

**C.C.A.S.**

68127 STE CROIX-EN-PLAINE

**PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DU CENTRE COMMUNAL  
D'ACTION SOCIALE DE 68127 SAINTE-CROIX-EN-PLAINE  
SEANCE DU 15 DECEMBRE 2020**

Sur convocation du 4 décembre 2020, le Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Sainte-Croix-en-Plaine, s'est réuni à la mairie, le 15 décembre 2020 à 20 heures.

<i>Membres en exercice</i>	<i>Membres présents</i>	<i>Membres absents</i>	<i>Nombre de procurations(s)</i>
11	10	1	0

~ ~ ~

**ORDRE DU JOUR**

- 1) Approbation du procès-verbal de la séance du 19 octobre 2020
- 2) Personnel : modification du tableau des effectifs : création d'emplois permanents
- 3) Personnel : régime indemnitaire RIFSEEP
- 4) Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- 5) Don anonyme d'un particulier et utilisation des fonds
- 6) Subventions
- 7) Crédits 2021 : Noël des aînés
- 8) Divers.

~ ~ ~

**1. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 19 OCTOBRE 2020**

Le procès-verbal, expédié à tous les membres, est commenté par le Président.  
Aucune objection n'étant formulée, il est adopté à l'unanimité.

**2. PERSONNEL : MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS : CRÉATION D'EMPLOIS PERMANENTS**

Rapporteur : Mario ACKERMANN

**Le conseil d'administration, après délibération et vote à l'unanimité,**

Sur rapport de l'autorité territoriale,

- Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L. 2313-1 et R. 2313-3 ;  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 12 ;  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 34 et 41 ;  
Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, et notamment son article 3 ;  
Vu l'état du personnel de la collectivité territoriale ;  
Vu le modèle de délibération proposé par le Centre de Gestion FPT du Haut-Rhin ;

Considérant qu'il convient de procéder à la création :

- d'un emploi permanent d'adjoint d'animation relevant du grade d'adjoint d'animation territorial à raison d'une durée hebdomadaire de service de 35 heures (soit 35,00/35<sup>èmes</sup>), compte tenu du reclassement d'un adjoint d'animation au grade d'adjoint administratif par détachement;
- d'un emploi permanent d'adjoint principal de 2<sup>e</sup> classe d'animation relevant du grade d'adjoint principal d'animation territorial à raison d'une durée hebdomadaire de service de 17 heures 30 (soit 17,50/35<sup>èmes</sup>), un agent ayant réussi l'examen professionnel pouvant bénéficier d'un avancement de grade ;

Considérant que les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant permettent la création des emplois permanents susvisés ;

**Décide**

Article 1<sup>er</sup> : À compter du 01/01/2021 sont créés :

- un emploi permanent d'adjoint d'animation à temps complet
- un emploi permanent d'adjoint principal de 2<sup>e</sup> classe d'animation à temps non complet d'une durée hebdomadaire de service de 17,5/35<sup>èmes</sup> (soit 50%)

L'autorité territoriale est chargée de procéder à l'actualisation de l'état du personnel.

Article 2 : L'autorité territoriale est chargée de procéder au recrutement de fonctionnaires sur ces emplois permanents et de prendre les actes nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 3 : L'autorité territoriale est chargée de procéder à la déclaration de création d'emploi auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin, dans les conditions et les délais fixés.

Article 4 : Consécutivement à la création des postes et selon la législation le tableau des effectifs est mis à jour au 01/01/2021 comme suit :

Grade ou emploi	Catégorie	Grade	TC ou TNC	Total	Effectifs pourvus	ETP* postes existants	ETP* pourvus
<b>CCAS</b>				<b>9</b>	<b>6</b>	<b>7,68</b>	<b>5,21</b>
Animateur	B	Animateur territorial	TC	1	1	1	1
Adjoint administratif	C	Adjoint administratif territorial	TC	1	1	1	1
Adjoint d'animation	C	Adjoint d'animation principal de 2e classe	TNC 17,5/35e	1	1	1	0,5
		Adjoint territorial d'animation	TC	3	2	3	2
		Adjoint territorial d'animation	TNC 25/35e	1	1	0,71	0,71
		Adjoint territorial d'animation	TNC 17,5/35e	1	0	0,5	0
		Adjoint territorial d'animation	TNC 16.5/35e	1	0	0,47	0
<b>TOTAL CCAS</b>				<b>9</b>	<b>6</b>	<b>7,68</b>	<b>5,21</b>

Madame Gabrielle MANNHEIM pose la question de la nécessité de créer un nouveau poste d'adjoint d'animation. Suite au reclassement par voie de détachement d'un agent d'animation au grade d'adjoint administratif, une personne intervient par le biais du service de mise à disposition du centre de gestion pour la remplacer, ce qui ne peut être pérenne. La création de ce poste est devenue indispensable pour atteindre les taux d'encadrement réglementaire.

