

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CCAS SEANCE DU 11 MAI 2022

Présents : Josyane Arnold, Marcel Barbier, Béatrice Buj Catherine Caldichoury, Chantal Carrion, Fabrice Clastre, Renée Duranton-Portelli, David Jardon, Martine Malpièce, Dominique Patte.

Absents excusés : Michel Arrouy, Arlette Alcouffa, Sophie Cwick, Colette Gomez, Isabel Vilaverde Fiuza.

Compte-rendu du précédent conseil

Le précédent compte-rendu est adopté à l'unanimité.

Affaires traitées par délégation

Rédaction	Décision	Objet
13 avril 2022	22-04-08	Aides facultatives du mois d'avril pour un montant global de 377,01 €

1. Examen des dossiers d'aides financières exceptionnelles

Le conseil d'administration examine les cas de demandes d'aides exceptionnelles, dont les conditions ne correspondent pas aux critères d'attribution définis par la délibération du 17 septembre 2020 pour les aides financières.

Les administrateurs étudient les situations présentées, et se prononcent sur les propositions émises par les travailleurs sociaux, un dossier est présenté, pour lesquels les administrateurs, à l'unanimité, décident :

- Une aide de 277,33 € à verser à FDI Habitat sous réserve de la mise en place d'une mesure d'accompagnement budgétaire

2. Aides financières individuelles exceptionnelles attribuées dans le cadre de l'action de solidarité des fêtes de fin d'année

Il est proposé au conseil d'administration de décider de l'affectation d'une partie de la somme correspondant aux personnes du 3^{ème} âge ayant souhaité participer à une action solidaire initiée à l'occasion des fêtes de fin d'année, un dossier est présenté pour lesquels les administrateurs, à l'unanimité, décident d'attribuer :

- Une aide de 624 € à verser à l'Hôtel Vila à Frontignan

3. Subventions aux associations pour 2022

Il est proposé au Conseil d'Administration de statuer sur les demandes de subvention des associations œuvrant dans le domaine social.

Les montants ci-dessous sont proposés à l'approbation des administrateurs :

Associations	Subventions 2022
Associations seniors	
Club loisirs	1 000
Club 40	1 800
Carrefour de l'amitié	2 300
Solidaires intergénération	1 800
Forme et détente	250
Vivre à la maison de retraite	1 000
Associations caritatives	
Restaurants du cœur	1 800
Petits frères des pauvres	150
Refuge de la Gardiole	150
Secours populaire français	22 500
Secours catholique	1 100
Associations handicap et santé	
Association des paralysés de France	1 200
Association Reiki	150
Union des aveugles et handicapés de la vue	200
FNATH	200
ASP Ouest Hérault	150
Cohésion sociale, insertion sociale et citoyenneté	
Solidarité urgence sétoise	1 000
Musique au cœur	150
Associations logement	
Compagnons bâtisseurs	2 000

Ces attributions représentent une somme globale de 38 900 euros consacrée par le CCAS aux associations.

Les administrateurs devant s'abstenir de participer au débat ou au vote relatif à une association lorsqu'ils sont membres de bureau ou de conseil d'administration, ne prennent pas part au vote pour les associations suivantes :

- Mme Josyane Arnold pour le Club 40,
- M. Marcel Barbier pour le Carrefour de l'amitié,
- Mme Catherine Caldichoury pour Solidarité urgence sétoise.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve chacun des montants proposés, dit que les crédits nécessaires sont prévus au budget et autorise Mme la vice-présidente à procéder aux attributions de subventions conformément au tableau ci-dessus.

4. Règlement temps de travail, cycles de travail et pénibilité des métiers

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le Code général de la fonction publique ;
Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;
Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article L.544-10 du Code Général de la Fonction Publique portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
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° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
Vu la délibération du conseil municipal en date du 8 décembre 2021 ;

Vu l'avis unanimement favorable du comité technique en date du 7 avril 2022 ;

La délibération adoptée par le Conseil Municipal lors de sa séance du 8 décembre 2021 a, conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019, fixé la durée effective du temps de travail des agents municipaux à 1607 h par an. Cette décision implique de mener une réflexion avec les services sur certains aspects du temps de travail et du service rendu à l'usager, travail dont les résultats sont maintenant en état d'être soumis au conseil municipal.

