérant que les agents sociaux du service d'Aide à Domicile sont amenés à travailler régulièrement les dimanches et les jours fériés il est institué une indemnité forfaitaire

pour travail des dimanches et jours fériés au profit des agents titulaires, stagiaires et non titulaires relevant du cadre d'emplois des agents sociaux

Pour bénéficier de cette indemnités les agents devront exercer leur fonctions un dimanche ou un jour férié.

Le montant de la prime est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique. Il sera proratisé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées dans la limite de 08 heures par jour.

L'indemnité forfaitaire pour travaux des dimanches et jours fériés sera versé mensuellement.

Le montant forfaitaire au 01 juillet 2022 pour 08 heures de travail effectif est de 49.52 euros.

Après débat, il est proposé au Conseil d'Administration :

- D'adopter les propositions d'actualisation relatives à la mise en place d'un régime indemnitaire complémentaire au RIFSEEP sur le CIAS selon les dispositions développées ci-dessus,
- D'autoriser le Président à signer tous les actes relatifs à cette délibération,
- De préciser :
 - o Que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 juillet 2023,
 - o Que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate la Vice-Présidente pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 10
Votants : 10

Pour : 10
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°05 :

DELIBERATION 35-230705-05

GROUPEMENT DE COMMANDES – MARCHÉ DE VERIFICATION ET DE MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS DE SECURITE INCENDIE ET DES ECLAIRAGES DE SECURITE (MME PICQ) (ANNEXE 2)

Vu les articles L 2113-6 et suivants du Code de la Commande Publique ;

Vu le projet de convention joint en annexe ;

Considérant que la Communauté de Communes de Blaye (CCB), son Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS), l'Office de Tourisme de Blaye (OT) et certaines communes de la communauté de communes de Blaye souhaitent mutualiser leurs moyens en matière d'achats en mettant en place des groupements de commande pour diminuer les coûts et améliorer la qualité du service rendu ;

Considérant que le groupement de commande envisagé a pour objet de permettre la désignation commune d'un ou plusieurs titulaire(s) qui sera (ont) chargé(s) de l'exécution du marché de vérification et de maintenance des équipements de sécurité incendie et des éclairages de sécurité ;

Le marché portera sur la vérification et la maintenance des systèmes d'extinction d'incendie, des alarmes incendie et des exutoires de fumée d'une part et sur la vérification et la maintenance des éclairages de sécurité d'autre part.

Après débat, il est proposé au Conseil :

- D'accepter le principe d'un groupement de commande entre la CCB, le CIAS, l'OT et certaines communes de la communauté de communes de Blaye (Berson, Générac, Saint-Christoly de Blaye, Saint-Paul et Saugon) pour la mise en place d'un tel groupement ;

D'autoriser le Président ou son représentant à signer la convention constitutive de groupement de commande selon le modèle ci-joint et d'accepter que la CCB soit le coordonnateur de ce groupement.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate la Vice-Présidente pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 10
Votants : 10

Pour : 10
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°06 :

DELIBERATION 36-230705-06

GROUPEMENT DE COMMANDES – MARCHE D'EXPLOITATION ET DE MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS THERMIQUES **(MME PICQ) (ANNEXE 3)**

Vu les articles L 2113-6 et suivants du Code de la Commande Publique ;

Vu le projet de convention joint en annexe ;

Considérant que la Communauté de Communes de Blaye (CCB), son Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) et l'Office de Tourisme de Blaye (OT) souhaitent mutualiser leurs moyens en matière d'achats en mettant en place des groupements de commande pour diminuer les coûts et améliorer la qualité du service rendu ;

Considérant que le groupement de commande envisagé a pour objet de permettre la désignation commune d'un ou plusieurs titulaire(s) qui sera (ont) chargé(s) de l'exécution du marché d'exploitation et de maintenance des équipements thermiques ;

Le marché portera sur l'exploitation, la maintenance préventive et corrective des installations thermiques qui sont constituées des systèmes et sous-systèmes de chauffage et de refroidissement présents dans les bâtiments appartenant ou gérés par les membres du groupement.

Après débat, il est proposé au Conseil :

- D'accepter le principe d'un groupement de commande entre la CCB, le CIAS et l'OT pour la mise en place d'un tel groupement ;
- D'autoriser le Président ou son représentant à signer la convention constitutive de groupement de commande selon le modèle ci-joint et d'accepter que la CCB soit le coordonnateur de ce groupement.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate la Vice-Présidente pour la signature des pièces relatives à cette opération.

