

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Réunion du Conseil d'Administration Du mardi 05 décembre 2017

COMPTE RENDU

Présents : Mme Sylvie VINCENT, Vice-présidente, Mmes Nicole GEORGES, Suzanne VAUTHIER et Sylvie CONRAUX, MM. Daniel GENRAULT, Alexandre CHOPINEZ, Camille COLLIGNON, Jean-Marie MIGEOT et Joël GROSJEAN.

Pouvoir : Mme Denise MAIRE à Sylvie VINCENT.

Excusés : M. Franck PERRY, Président, Mme Denise MAIRE, Mme Anne-Marie MESSERLIN, Mme Christine PECHEUR (pouvoir à Denise MAIRE absente), M. Denis KARM.

Absent : Mme Marie-Laurence ZEIL, M. Michel CORDIER et M. Guillaume GODEY.

Secrétaire de séance : M. Camille COLLIGNON.

Observations sur le compte-rendu de la précédente séance du 26 septembre 2017 :

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve le compte-rendu de la séance du 26 septembre 2017.

Deux abstentions : Sylvie CONRAUX et Camille COLLIGNON, absents lors de cette réunion.

1°) État d'assiette des coupes et destination des produits de l'exercice 2018

L'Office National des Forêts a communiqué sa proposition de coupes de bois pour l'exercice 2018 dans la forêt de Maximois appartenant au CCAS.

Madame la Vice-présidente informe qu'une recette d'environ 5 000 € est prévisible.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité, fixe comme suit la destination des produits de la parcelle HA3, figurant à l'état d'assiette de l'exercice 2018 : vente en bloc et sur pied en 2018 par les soins de l'Office National des Forêts.

Parcelles	Surface (ha)	Nature technique de la coupe	Volume total estimé (m ³)
HA3	5,53	Amélioration	221,20

2°) Convention d'accès aux données allocataires de la CAF

La Caisse d'Allocations Familiales (CAF) des Vosges a informé que l'espace sécurisé donnant accès aux dossiers des allocataires s'enrichissait. En effet, le service anciennement intitulé Cafpro, devient la Consultation des Données Allocataires par les Partenaires (C.D.A.P). Il propose un accès plus sécurisé avec une interface ergonomique, et une plus grande autonomie dans la gestion des habilitations.

Afin de bénéficier de ce nouveau service, il convient de préciser les engagements de chacun dans le cadre d'une convention d'accès à « Mon Compte Partenaire ».

Madame la Vice-présidente informe qu'à compter du 1^{er} décembre, la permanence de la CAF aura lieu les 2^{èmes} et 4^{èmes} mercredis du mois le matin de 9h à 11h30 et sur rendez-vous.

Elle en profite également pour annoncer l'ouverture en début d'année de la MSAP qui sera portée par la Communauté de Communes Terre d'Eau. Un agent est actuellement en formation et aura pour mission d'accompagner les administrés de tout le territoire pour leurs demandes papier et leurs démarches en ligne. En effet, une convention de partenariat est en cours avec différents opérateurs nationaux et permettra à l'agent d'intervenir dans les domaines relatifs à : la CAF, la CPAM, le Pôle Emploi, la Mission Locale, la CARSAT et la MSA. La MSAP sera identifiée par un totem installé dans l'espace public devant la maison ressources.

Des postes informatiques et un espace confidentiel seront mis à disposition du public au sein de la Maison Ressources, et une refacturation sera effectuée par le CCAS à la Comcom.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve la convention à intervenir entre le CCAS et la CAF des Vosges et autorise Monsieur le Président à la signer, ainsi que tous les documents relatifs à ce service.

3°) Ressources humaines - mise en place du RIFSEEP

Le RIFSEEP ou Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.

En effet, le système de primes était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa visibilité mais également à la mobilité des fonctionnaires. Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP a donc pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire.

Les régimes indemnitaires de la fonction publique territoriale étant adossés sur ceux de la fonction publique de l'État en vertu du principe de parité entre les fonctions publiques, chaque cadre d'emplois de la fonction publique territoriale se voit appliquer le RIFSEEP d'un corps de référence de la fonction publique de l'État.

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts :

- une part obligatoire, dénommée Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), versée mensuellement, liée aux fonctions exercées par l'agent, principalement destinée à valoriser l'exercice des fonctions;
- une part facultative, dénommée Complément Indemnitaire Annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre, versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, sauf pour les cadres d'emplois non visés par la présente délibération. Néanmoins, les modulations pour causes d'absentéisme seront également applicables aux cadres d'emplois non régis par le RIFSEEP (la retenue sera effectuée sur le régime indemnitaire mensuel des agents).

Considérant que, conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels, le Conseil d'Administration est appelé à définir le cadre général et le contenu du RIFSEEP pour chaque cadre d'emplois de la collectivité selon les modalités ci-dessous.