Il est donc proposé au conseil d'administration d'adopter les dispositions du « règlement intérieur - Temps de travail » qui remplacera l'actuelle Première partie du Règlement intérieur en vigueur actuellement au sein des services municipaux et dont les principaux éléments sont ici mis en exergue :

Heures supplémentaires et dons de jour de repos

Les heures supplémentaires sont définies comme les heures effectuées à la demande expresse du responsable, et validées par le DGA, et le DGS dès qu'il y a dépassement du volume horaire hebdomadaire défini dans le service.

Elles doivent correspondre à un travail présentant un « caractère exceptionnel ». En conséquence, quand le travail prescrit s'inscrit dans la régularité, il rentre dans le cycle de travail et ne peut donc être rémunéré en heures supplémentaires. Une fois les heures supplémentaires validées et effectuées, l'agent choisit soit de les récupérer, soit de se les faire rémunérer sachant qu'une compilation des deux est possible. Les agents à temps partiel ou occupant un poste à temps non complet sont sous le régime des heures complémentaires, à concurrence d'un temps complet. Au-delà, il s'agit d'heures supplémentaires.

Le don de jour de repos est instauré au bénéfice d'un agent public, relevant de la même collectivité employeur, qui, selon les cas :

- assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants,
- vient en aide à une personne proche de lui, atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Le règlement intérieur, en annexe, détaille ces éléments dans son titre II.

Les cycles de travail

➤ Le temps de travail est organisé sur la base de périodes de référence dénommées cycles de travail (jours de la semaine ouvrés, bornes horaires...).

Les cycles de travail sont propres aux métiers et services de chaque direction.

➤ Trois scénarii sont définis :

- 37 h étant le régime appliqué de base
- 35 h appliqué aux contractuels sur poste non permanent et à certains agents annualisés
- 38h appliqué en expérimentation aux DGA et Directeurs qui en font la demande à leur responsable et après validation de la ligne hiérarchique.

- Un aménagement de planning est autorisé aux agents à temps complet à 37h, afin d'exercer leur temps de travail sur une durée de 4.5 jours (au lieu de 5). Ces agents sont gérés administrativement et pour leurs droits à congés et ARTT comme des agents à temps complet sur 5 jours.

Le règlement intérieur, en annexe, détaille ces éléments dans son titre III.

L'organisation du temps de travail

- La pause méridienne est de 45 minutes minimum et intervient entre 11h30 et 14h.
- Les horaires fixes sont définis par le responsable du service et correspondent aux nécessités de service.
Les horaires variables, définis par le responsable en fonction des nécessités de service, permettent aux agents, en accord avec celui-ci, de faire fluctuer leurs horaires sur des plages variables, tout en respectant les plages obligatoires.
Ainsi et en complément de ce système, un dispositif de crédit d'heure est instauré et tenu par le responsable. Ce dispositif permet à l'agent d'effectuer un crédit de 12h ne donnant pas lieu à l'application du régime des heures supplémentaires pour faire face aux urgences et nécessités de service. La récupération de ce crédit d'heure se fait donc sans majoration (1h effectuée = 1h récupérée).

Le règlement intérieur, en annexe, détaille ces éléments dans son titre IV.

Les jours ARTT

- Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.
- Les jours ARTT sont accordés par année civile c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours, aux agents à temps complet et à temps partiel, sur un cycle de travail supérieur ou égal à 37h hebdomadaire.
Les agents à temps non-complet ne sont pas concernés.
- Les jours d'ARTT doivent être impérativement pris à l'intérieur de la période de référence, c'est-à-dire du 1er mai au 31 décembre de l'année en cours.
Les jours non pris sur cette période sont à poser par l'agent sur son compte épargne temps (CET). A défaut, ils sont perdus.
La prise de l'intégralité des jours ARTT en début d'année n'est pas possible car ces jours correspondent à de la récupération de temps réellement effectué. Par conséquent, l'agent doit respecter le principe d'un écoulement progressif des jours de récupération dans l'année.
Pour cette raison et afin de favoriser l'acquisition des jours de fractionnement, les jours ARTT ne pourront être posés qu'à compter du 1er mai.
- Les jours d'ARTT sont destinés à compenser les heures de travail faites au-delà des 35 heures réglementaires. Ils sont calculés en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail.
Ainsi, les congés pour raison de santé viennent réduire, selon la même proportionnalité, le nombre de jours ARTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés.
De même, les situations d'absence qui justifient une réduction des droits à ARTT correspondent à toute journée non travaillée (maladie, accident de service, grève, service non fait...).
- Par contre, les autorisations d'absence sont considérées comme journée travaillée.
- Le quotient de réduction du nombre de jours de ARTT est égal au nombre de jours travaillés par an divisé par le nombre de jours de ARTT.
Lorsque l'agent atteint, au cours de l'année, en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence égal au quotient de réduction, une journée de ARTT est déduite de son crédit annuel de jours de ARTT.
- Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT restant au terme de l'année N, la déduction s'effectue sur les droits à ouvrir pour l'année N+1.
- Les jours d'ARTT non pris et non épargnés au départ de l'agent sont définitivement perdus et ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation.