- Présents ou ayant donné pouvoir : 10
- Votants : 10
- Abstention : 0

Pour : 10
Contre : 0

RAPPORT N°07 :

DELIBERATION 37-230705-07

CONVENTION DE PARTENARIAT FORUM BIEN VIEILLIR 2023

(MME PICQ) (ANNEXE 04)

La Charte de solidarité avec les aînés impulsée par la MSA a permis la mise en place depuis plusieurs années d'un Forum Bien Vieillir à destination de l'ensemble des seniors, des aidants et des professionnels intervenant auprès de ces publics. Le CIAS de la Communauté de Communes de Blaye est un partenaire actif de ce projet, aux côtés des autres CIAS/CCAS de la Haute-Gironde et du collectif local de partenaires du médico-social et du social.

Les objectifs du projet se déclinent ainsi :

- Apporter des informations diverses et variées aux seniors et aux aidants ;
- Instaurer un lieu de débat sur la question du bien vieillir et ainsi faire bouger les idées préconçues ;
- Faire connaître et valoriser les ressources du territoire auprès de la population et des partenaires ;
- Permettre aux partenaires de se rencontrer et d'échanger.

Afin de répondre à ces objectifs, le Forum Bien Vieillir se déroulera sur une journée d'accueil continue. Le matin comme l'après-midi, le grand public et les professionnels du secteur sanitaire et médico-social pourront suivre :

- Des tables rondes : « les métiers du lien à domicile », « les structures d'hébergement et d'accueil »
- Des ateliers de démonstration
- Des stands d'information relatif aux parcours de vie

Un collectif de partenaires a été mis en place pour préparer en amont l'évènement.

L'équipe du CIAS de Blaye (service autonomie et maintien à domicile) sera mobilisée le 20 juin 2023 - jour de l'évènement à Saint Ciers sur Gironde.

Dans le cadre du partenariat construit depuis plusieurs années autour de ce projet, il est proposé de valider une participation de 500 euros du CIAS à verser à la structure porteuse pour 2023 à savoir la Communauté de Communes de l'Estuaire.

Après débat, il est proposé au Conseil :

- De valider l'attribution d'une subvention de 500 euros à la Communauté de Communes de l'Estuaire dans le cadre du Forum du Bien Vieillir 2023,
- De valider la convention proposée en annexe,
- D'autoriser le président à signer toutes les pièces relatives à cette décision

MME PICQ dresse le bilan mitigé de l'édition 2023 du Forum du Bien Vieillir en termes de fréquentation. Elle rappelle que l'édition 2024 aura lieu sur la CCB.

MME MOLBERT se questionne sur l'envoi d'invitations personnelles par les caisses de retraite à leurs adhérents, ce qui pourrait expliquer en partie cette baisse de mobilisation. En effet plusieurs administrés ont fait remonter ne pas en avoir reçues.

MME MERCHADOU indique avoir été destinataire d'une invitation par sa caisse de retraite.

Les membres de la commission ont un débat sur l'édition 2024 :

- Validation de la réalisation d'un questionnaire à adresser aux administrés ciblés afin d'identifier les attentes sur la/les thématiques à traiter ;
- Volonté de revenir au format initial : matin pour les professionnels et après-midi grand public ;
- Souhait d'organiser un évènement festif en fin d'après-midi avec collation
- Proposition de lieu = Cars si la salle est disponible, et autrement Berson. La salle de Gauriac ne semble pas suffisamment grande. Un débat a lieu sur la salle de Saugon, mais trop excentré.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate la Vice-Présidente pour la signature des pièces relatives à cette opération.

- Présents ou ayant donné pouvoir : 10
- Votants : 10
- Abstention : 0

Pour : 10
Contre : 0

RAPPORT N°08 :

DELIBERATION 38-230705-08

SUBVENTION D'UN SEJOUR REPIT DES AIDANTS en 2023

(MME PICQ)

Le projet de séjour répit des aidants de Haute-Gironde a été mis en place dès 2013 dans le cadre de la Charte de solidarité des aînés. Suite à l'arrêt de cette Charte, le projet a intégré le plan d'action de la labellisation du parcours santé de la personne âgée contribuant à l'objectif de maintien à domicile avec le soutien aux aidants familiaux (familles ou proches, qui s'occupent d'une personne âgée dépendante ou d'une personne en situation de handicap). Il se poursuit aujourd'hui et s'adresse désormais à aux aidants résidant sur le territoire de Haute-Gironde (ou dont le proche aidé réside sur le territoire) accompagné ou non de leur proche aidé, quel que soit le handicap, la maladie, l'âge de celui-ci.