L'IFSE

L'IFSE est un outil indemnitaire ayant pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein des groupes de fonctions.

Détermination des groupes de fonctions, des critères et des montants maxima

Pour chaque cadre d'emplois, des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels doivent être définis.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes transparaîtra via des plafonds distincts.

La circulaire ministérielle recommande de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les catégories A,
- 3 groupes de fonctions pour les catégories B,
- 2 groupes de fonctions pour les catégories C

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales peuvent définir elles-mêmes le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. Encadrement, coordination, pilotage, conception

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

La notion d'encadrement implique nécessairement de réaliser l'entretien annuel d'évaluation des collaborateurs.

2. Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent.

3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel

Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions...)

Pour chacun des 3 critères, les fiches de poste de tous les agents ont été analysées afin de déterminer, pour chacune d'elle, la présence des critères dans le poste.

Filière administrative

Cadre d'emploi des RÉDACTEURS TERRITORIAUX (B)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel de l'IFSE		
		Montant minimum	Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Responsable de service Gestionnaire de structure	Néant	17 480 €	17 480 €
Groupe 2	Chef d'équipe / encadrant de proximité	Néant	16 015 €	16 015 €
Groupe 3	Technicité particulière Assistant de direction	Néant	14 650 €	14 650 €
Cadre d'emploi des ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX (C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel de l'IFSE		
		Montant minimum	Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Encadrement	Néant	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Suppléance de son supérieur, technicité et responsabilité particulières	Néant	10 800 €	10 800 €
Groupe 3	Agent d'accueil ou d'exécution	Néant	10 260 €	

Filière animation

Cadre d'emploi des ANIMATEURS TERRITORIAUX (B) MONTANTS ANNUELS				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel de l'IFSE		
		Montant minimum	Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Responsable de service Gestionnaire de structure	Néant	17 480 €	17 480 €
Groupe 2	Chef d'équipe / encadrant de proximité	Néant	16 015 €	16 015 €
Groupe 3	Fonction d'animation Assistant de direction	Néant	14 650 €	14 650 €
Cadre d'emploi des ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION (C)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel de l'IFSE		
		Montant minimum	Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Responsable accueils collectifs de mineurs - Encadrement	Néant	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'animation périscolaire, Assistant petite enfance	Néant	10 800 €	10 800 €
Groupe 3	Agent d'accueil ou d'exécution	Néant	10 260 €	

Filière sanitaire et sociale

Cadre d'emploi des ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS (B)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel de l'IFSE		
		Montant minimum	Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Direction de structure	Néant	11 970 €	11 970 €
Groupe 2	Encadrement de proximité, d'usagers Animateurs dans l'insertion	Néant	10 560 €	10 560 €

Réexamen de l'IFSE

Règlementairement, le montant de l'IFSE doit être révisé :

- En cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions (afin d'encourager la prise de responsabilité) ;
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;

- A minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (pour les emplois fonctionnels à l'issue de la 1^{ère} période de détachement) ;
 - En cas de changement de grade suite à une promotion, une réussite à un concours ou à un examen.
- Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation.

Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement, par douzième du montant annuel alloué à l'agent. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Modulation de l'IFSE du fait des absences

L'absentéisme entraîne des déductions dites "pour absences" sur le montant de l'IFSE, en fonction de la durée et du type d'absence. Les retenues sur le salaire seront effectuées le mois suivant l'absence.

Les absences ci-dessous ne donnent pas lieu à déduction :

- ° Congé de maternité y compris les périodes d'état pathologique
- ° Congé de paternité
- ° Congé d'adoption
- ° Accident de service, accident de trajet
- ° Maladie professionnelle
- ° Congés annuels et jours de fractionnements
- ° Autorisations exceptionnelles d'absence
- ° Jours RTT, y compris les dons de RTT
- ° Jours de CET
- ° Jours de présence parentale, si l'agent est présent 50% de son temps de travail
- ° Jours de solidarité familiale, si l'agent est présent 50% de son temps de travail
- ° Jours d'hospitalisation
- ° Cure thermique en lien avec une maladie professionnelle ou accident de service
- ° Temps partiel thérapeutique suite à un accident de service ou accident de trajet

Absences donnant lieu à déduction (après le jour de carence)

- ° *Pour les congés de maladie ordinaire et cure thermique :*

Maintien à 100% pendant 15 jours d'absences calendaires, cumulés par année civile, puis déduction de 1/30^{ème} du montant de l'IFSE, à compter du 16^{ème} jour d'absence (le cumul sera remis à 0 chaque 1^{er} janvier).

- ° *Pour les congés longue maladie, longue durée et grave maladie :*

Maintien à 50% dès le premier jour d'arrêt.