### 3. PERSONNEL : RÉGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP

Rapporteur : Mario ACKERMANN

Dans le cadre de la refonte de l'ensemble des régimes indemnitaires de la fonction publique d'Etat, la plupart des régimes indemnitaires existants sont appelés à disparaître pour être remplacés par un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à concerner, à terme, l'ensemble des corps de la fonction publique de l'Etat. Au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les cadres d'emploi de la FPT sont concernés dès lors que le corps de l'Etat équivalent (en matière de régime indemnitaire) est rendu éligible au nouveau dispositif.

Il y a lieu de modifier la délibération existante afin de prendre en compte le nouveau cadre d'emploi présent dans le tableau des effectifs du CCAS.

**Le conseil d'administration**, après délibération et vote à l'unanimité

Sur rapport de l'autorité territoriale,

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- 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 son article 88 ;
- Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;
- 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 et des magistrats de l'ordre judiciaire 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** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;

- Vu** l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu** le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire
- Vu** la circulaire NOR RDFS1427139C 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** l'avis du Comité Technique en date du 20 juin 2017 – référence RP 20-06-2017/29

**Considérant** que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place au sein de la Fonction Publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale, en application du principe de parité ;

**Considérant** que le RIFSEEP se compose de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et qui constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

**Considérant** que la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents en instaurant le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte le positionnement hiérarchique des agents, au regard de l'organigramme ;
- Reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement des collaborateurs ;

## Décide

### I. Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

#### **Article 1er : Principe de l'IFSE**

L'IFSE constitue la partie principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

#### **Article 2 : Bénéficiaires de l'IFSE**

Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

#### **Article 3 : Détermination par cadre d'emplois des groupes de fonctions et des montants plafonds**

En application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

A chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants :

<i>Répartition par cadre d'emplois des fonctions au sein des différents groupes de fonctions définis par l'organe délibérant</i>	<i>Montants individuels annuels maximum retenus par l'organe délibérant</i>		
<i>Emplois occupés ou fonctions exercées</i>	<i>Groupe de fonction</i>	<i>Agents ne bénéficiant pas d'un logement de fonctions pour nécessité absolue de service</i>	<i>Agents bénéficiant d'un logement de fonctions pour nécessité absolue de service</i>
<b><i>Animateurs territoriaux</i></b>			
Direction d'une structure ou responsable d'un ou de plusieurs services	Groupe 1	17 480 €	8 030 €
Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage,	Groupe 2	16 015 €	7 220 €
<b><i>Adjoints d'animation</i></b>			
Chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction	Groupe 1	11 340 €	7 090 €
Agent d'exécution, agent d'accueil	Groupe 2	10 800 €	7 220 €
<b><i>Adjoints administratifs territoriaux</i></b>			
Chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction	Groupe 1	11 340 €	7 090 €
Agent d'exécution, agent d'accueil	Groupe 2	10 800 €	6 750 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

**Article 4 : Modulations individuelles de l'IFSE**

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède par arrêté au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Ce montant est déterminé, d'une part, en tenant compte de la nature des fonctions exercées par les agents, et caractérisé par :

- Le niveau de responsabilité du poste occupé par l'agent ;
- Le niveau d'expertise requis pour occuper le poste ;
  
- Les sujétions particulières auxquelles l'agent est soumis lors de l'exercice de ses fonctions.

D'autre part, ce montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents, et attestée par :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...)
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...)
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...)
- L'approfondissement des savoirs techniques ;

L'ancienneté n'est pas prise en compte au titre de l'IFSE. Les avancements d'échelon, l'engagement et la manière de servir peuvent, le cas échéant, être pris en compte au titre de l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

Le montant annuel attribué par l'autorité territoriale fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, et notamment dans les hypothèses suivantes
  - Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
  - Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
  - Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Les montants sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

**Article 5 : Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE**

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 précité, l'IFSE est modulée de la manière suivante :

- Pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE est maintenue intégralement.