Le constat posé est que par leur abnégation et leur implication quotidienne auprès de leur proche, ces aidants, maillon indispensable du maintien à domicile, sont souvent en situation d'épuisement.

Aussi ce séjour de répit à l'extérieur du domicile est proposé pour « prendre du temps pour soi ». Il s'agit d'un temps de pause autour du bien-être et du repos permettant entre autres d'échanger entre aidants, d'entendre des professionnels du secteur sanitaire et médico-social, de parler de prévention, d'envisager diverses solutions de répit, mais aussi de créer du lien.

Fort de son succès, cette nouvelle édition se déroulera du 3 au 5 Octobre 2023 au Vitalparc de Lacanau Océan.

Un nouveau groupe d'une vingtaine de personnes est en cours de constitution par le collectif de partenaires autour de ce projet porté financièrement par l'association EVA. A ce jour, 4 personnes de la CCB se sont positionnées.

Afin de limiter au maximum la participation financière des familles (80 € par personne), un ensemble de partenaires se mobilisent : les caisses de retraite, le Département de la Gironde, l'ARS, les associations de lutte contre certaines maladies (Alzheimer et Parkinson) et les collectivités locales.

Pour cette opération 2023, le CIAS de la Communauté de Communes de Blaye est sollicitée pour un co-financement du projet à hauteur également de 80 € par personne soit un montant de subvention de 320 € (prévisionnel de 4 personnes).

Après débat, il est donc proposé au conseil :

- D'accorder une subvention d'un montant de 320 € à l'association EVA porteur du projet séjour répit des aidants 2023 ;
- D'autoriser le Président à signer toutes les pièces relatives à cette délibération.

MME PICQ et MME MOLBERT présentent le déroulé de ce séjour répit.

M. BELIS et MME JAGIELO sont surpris du faible nombre de participants et se questionnent sur le nombre d'aidants du territoire.

MME PICQ rappelle le nombre de places limitées pour un projet se déroulant à l'échelle de la Haute-Gironde.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate la Vice-Présidente pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 10
Votants : 10
Abstention : 0

Pour : 10
Contre : 0

RAPPORT N°09 :

DELIBERATION 39-230705-09

APPROBATION DU COMPTE RENDU DU CONSEIL DE VIE SOCIALE

(MME PICQ) (ANNEXE 5)

Le Conseil de Vie Sociale est une instance de participation des usagers mise en place au sein de la Résidence Autonomie Compostelle.

Le Conseil de Vie Sociale émet un avis et formule des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement. Il soumet ses comptes rendus à l'approbation du Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale.

Le Conseil de Vie Sociale est constitué des membres suivants :

- Présidente : Madame Marie-Claude ESPAGNAC,
- Membres : Madame Camille PERRACHON, Monsieur Jacques LARREGNESTE,
- Représentant du personnel : Monsieur Dominique TAILLET,
- Représentant du CIAS : Madame Murielle PICQ et Pascale MOLBERT (suppléante)

Le Conseil de Vie Sociale s'est réuni le 04 mai 2023.

Il sera proposé au Conseil d'Administration d'approuver le compte-rendu du Conseil de Vie Sociale du 04 mai dernier.

MME PICQ fait lecture du compte-rendu CVS du 4 mai dernier et un retour de la rencontre avec le bailleur ENEAL concernant les travaux de rénovation à venir. Le calendrier est rappelé avec mise en place d'un appartement témoin en décembre 2023, démarrage des travaux à partir du 2^{ème} trimestre 2024 pour un achèvement prévu 10 mois plus tard.

M. BELIS est surpris qu'aucun système d'alarme centralisé soit installé dans la Résidence Autonomie, et que les logements soient équipés de simples détecteurs de fumée.

MME PICQ rappelle que les appartements de la Résidence Autonomie sont considérés comme de simples logements, mais qu'un système d'alarme général dans le bâtiment existe.

MME BOULAY et MME MERCHADOU tiennent à préciser que les protections mises en place devant les Restaurants du Cœur lors des distributions alimentaires sont obligatoires (demande DDTM) et visent à sécuriser les bénéficiaires de l'association. Cela n'entrave en rien la circulation.

A l'unanimité le Conseil prend acte du compte-rendu du Conseil de la Vie Sociale.