- ° *Pour les temps partiels thérapeutiques et congés individuels de formation*

Versement au prorata du temps de travail réel.

- ° *Absence pour grève : retenue d'1/30^{ème} par jour de grève*

Le CIA

L'attribution du CIA repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et, en particulier, la grille d'évaluation de la manière de servir, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

Prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Les critères retenus pour le calcul du montant sont les suivants :

- La manière de servir (ponctualité, sens du service public, réalisation des objectifs, ...)
- Le présentéisme
- La participation aux manifestations organisées par la ville
- La fonction d'assistant de prévention
- La fonction de régisseur adjoint
- Le remplacement occasionnel de son supérieur hiérarchique
- L'accueil de stagiaire

Conditions d'attribution

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds définis, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Dans le cas où, à titre individuel, un agent percevrait un montant d'IFSE supérieur au calcul résultant de la présente délibération, le montant du CIA à verser à cet agent sera réduit au montant dépassant la part IFSE maintenue par application de la clause de sauvegarde.

Exemple : un agent percevait 200€, le calcul de l'IFSE s'élève à 150€ : l'agent continue de percevoir 200€ par application de la clause de sauvegarde. Si le CIA s'élève à 30€ : l'agent ne perçoit pas le CIA. Si le CIA s'élève à 80€, l'agent ne percevra que 30€.

Filière administrative

Cadre d'emploi des REDACTEURS TERRITORIAUX (B)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel du CIA	
		Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Responsable de service Gestionnaire de structure	2 380 €	2 380 €
Groupe 2	Chef d'équipe / encadrant de proximité	2 185 €	2 185 €
Groupe 3	Technicité particulière Assistant de direction	1 995 €	1 995 €
Cadre d'emploi des ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX (C)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel du CIA	
		Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Encadrement	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Suppléance de son supérieur, technicité et responsabilité particulières	1 200 €	1 200 €
Groupe 3	Agent d'accueil ou d'exécution	1 140 €	

Filière animation

Cadre d'emploi des ANIMATEURS TERRITORIAUX (B) MONTANTS ANNUELS			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel du CIA	
		Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Responsable de service Gestionnaire de structure	2 380 €	2 380 €
Groupe 2	Chef d'équipe / encadrant de proximité	2 185 €	2 185 €
Groupe 3	Technicité particulière Assistant de direction	1 995 €	1 995 €

Cadre d'emploi des ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION (C)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel du CIA	
		Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Encadrement	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Suppléance de son supérieur, technicité et responsabilité particulières	1 200 €	1 200 €
Groupe 3	Agent d'accueil ou d'exécution	1 140 €	

Filière sanitaire et sociale

Cadre d'emploi des ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS (B)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant annuel du CIA	
		Montant maximum	Plafonds réglementaires indicatifs
Groupe 1	Direction de structure	1 630 €	2 380 €
Groupe 2	Encadrement de proximité, d'usagers Animateurs dans l'insertion	1 440 €	2 185 €

Périodicité de versement du CIA

Le versement du CIA sera annuel et en cas de besoin, le mois suivant un événement exceptionnel que l'autorité territoriale souhaiterait récompenser.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

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

Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
 - aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Les personnels relevant du droit privé (apprenti, contrat aidé, ...) ne pourront pas bénéficier du RIFSEEP.

Attribution individuelle

Conformément au décret n° 91-875, le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par le Président, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Cumul possible

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- le remboursement des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA),
- les avantages collectivement acquis (prime de fin d'année),
- l'indemnité de régie,
- l'indemnité d'astreinte et de permanence,
- l'indemnité pour élections,
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

Clause de revalorisation l'IFSE et du CIA

Les montants maxima de l'IFSE et du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Maintien du régime antérieur (clause de sauvegarde)

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, il est proposé au conseil d'Administration de maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

Cette clause de sauvegarde ne remet pas en cause les éventuelles diminutions du régime indemnitaire qui peuvent intervenir en cas de comportement inapproprié de l'agent ou de procédure disciplinaire, comme cela était pratiqué antérieurement à la mise en place du RIFSEEP.

Madame la Vice-présidente informe les membres du Conseil d'Administration qu'il est nécessaire de se mettre en conformité avec la réglementation. L'ancien régime indemnitaire étant figé et le système des primes complexes, il était urgent de créer un outil simple destiné à récompenser la manière de servir et l'engagement professionnel des agents.

Après avis du comité technique, à l'unanimité, le Conseil d'Administration :

- Instaure le régime indemnitaire des agents du CCAS en application des textes relatifs au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ;
- Approuve les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA dans les conditions ci-dessus.

4°) Ressources Humaines - Adhésion au Comité National d'Action Sociale

Les articles 70 et 71 de la loi 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique disposent que : *«l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre»*. Les dépenses afférentes aux prestations sociales ont un caractère obligatoire pour les communes, les s départementaux et les s régionaux.