- le lundi de Pentecôte demeure un jour chômé. La journée de solidarité étant incluse dans la durée annuelle de 1607 heures, aucun jour d'ARTT ne sera défalqué.

Le règlement intérieur, en annexe, détaille ces éléments dans son titre V.

Les congés annuels

- Le nombre de jours de congés s'apprécie par année civile et est fixé, pour chaque agent, à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.
- Pour les agents à temps non complet ou exerçant à temps partiel, il convient d'établir le décompte des jours de congés en fonction du planning de chaque agent en tenant compte de son temps de travail et de ses obligations hebdomadaires. Le dispositif d'aménagement horaire permettant à un agent à temps complet d'effectuer sa semaine sur 4,5 jours (au lieu de 5) bénéficie du solde de congés d'un temps complet, soit 25 jours. L'agent devra poser 5 jours pour bénéficier d'une semaine de congés annuels.
- Un ou deux jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », peuvent être accordés aux agents. Ces jours sont acquis automatiquement dès que les conditions ci-dessous sont remplies. Ils doivent être obligatoirement consommés au cours de l'année N. Aucun report, ni dépôt sur un CET n'est possible.
- Pour poser une semaine de congés annuels, l'agent doit poser le nombre de jours correspondant à ses obligations hebdomadaires de service. L'absence de service est limitée à 31 jours consécutifs calendaires (ARTT comprises). Cette disposition ne s'applique pas aux congés bonifiés. Aussi, l'agent qui a épuisé ses droits à congés, a la possibilité de solliciter un congé non rémunéré.
- Les jours de congés annuels doivent être impérativement pris à l'intérieur de la période de référence, c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours. Les jours non pris sur cette période sont à poser par l'agent sur son compte épargne temps (CET), dès lors qu'il remplit les conditions. A défaut, ils sont perdus. Les jours de congés annuels ne peuvent être fractionnés en deçà de la 1/2 journée. Les congés annuels sont planifiés en accord avec le responsable en respectant le délai minimum exigé. Certains agents peuvent se voir imposer leurs congés en raison des périodes de fermeture des établissements dans lesquels ils travaillent.
- Les congés étant dus pour une année, ils ne peuvent en principe se reporter sur l'année suivante. Néanmoins, par exception, l'agent qui n'a pas pu poser l'intégralité de ses congés l'année écoulée pour des raisons de service, et dont le CET est complet, bénéficie de la possibilité de reporter 5 jours jusqu'à la dernière semaine des vacances scolaires « d'hiver » (dernière zone) de l'année N+1. Au terme de cette période, les congés restants non pris sont définitivement perdus.
- Les agents absents pour raison de santé au-delà de 6 mois consécutifs ont droit au report de jours de congés annuels non pris en raison de leur absence, dans la limite de 20 jours. Conformément aux dispositions de la Cour de Justice de l'Union Européenne et dans l'attente de l'intervention du législateur, une période de report de 15 mois, à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel s'éteint, est admise.
- Conformément aux dispositions de la Cour de Justice de l'Union Européenne, les agents titulaires et stagiaires ne peuvent pas prétendre à une indemnisation pour les congés non pris, sauf à leur départ en retraite pour les congés non pris du fait d'une indisponibilité pour maladie.

Le règlement intérieur, en annexe, détaille ces éléments dans son titre VI.

Le compte épargne temps

- Peuvent bénéficier d'un compte épargne temps, les fonctionnaires titulaires et les agents non titulaires sur poste permanent qu'ils occupent un emploi à temps complet ou non, sous certaines réserves.