RAPPORT N°10 :

RESULTATS ENQUETE DE SATISFACTION PRESTATION PORTAGE DE REPAS ET NOUVEAU MARCHÉ PUBLIC **(MME PICQ) (ANNEXE 06)**

Une enquête de satisfaction de la prestation de portage de repas du CIAS, assurée par Les Jardins d'Iroise, a été lancée courant mars-avril 2023.

Avec un retour de 27 questionnaires sur 82 personnes bénéficiaires sur la période, le taux de réponse s'élève à seulement 33%.

Les résultats de cette enquête de satisfaction, détaillés en annexe, mettent en évidence que :

- Le portage de repas bénéficie aux personnes les plus vulnérables, c'est-à-dire des personnes seules de plus de 75 ans voire plus de 85 ans ;
- La prestation de portage de repas constitue une offre de services du CIAS au bénéfice de l'accompagnement global des publics fragiles. La connaissance du service s'élargit pour permettre l'accès au plus grand nombre ;
- Les personnes actives cette offre avec l'aide des aidants familiaux/professionnels dès les signaux de perte d'autonomie, notamment en cas de difficulté à faire des courses et/ou préparer ses repas, mais aussi en sortie d'hospitalisation ou avec l'appui du médecin traitant (menu avec régime) ;
- La prestation est mobilisée de manière régulière tant sur l'année que sur le long de la semaine/week-end ;
- 96% des personnes enquêtées expriment une satisfaction générale du service de portage de repas : 59% très satisfaits et 37% satisfaits ;
- Des marges d'amélioration sont identifiées concernant la qualité des produits (respect de la saisonnalité, diversification des légumes, maturité des fruits), des préparations/cuisson (viande, soupe) et la régularité des quantités (grammage) ;
- Une vigilance à avoir quant à la livraison des repas en main propre car 1/4 des enquêtés ne précisent pas avoir de livraison en main propre, tout en indiquant ne pas avoir de difficultés de livraison ; il peut donc s'agir d'une demande formulée par eux-mêmes au livreur qui va à l'encontre des modalités contractuelles de la prestation ;

- 96% des personnes enquêtées soulignent le bon rapport qualité/prix de la prestation proposée avec 1/4 de très satisfaits et les 3/4 de satisfaits.
- Si l'accompagnement des publics doit être conforté pour le montage de dossier de co-financement (caisse de retraite), l'activation du crédit d'impôt est aujourd'hui effective à 82%.

Il est demandé aux membres du Conseil d'Administration de prendre acte des résultats de l'enquête de satisfaction du portage de repas.

M. BELIS demande la date de fin du marché avec Les Jardins d'Iroise.

Il est répondu que celui s'achèvera le 19 octobre 2024.

Les membres tiennent à nuancer les résultats satisfaisants de l'enquête de satisfaction, de par les remontées de terrain qui mettent en avant une baisse avérée de qualité du service rendu. Le départ prochain à la retraite du Chef cuisinier alerte également.

QUESTIONS DIVERSES

MME PICQ revient sur la plénière du Contrat Local de Santé (CLS) qui s'est déroulée la journée du mardi 27 juin dernier. La forte mobilisation partenariale avec près de 80 personnes présentes, montre l'intérêt de la démarche lancée dès 2017. Le contrat initial signé en mars 2018 et qui prend fin cette année 2023, devrait être reconduit au vu des résultats de l'évaluation.

Il est présenté les problématiques mises en évidence lors du processus d'évaluation, lesquelles posent les bases du futur contrat :

- Les difficultés d'accès aux soins et les inégalités constatées

Une désertification médicale prégnante, malgré le déploiement sur le territoire d'exercice coordonné et de partenariat avec le Centre Hospitalier de Blaye. La nécessité de travailler sur une offre globale et un rapprochement entre le social / médico-social / sanitaire pour créer des parcours de santé (prévention/prise en charge/accompagnement). La question de la mobilité va s'accroître avec une offre moins dense localement ou des spécialités non présentes.

L'inégalité d'accès aux soins pour les plus fragiles : précaires, personnes âgées et en situation de handicap

- Les problématiques en santé mentale

Les problématiques en santé mentale ressortent prioritairement. Plus que dans n'importe quel domaine, l'offre médicale en psychiatrie est sinistrée sur le territoire et soulève la problématique d'accès aux soins, mais aussi le suivi d'obligation de soins. Le contexte sanitaire de ces dernières années n'a fait qu'accroître les besoins, en grande priorité chez les jeunes.