- Pendant les congés de maladie ordinaire, les congés d'accident de service ou maladies professionnelles dûment constatées, cette indemnité est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire ;
- En cas de temps partiel thérapeutique, l'indemnité est calculée au prorata de sa durée effective de service.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois l'agent en congé de maladie ordinaire placé rétroactivement en congé longue maladie ou congé longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le congé de maladie ordinaire

**Article 6 : Périodicité de versement de l'IFSE**

A l'instar de la Fonction Publique d'État, l'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

**Article 7 : Clause de revalorisation de l'IFSE**

Les montants plafonds de l'IFSE évoluent :

- Selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

**II. Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

**Article 1er : Principe du CIA**

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

**Article 2 : Bénéficiaires du CIA**

Les bénéficiaires du CIA sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

**Article 3 : Détermination par cadre d'emplois des groupes de fonctions et des montants plafonds**

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions selon les mêmes modalités que pour l'IFSE.

A chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants :

<i>Répartition par cadre d'emplois des fonctions au sein des différents groupes de fonctions définis par l'organe délibérant</i>		<i>Montants individuels annuels retenus par l'organe délibérant</i>
<i>Emplois occupés ou fonctions exercées</i>	<i>Groupe de fonction</i>	
<b>Animateurs Territoriaux</b>		
Direction d'une structure ou responsable d'un ou de plusieurs services	Groupe 1	2 380 €
Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage,	Groupe 2	2 185 €



<b>Adjoints d'animation</b>		
Chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction	Groupe 1	1 260 €
Agent d'exécution, agent d'accueil	Groupe 2	1 200 €
<b>Adjoints administratifs territoriaux</b>		
Chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction	Groupe 1	1 260 €
Agent d'exécution, agent d'accueil	Groupe 2	1 200 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

#### **Article 4 : Modulations individuelles du CIA**

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement par arrêté un montant au titre du CIA à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum retenu par l'organe délibérant.

Ce montant sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- La valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle est appréciée à l'issue de l'entretien professionnel ;
- Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- Le sens du service public
- La capacité à travailler en équipe
- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions

Le CIA est compris entre 0 et 100 % du montant maximal défini par l'organe délibérant pour chaque groupe de fonctions. Le montant individuel versé au titre du CIA ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les montants sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

#### **Article 5 : Périodicité de versement du CIA**

A l'instar de la Fonction Publique d'État, le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement selon un rythme annuel.

#### **Article 6: Clause de revalorisation du CIA**

Les montants plafonds du CIA évoluent :

- Selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

### **III. Dispositions finales**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1<sup>ER</sup> décembre 2020.

Les délibérations n° 3 du 18 octobre 2017 et n°5 du 14 novembre 2018 sont abrogées à compter de la même date pour les cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP.

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

Le RIFSEEP ne pourra pas 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 préfectures (IEMP).

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les indemnités pour travail supplémentaire ou astreintes
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ... ) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...) (délibération n°10 du 29 mars 2004) ;
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée (13ème mois, prime de fin d'année ...).

#### **4. DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES**

Rapporteur : Mario ACKERMANN

Le président, rappelle à l'assemblée :

L'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée introduit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les administrations doivent instituer un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu du dispositif mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

L'article 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les centres de gestion instituent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu.

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion par délibération en date du 22/09/2020 a défini les modalités de mise en œuvre de ce dispositif pour le compte de ses collectivités et établissements publics.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré :

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater A ;

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 26-2 ;

**Vu** le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

**Vu** la délibération du 22/09/2020 du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Haut-Rhin.

**Considérant** que toute autorité territoriale a l'obligation de mettre en place, au 1er mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes ;

**Considérant** que le Centre de Gestion a mis en place ce dispositif pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande par une décision expresse ;

**Considérant** qu'il semble opportun, dans un souci d'indépendance et de confidentialité, de confier au Centre de Gestion la mise en œuvre de ce dispositif pour le compte du CCAS de Sainte-Croix-en-Plaine ;

**Considérant** que l'information de cette décision sera transmise au CT et au CHSCT ;

**DECIDE** que la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est confiée au Centre de Gestion du Haut-Rhin dans les conditions définies par délibération de son Conseil d'Administration.