- Le compte épargne temps est ouvert à la demande de l'agent.
- Le CET peut être alimenté par :
 - le report des jours de ARTT, le report de jours de congés annuels, dans la limite suivante : l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés annuels dans l'année pour un agent à temps complet ; pour ceux à temps non complet ou à temps partiel, ce nombre est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail dans l'année, le report d'heures récupérées à hauteur de 35h c'est-à-dire 7 jours.
 - Le CET ne peut être alimenté par le report de jours de congés bonifiés.
- Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60.
- Les jours accumulés peuvent être utilisés uniquement sous forme de congés. L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités de service et seulement après avoir soldé totalement ses droits à congés annuels et ARTT de l'année en cours.
- L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte-épargne temps : en cas de mutation, en cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, en cas de position hors cadres, de disponibilité, d'accomplissement du service national ou d'activité de réserve opérationnelle ou réserve sanitaire, de congé parental, de mise à disposition...

Le règlement intérieur, en annexe, détaille ces éléments dans son titre VII.

Les autorisations spéciales d'absence

- Ces autorisations d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.
 - Un tableau récapitule les autorisations d'absence pour événements familiaux qui peuvent être octroyées aux agents. Les autorisations mises en place par des dispositions locales seront caduques dès la parution des nouveaux décrets d'application.
 - Les autorisations spéciales d'absences peuvent être sollicitées uniquement si l'agent est en poste, sur validation du responsable et sous réserve des nécessités de service.
- Les autorisations d'absence pour maternité et paternité sont précisées.
- Les autorisations pour préparation et pour présentation aux épreuves de concours et examens professionnels sont également précisées.
- Les parents dont les enfants sont scolarisés en école maternelle ou primaire pourront bénéficier d'une heure d'autorisation d'absence le jour de la rentrée des classes.
 - Si les deux parents travaillent au sein de la commune, seul l'un d'eux pourra bénéficier de cette autorisation. L'autorisation ne pourra pas être accordée pour la sortie des classes.
- Les autorisations spéciales d'absence sont accordées sur demande écrite adressée à l'autorité territoriale accompagnée du (des) justificatif(s) adéquat(s). Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.
- Les autorisations spéciales d'absence ne peuvent être accordées pendant un congé (annuel, ARTT, maladie...) ou faire l'objet d'une récupération ou d'un report.

Le règlement intérieur, en annexe, détaille ces éléments dans son titre VIII.

Les régimes de travail spécifiques

- Les régimes de travail spécifiques, définis par délibération, ont pour objectif de tenir compte des sujétions liées à la nature des missions qui imposent des rythmes ou des conditions de travail jugés pénibles (travail de nuit, travail en horaires décalés, modulation importante du cycle de travail, travaux pénibles ou dangereux...) en application des dispositions du Code Général de la Fonction Publique.
 - Cette dérogation légale doit rester une exception et se traduit par l'octroi d'heures de compensations de la pénibilité (converties en journées de 7h).
 - Cette disposition concerne les agents sur poste permanent occupant ces métiers de manière pérenne, dès lors que l'agent est présent 6 mois et plus par an.
- Les critères de pénibilité sont ceux définis par le code du travail, auxquels est ajouté le critère « exigences émotionnelles, insécurité de la situation de travail ».

Les seuils de pénibilité utilisés sont ceux définis par le code du travail dans le cadre du dispositif Compte professionnel de prévention (C2P) appliqué au secteur privé.

➤ 17 métiers remplissent les critères et les seuils de pénibilité, malgré la mise en place de mesures d'atténuation de l'exposition. En l'état des critères choisis et de la situation de la collectivité au jour de l'adoption de ce règlement, les métiers identifiés sont les suivants :

- Agent technique du service environnement
- Agent technique du service manutention
- Agent technique du service espaces verts
- Agent technique du service voirie
- Agent technique du service garage
- Agent technique du centre nautique
- Agent portuaire sur aire de carénage
- Agent de la Police Municipale (PM et ASVP) de jour
- Agent de la Police Municipale de nuit
- Aides à domicile
- Auxiliaires de Vie
- ATSEM
- Animateur
- Agent d'entretien (locaux municipaux et équipements sportifs)
- Agent d'entretien et restauration
- Agent chargé de l'accueil du jeune enfant (agent social, auxiliaire de puéricultrice, EJE...)
- Travailleurs sociaux

Cette liste est susceptible d'être modifiée au regard des mesures d'atténuation de l'exposition au critère de pénibilité.