En outre, l'article 25 de la loi N° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale prévoit que les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.

Depuis de nombreuses années, c'est le Comité des Œuvres Sociales, association loi 1901, qui assure la gestion de diverses prestations au bénéfice des agents. Pour cela, la ville verse à l'association une subvention annuelle de 16 200 €.

Par ailleurs, le CNAS est un organisme national qui a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels de la fonction publique territoriale et de leurs familles. À cet effet, il propose à ses bénéficiaires un très large éventail de prestations : aides, secours, prêts sociaux, vacances, loisirs, culture, chèques réduction...qu'il fait évoluer chaque année afin de répondre à leurs besoins et à leurs attentes. Par comparaison, le CNAS serait en mesure de proposer beaucoup plus de prestations que le COS

telles que les allocations de rentrée scolaire, le bénéfice de chèque CESU bonifiés, des réductions dans de nombreuses enseignes nationales ou locales et sur les voyages, des prêts bonifiés pour divers événements de la vie, de même que des primes pour les départs à la retraite ou les médailles du travail.

Compte tenu de la diversité des prestations proposées et soucieuse d'apporter une véritable aide sociale à ses agents, la municipalité souhaite adhérer au CNAS, ce qui permet à la collectivité de se doter d'un nouvel outil renforçant la reconnaissance des salariés et l'attractivité de la collectivité.

Le coût d'adhésion s'élève à 205 € par agent pour l'année 2018. Il est proposé au Conseil d'Administration d'adhérer pour l'ensemble des agents, quel que soit le nombre d'heures, titulaires et stagiaires, ainsi que pour les agents contractuels de droit public positionnés sur un emploi permanent (maîtres-nageurs, professeurs de musique), ainsi que les bénéficiaires de contrats aidés de plus de 6 mois et présents plus de 6 mois. Les vacataires, les saisonniers, ou les salariés recrutés en renfort ou en remplacement d'agents placés en congés de toute nature seraient exclus du dispositif.

Madame la Vice-présidente précise que l'adhésion au CNAS permettra aux agents de bénéficier de prestations plus intéressantes. Chaque agent recevra une carte individuelle d'adhésion et pourra si nécessaire recourir aux conseils de l'agent qui sera nommé correspondant CNAS au sein de la ville.

A l'unanimité, le Conseil d'Administration :

- Décide de mettre en place une action sociale en faveur du personnel en adhérant au CNAS à compter du 1^{er} janvier 2018
- Autorise Monsieur le Président à signer la convention d'adhésion au CNAS, l'adhésion étant renouvelée annuellement par tacite reconduction ;
- Accepte de verser au CNAS une cotisation évolutive et correspondant au nombre de bénéficiaires actifs indiqués sur les listes multiplié par le montant de la cotisation par bénéficiaire, dans les conditions ci-dessus ;

5°) Ressources humaines : Mise à disposition de personnel

Dans le cadre de l'organisation des Temps d'Activité Périscolaire (TAP), il conviendrait de mettre à disposition de la Ville de Vittel, un agent socio-éducatif pour une durée de 3 ans. Cette procédure est nécessaire afin que cet agent puisse continuer à exercer ses missions en sa qualité d'animateur au sein du service jeunesse, pour les Temps d'Activités Périscolaires (TAP).

Par ailleurs, de manière ponctuelle, certains agents du CCAS participent à l'organisation de certains événements (carnaval, élections, ...) mis en place par la Ville de Vittel. Il est ainsi proposé de régulariser ces interventions, notamment dans un souci de visibilité financière, en instaurant une procédure de mise à disposition.

Les conventions jointes en annexe détaillent les conditions de ces mises à disposition.

Madame la Vice-présidente évoque les actions réalisées par l'agent en charge de la prévention en milieu scolaire et périscolaire. Les agents du CCAS peuvent également participer, s'ils le souhaitent, aux différentes manifestations organisées par la ville.

Après accord des agents concernés et avis favorable de la commission administrative paritaire placée auprès du Centre de Gestion des Vosges, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve les termes des conventions à intervenir avec la ville de Vittel et autorise Madame la Vice-présidente à les signer.

6°) Questions diverses

Sylvie CONRAUX informe que la maison des adolescents d'Épinal, destinée aux jeunes de 12 à 25 ans, permet d'améliorer leur bien-être grâce à l'intervention d'une psychologue.

Les membres du Conseil d'Administration évoquent les difficultés rencontrées par la Croix Rouge et les Resto du Cœur quant à la distribution de denrées alimentaires.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à dix-neuf heures quinze.

Vittel, le 11 décembre 2017.

Le secrétaire de séance,
Camille COLLIGNON

Le Président,
Franck PERRY