**ADOPTÉ** : à l'unanimité des membres présents

Madame Patricia MEYER demande un éclaircissement sur le rôle du centre de gestion. Explications lui sont données.

## 5. DON ANONYME ET UTILISATION DES FONDS

Rapporteur : Mario ACKERMANN

A la fin de l'année 2019, la trésorerie de Colmar a informé les services administratifs qu'un administré a fait un don anonyme au CCAS d'un montant de 700 €.

Le donneur a expressément indiqué par courrier que cette somme devra être intégralement versée au bénéfice de M. XXXXXXXXXXXX, né le XXXXXX, s'agissant d'une personne habitant XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX à Sainte-Croix-en-Plaine

particulièrement nécessaire. Le CCAS, en acceptant ce don, s'engage à respecter cette volonté.

Le don a été versé en fin d'année 2019 et imputé en recette sur le compte 7713 « dons et libéralités reçues ». L'acceptation du don entraîne le respect de la volonté du donateur anonyme quant à son attribution. La capacité de décision du CCAS est donc restreinte.

En effet, la jurisprudence précise qu'une collectivité qui accepte un don ou un legs conditionné, engagera sa responsabilité : soit elle respecte les conditions posées, soit elle renonce au don ou au legs en indiquant que les conditions posées ne sont pas réalisables, sont trop floues ou trop rigoureuses. Dans le cas présent, la renonciation pénaliserait des personnes en difficulté de la commune, ce qui ne semble pas en adéquation avec le but et les missions du CCAS.

M. Mario ACKERMANN informe que le don a été accepté en 2019, les crédits nécessaires à son reversement à la personne susmentionnée ont été prévus au budget primitif 2020.

Le CCAS après délibération et vote à l'unanimité :

- Accepte ce don anonyme de 700 €
- Dit que conformément à la demande du donneur anonyme une somme de 700 € sera reversée à M. XXXXXXXXXXXXX, domicilié XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX à Sainte-Croix-en-Plaine ;
- Dit que les crédits sont inscrits au budget primitif 2020 comme suit :
  - 700 € inscrits en dépenses de fonctionnement sur le compte 6568 (autres secours) pour permettre le reversement de la somme à l'intéressé.

## 6. SUBVENTIONS

Rapporteur : Mario ACKERMANN

De nouvelles demandes de subvention sont parvenues en mairie pour l'année 2020, il s'agit de :

- L'association espoir
- L'association des parents et amis des enfants inadaptés de l'institut Saint André qui ont de grandes difficultés de trésorerie en raison de la crise sanitaire.

L'enveloppe disponible au BP 2020 est de 245 €.

Monsieur le Président propose que soit attribuée une subvention de :

- 150 € à l'association Espoir
- 95 € à l'association APAEI qui a déjà perçu une subvention de 150€ cette année.

Tous les ans Colmar Agglomération décide de prendre en charge la moitié des subventions allouées aux structures d'insertion par l'activité économique, cette opération est reconduite pour 2021.

Depuis 2016, le CCAS verse une subvention de 600€ à la Manne, la moitié étant remboursée par Colmar Agglomération.

Les membres du CCAS sont invités à délibérer quant à une éventuelle subvention et son montant, le délai étant fixé au 25 janvier 2021 par Colmar Agglomération pour bénéficier de ce dispositif.

Après délibération et vote à l'unanimité, le conseil d'administration décide l'attribution :

- D'une subvention de 150 € à l'association Espoir pour l'année 2020
- D'une subvention de 95 € à l'association APAEI pour l'année 2020
- D'une subvention de 600 € à Manne Emploi pour l'année 2021

Monsieur le Président informe l'assemblée des courriers de remerciements pour les subventions versées de la part de :

- APAEI
- La Manne
- Association AIDES

## 7. CRÉDITS 2021 : NOËL DES AINÉS

Rapporteur : Stéphane GILG

Il s'avère que le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans est de 613 et non de 431 comme indiqué lors de la séance du 19 octobre 2020.

D'autre part le nombre de personnes placées est également plus important que prévu (27 et non 22).