➤ Ces métiers sont différemment exposés aux critères et seuils de pénibilité. Cette distinction octroie un nombre d'heures par an, quel que soit le temps de travail de l'agent, selon trois niveaux de pénibilité :

Pénibilité	Heures de compensation	Equivalence jour
Faible	14 h	2 jours
Moyenne	21 h	3 jours
Forte	31h30	4,5 jours

Le règlement intérieur, en annexe, détaille ces éléments dans son titre IX.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, adopte les dispositions du « règlement intérieur - Temps de travail » qui remplacera l'actuelle Première partie du Règlement intérieur en vigueur actuellement au sein des services municipaux et dont les principaux éléments ont été précisés ci-dessus.

5. Création d'un poste permanent d'aide à domicile 130 h / mois

Sur 2022, l'activité prévisionnelle du service d'aide à domicile du SAAD est de 70 000 heures. Pour atteindre ce niveau, il est nécessaire d'étoffer les effectifs permanents du SAAD. De plus, cette création permettrait de mieux répartir l'activité entre les professionnelles et d'éviter le recours aux heures supplémentaires. Il est donc demandé au conseil d'administration d'approuver la création d'un poste permanent d'agent social 130 h / mois et d'autoriser M. le président ou son représentant à recruter des agents contractuels afin de pourvoir ce poste et à signer tout document s'y rapportant étant précisé que les crédits afférents sont inscrits au budget.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve la création d'un poste permanent d'agent social 130 h / mois et autorise M. le président ou son représentant à recruter des agents contractuels afin de pourvoir ce poste et à signer tout document s'y rapportant étant précisé que les crédits afférents sont inscrits au budget.

6. Séances d'analyse des pratiques du SAAD- Signature d'une convention avec l'association Faire ESS

Il est envisagé de signer une convention avec l'association FAIRE Economie Sociale et Solidaire afin d'organiser une action collective d'analyse de la pratique à l'adresse des professionnelles du service d'aide à domicile du CCAS de Frontignan sur la base de 12 séances dans les conditions suivantes :

Cette action entre dans la catégorie acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances, prévue à l'article L900-2 du Code du travail.

La finalité est d'acquérir, de produire et de perfectionner individuellement et collectivement, des connaissances et des pratiques en vue d'améliorer le traitement des problèmes rencontrés et leur résolution.

L'analyse des pratiques se situe sur 3 plans :

- L'éclairage sur les pratiques et son impact sur l'accompagnement de l'utilisateur
- L'aide à la théorisation de la pratique
- Le renforcement des compétences requises

L'action se déroulera entre le jeudi 5 mai 2022 et le 10 novembre 2022 auprès de 3 équipes de professionnelles, soit 4 séances d'une heure par groupe de 12 à 15 personnes. La durée globale de l'action sera donc de 12 heures.

L'action sera animée par une professionnelle de l'intervention sociale formée à l'analyse des pratiques.

Sur la base d'un coût horaire de 135 €, le coût total de l'action de formation s'élève à 1 620 € TTC.

Aucun frais de déplacement n'est facturé.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, autorise la signature de cette convention et autorise M. le Président ou son délégué à signer tout document s'y rapportant étant précisé que les crédits afférents sont inscrits au budget.

7. Accord cadre portant sur l'acquisition de matériels informatiques : constitution d'un groupement de commandes et approbation du dossier de consultation des entreprises

Source d'économies d'échelle et de gestion simplifiée, il est envisagé de mettre en place un groupement de commandes constitué entre le CCAS et la ville de Frontignan ayant pour objet l'achat, la livraison et la maintenance pendant la période de garantie d'ordinateurs (lot 1) et de petit matériel informatique (lot 2).

Pour se faire, dès lors que ce marché est susceptible d'évolutions technologiques, il est prévu de lancer un accord- cadre qui serait exécuté par la conclusion de marchés subséquents multi-attributaires pendant une durée de 12 mois reconductible 3 fois.

Le montant maximum des prestations par an sera de 80 000 € HT pour le lot 1 et 10 000 € HT pour le lot 2 répartis selon les besoins de la ville (67.000 €) et du CCAS (23.000 €). Ce mode opératoire permet non seulement de faire bénéficier la ville et le CCAS des avancées technologiques à intervenir dans le cadre du même marché mais encore de remettre en concurrence les entreprises qui seront retenues.