- La lutte contre les violences intrafamiliales

Le territoire Haute-Gironde est aujourd'hui pris en exemple dans la structuration de son offre en la matière. Plusieurs partenaires soulignent la nécessité de poursuivre le travail engagé.

- Les actions de prévention santé

Les partenaires reconnaissent la nécessité d'agir en prévention à toutes les étapes du parcours de vie et de santé :

Plus de prévention : des plus jeunes aux aînés avec l'enjeu de vieillissement de population

Plus de prévention : dans un contexte de précarisation et de conduites à risques

Plus de prévention : dans un constat de développement des maladies chroniques en milieu rural davantage marquée qu'en ville

- La santé environnementale

Dans un contexte de dérèglement climatique, cette préoccupation légitime demeure de par des pressions environnementales fortes : pollution air et sols, événements météorologiques extrêmes (canicule, grêle...).

Un focus est réalisé sur les thèmes explorés lors de l'après-midi de la journée plénière du mardi 27 juin 2023 :

- L'inégalité d'accès à l'offre de prévention

La prévention concerne aussi bien le dépistage de maladies chroniques, l'éducation à la sexualité chez les plus jeunes, les conduites à risques (alcool, tabac...).

- La rupture de parcours en santé mentale chez les enfants et les jeunes (0-25 ans)

Axe phare du précédent CLS qu'il convient de conforter au vu des besoins et de la période actuelle (crise sanitaire, mais aussi harcèlement scolaire et sur les réseaux sociaux) ; les constats au sein des établissements scolaires sont alarmants et on entend parler de « bombes à retardement ».

- Le manque d'activités physiques et comportements alimentaires défavorables en santé

Il convient ici de prendre en compte les déterminants de santé (revenu, éducation, environnement, habitudes de santé, patrimoine de santé, culture...) afin de prévenir et réduire le surpoids et l'obésité de la population.

L'accès à une activité physique adaptée est soulevé pour les éloignés du sport, ou encore pour les personnes avec maladie chronique.

Les questions alimentaires et de « bien manger » toute l'année sont soulevées au travers de thème comme la précarité et l'éducation alimentaire.

Le public cible est aussi bien les jeunes, les seniors, personnes précaires (assos caritatives / RSA), ou en situation de handicap (question de l'accès au sport).

- Les difficultés d'accès à une offre favorisant une meilleure qualité de vie pour les personnes vivant avec une maladie chronique

Il convient d'aborder les soins supports, le soutien aux aidants (pair-aidance) ou encore la prévention. En termes de maladies chroniques, cela concerne : diabète, cancers, santé mentale, VIH, addiction...

- Impact sur la santé du changement climatique

Thème transversal qui touche tous les aspects de la santé : prévention canicule, éco-anxiété, nouvelles pathologies (prolifération de moustiques, pollution de l'air et allergies/problèmes respiratoires...).

MME BOURDILLAS s'inquiète de la baisse d'attractivité médicale, qui se traduit par des difficultés d'accès aux soins notamment dentaires.

MME PICQ souligne que la Communauté de Communes de Blaye est investie depuis plusieurs années, que ce soit avec l'accueil du centre de soins du Pavillon de la Mutualité 33 dans les locaux de l'Espace France Services, mais surtout avec la Maison de Santé de

Blaye. Les communes aussi sont engagées dans l'accueil de professionnels de santé comme celle de St Christoly de Blaye avec son centre de soins.

MME PICQ revient rapidement aussi sur le groupe attractivité du CLS qui a permis d'organiser tous les 6 mois depuis 1 an ½, l'accueil des internes en médecine et autres professions de santé pour leur présenter le territoire Haute-Gironde, dans le but de faciliter leur exercice et de leur donner envie de s'y installer au terme de leurs études.

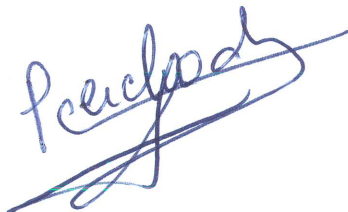
La date du prochain Conseil d'Administration du CIAS est fixée au 18 octobre 2023 à 14h00. Il est proposé de se délocaliser dans les locaux d'une des associations membres ; M. LE BLANC confirmera prochainement la disponibilité des nouveaux locaux des Ateliers du Mascaret à Plassac.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15H50.

La secrétaire de séance,

Le Président,
Pour le Président et par délégation
la Vice-Présidente du Centre Intercommunal
d'Action Sociale

Patricia MERCHADOU



Murielle PICQ