Il y a donc lieu de revoir les crédits alloués au BP 2021 pour le Noël des aînés.

Le conseil d'administration après vote et délibération, décide à l'unanimité :

- Qu'une enveloppe globale de 3 590 € sera inscrite au budget primitif 2021 au compte 6232,
- Que les dépenses 2021 seront réparties comme suit :

<b>COMPTE 6232 DU BUDGET PRIMITIF 2021 :</b>	
<b>Colis, cadeaux, fleurs pour les anniversaires et les personnes placés soit :</b>	<b><u>3 590 €</u></b>
Cadeaux, paniers garnis ou fleurs pour les personnes placées (20 € / personne)	20 € X 27 = 540 €
Cadeaux, paniers garnis ou fleurs pour les 80, 85, 90 ans, 100 ans et tous les ans après 100 ans (50 € / personne)	50 € X 46 = 2 300 €
Cadeaux, paniers garnis ou fleurs pour les nocés d'or et nocés de diamant 50 € / couple	50 € X 15 = 750 €

<b>COMPTES 6068 DU BUDGET PRIMITIF 2021</b>	
<b>Fête des aînés 2021</b> bons de 25 € à utiliser dans les commerces de Sainte-Croix-en-Plaine	<b><u>15 500 €</u></b>
<b>Total</b>	<b><u>19 090 €</u></b>

Madame Véronique DORAIN demande combien de commerçants ont été contactés pour cette opération, Stéphane GILG répond que sur une vingtaine de commerces sollicités, quinze ont répondu favorablement.

Les bons d'achat seront envoyés courant de cette semaine (51) pour réception chez les aînés avant Noël, ils seront valables jusqu'au 15 avril 2021.

La question se pose quant à l'organisation du prochain repas de Noël prévu en 2022 car la salle AURORE habituellement louée pour l'occasion ne peut accueillir que 300 personnes.

Vu le nombre grandissant de personnes invitées, une décision devra être prise :

- Soit l'organiser dans une autre salle (La Colombe par exemple)
- Soit augmenter l'âge des personnes invitées.

## 8. DIVERS

### ➤ Calendrier des séances

Mardi 23/03/2021

Mardi 15/06/2021

Mardi 07/09/2021

Mardi 16/11/2021

### ➤ Madame Patricia MEYER demande si Stéphane GILG a organisé un sondage auprès des personnes âgées concernant les éventuels ateliers Atout Age. Stéphane GILG a pris contact auprès de cette association mais pour l'instant tant que la situation sanitaire ne s'améliore pas, l'organisation de ces ateliers n'est pas possible.

Il informe également l'assemblée que 5 ordinateurs portables ont été commandés et arriveront prochainement, ils seront mis à disposition d'associations qui pourront former les personnes en difficultés informatiques.

Mme Patricia MEYER rappelle que La Rose d'Or a créé un petit groupe formé par un moniteur afin d'assurer la transmission de leur savoir par la suite.

Monsieur le Président propose qu'un budget soit prévu en 2021 pour de futures animations proposées aux aînés avec des formateurs, à hauteur de 1 000 €.

Il est également demandé aux membres des idées d'animations pour mettre en corrélation le Conseil Municipal des Jeunes avec les aînés de la commune.

### ➤ Madame Gabrielle MANNHEIM, membre de l'APEPA informe le CCAS qu'une enquête est menée auprès des parents d'élèves de l'école des Bosquets de Sainte-Croix-en-Plaine concernant la mise en place d'aide aux devoirs. Cette aide pourrait être mise en place à la rentrée de septembre 2021. L'APEPA recherche un local ainsi que des personnes bénévoles ou non pour intervenir auprès des jeunes. Une participation de 5 à 20 € serait demandée.

Une demande sera faite auprès de la commune pour l'utilisation du local de l'ancien périscolaire situé à l'école les Bosquets.

Mme Séverine GODDE signale qu'un planning d'occupation de cette salle devra être fourni car pour y accéder des clés et code alarme sont nécessaires. Elle demande également le nombre d'enfants concernés pour savoir si une salle suffit et si la multitude des niveaux permet à un seul intervenant de gérer la séance. Madame MANNHEIM interroge sur l'éventualité d'un règlement des intervenants par la commune, l'APEPA reversant la somme par un don.

~ ~ ~

La séance est levée à 21h10.