En outre, pour accroître la part des achats issus de l'économie circulaire dans la commande publique et ainsi renforcer le principe selon lequel la commande publique tient compte de la performance environnementale des produits, un décret fixe la liste des produits et, pour chacun d'eux, la part minimale des achats publics qui doit être issue des filières du réemploi, de la réutilisation ou du recyclage.

Les ordinateurs et matériel informatique y figurent à hauteur de 20% du montant total hors taxes de la dépense consacrée à l'achat de chaque produit ou catégorie de produits au cours de l'année civile.

La Ville de Frontignan assumera alors le rôle de coordinateur, tant pour l'ensemble des opérations de passation que d'exécution de cet accord-cadre, des marchés subséquents et ce, au sens des articles L2113-6 et suivants du code de la commande publique.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve les termes de la convention constituant ce groupement et approuve le dossier de consultation des entreprises et d'autorise M. le président ou son délégué à les signer.

8. Marché public de prestations intellectuelles - Maitrise d'œuvre portant sur les travaux d'extension de la crèche Dr Roger Michel

Dans le cadre de l'amélioration de l'accueil des enfants et des conditions de travail du personnel au sein de la crèche « Dr Roger Michel », il s'avère nécessaire de mener des travaux d'extension des surfaces et de réhabilitation.

Le CCAS de Frontignan souhaite confier à un cabinet de maîtrise d'œuvre un projet d'aménagement et d'extension des locaux situés au sein du bâtiment de la crèche Dr Roger Michel. Ce projet doit permettre l'agrandissement de trois secteurs (petits, moyens et grands) via une extension sur des espaces extérieurs ainsi que sur des espaces existants à réaménager.

La part de l'enveloppe prévisionnelle des travaux affectée par le maître d'ouvrage à chaque tranche du marché de maîtrise d'œuvre est fixée à :

- tranche ferme (missions ESQ-APS-APD-PRO-ACT) à 430 000 € HT (ensemble du projet)
- tranche optionnelle 1 (missions DET-VISA-AOR) à 298 900 € HT
- tranche optionnelle 2 (missions DET-VISA-AOR) à 131 100 € HT

Dans ce cadre, le CCAS a lancé une procédure adaptée et notamment en application des articles L2123-1, R2123-1 1°, R2113-4 et R-2113-6 du code de la commande publique.

Vu que la mise en concurrence des entreprises a permis de recueillir dans les délais 4 offres ayant pour objet le marché public de maîtrise d'œuvre portant sur les travaux d'extension de la crèche R Michel ;

Considérant qu'au terme de l'analyse et du classement des offres, celle du groupement momentané d'entreprises représenté par la **Sas Agence Delgado** mandataire du groupement, la **Sarl Marc Cursy**, la **Sarl Bet Durand** et l'**Eurl B.A.S.E**, cotraitants est apparue comme économiquement la plus avantageuse au vu des critères d'attribution ;

Considérant que les crédits sont prévus au budget et qu'il est nécessaire de passer un marché public de maîtrise d'œuvre avec ce groupement momentanée d'entreprises ;

Le marché de maîtrise d'œuvre est scindé en une tranche ferme et deux tranches optionnelles comme suit :

-tranche ferme (missions ESQ-APS-APD-PRO-ACT) pour un montant de 25 387.20 € HT

-tranche optionnelle 1 (missions DET-VISA-AOR) pour un montant de 6 862.74 € HT et mission OPC pour un montant de 4 872.40 € HT

*tranche optionnelle 2 (missions DET-VISA-AOR) pour un montant de 3 010.06 € HT et mission OPC pour un montant de 2 097.60 € HT

La tranche ferme ou les tranches optionnelles ne débiteront pas à compter de la notification du marché mais à compter de l'ordre de service.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve les termes du marché et autorise M. le président ou son délégué à signer l'offre avec le groupement momentané d'entreprises représenté par la Sas agence Delgado, mandataire du groupement ayant pour objet le marché de maîtrise d'œuvre portant sur les travaux d'extension de la crèche R Michel.

9. Actualisation des tarifs de téléalarme à domicile

Dans le cadre de sa politique de maintien à domicile des personnes âgées de plus de 60 ans ou ayant des difficultés particulières à se déplacer, le CCAS propose la location de téléalarmes reliées à un PC de télésurveillance.

Pour cette prestation, il est proposé au conseil d'administration d'adopter les tarifs suivants valables au 1^{er} juin 2022 :

Revenus mensuels	Prix mensuel
Jusqu'à : 916.77 € pour une personne seule 1 423.30 € pour un couple	12.41 €
Compris entre : 916.78 € et 1 263 € pour une personne seule 1 423.31 € et 1 920 € pour un couple	18.93 €
Compris entre : 1 264 € et 1 718 € pour une personne seule 1 921 € et 2 628 € pour un couple	25.46 €
Au-delà de : 1 719 € pour une personne seule 2 629 € pour un couple	31.99 €

Il est rappelé que le règlement ne prévoit aucun paiement le mois d'installation et que les résiliations prennent effet fin de mois en cours.

La société prestataire procédera à la dépose du transmetteur chez l'abonné. Après chaque retrait, le matériel sera remis dans son état initial de propreté et de fonctionnement.

En cas de détérioration ou de perte, il sera facturé au bénéficiaire un montant forfaitaire de 45 euros HT pour la télécommande pendentif ou bracelet, et de 250 euros HT pour le transmetteur.

Il est proposé au conseil d'administration d'adopter ces tarifs de location mensuelle et de facturation forfaitaire dans les conditions décrites ci-dessus.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve la proposition ci-dessus et adopte ces tarifs de téléalarmes à domicile.

10. Actualisation des prix des repas livrés à domicile

Dans le cadre de sa politique de maintien à domicile des personnes âgées de plus de 60 ans ou ayant des difficultés particulières à se déplacer, le CCAS dispose d'un service de repas en liaison froide, que les bénéficiaires se font livrer.

Pour cette prestation, il est proposé au conseil d'administration d'actualiser au 1^{er} juin 2022 les tarifs suivants :

Revenus mensuels	Prix du repas par personne	
	Repas	Potage (soir)
Jusqu'à : 916.77 € pour une personne seule 1 423.30 € pour un couple	4,32 €	0,77 €
De : 916.78 € à 1 263 € pour une personne seule 1 423.31 € à 1 920 € pour un couple	5.19 €	0,89 €
De : 1 264 € à 1 718 € pour une personne seule 1 921 € à 2 628 € pour un couple	6,84 €	1.03 €
Au delà de : 1 719 € pour une personne seule 2 629 € pour un couple	9.28 €	1,25 €

Pour la livraison au domicile, il est proposé d'adopter le principe de calcul suivant, basé sur un taux unique de 33 % qui sera appliqué pour chaque bénéficiaire au montant mensuel dû pour les repas et potages.

Montant livraison = 33 % montant repas et potages.

Il est donc proposé au conseil d'administration, d'approuver la proposition ci-dessus et d'adopter ces tarifs de repas livrés à domicile.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve la proposition ci-dessus et adopte ces tarifs de repas livrés à domicile.

11. Actualisation des prix des repas pris au sein des maisons de retraite publiques de Frontignan la Peyrade.

Dans le souci de favoriser le maintien du lien social pour les personnes âgées isolées, le CCAS propose à celles qui souhaitent se déplacer, un service de repas de midi pris en collectivité au sein des Maisons de retraite publiques de Frontignan la Peyrade :

La vice-présidente propose d'actualiser les tarifs de cette prestation au 1^{er} juin 2022.

Les montants suivants sont soumis au conseil d'administration :

Revenus mensuels	Prix du repas par personne	
	Jours ouvrables	Dimanche
Jusqu'à : 916.77 € pour une personne seule 1 423.30 € pour un couple	5.74 €	8,45 €
De : 916.78 € à 1 263 € pour une personne seule 1 423.31 € à 1 920 € pour un couple	6.90 €	9,73 €
De : 1 264 € à 1 718 € pour une personne seule 1 921 € à 2 628 € pour un couple	9.10 €	12.05 €
Au delà de : 1 719 € pour une personne seule 2 629 € pour un couple	12.34 €	13,71 €

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve la proposition ci-dessus et adopte ces tarifs de repas pris au sein des maisons de retraite publiques de Frontignan la Peyrade.

12. Questions diverses

Sans question supplémentaire, la séance est levée à 19h40.

*Prochaine réunion du conseil d'administration prévue le :
Mercredi 08 juin 2022 à 18h00, à la Maison des seniors Vincent-Giner.*



**Pour le président
et par délégation
la vice-présidente
Chantal Carrion**

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Carrion".

