



Centre Communal d'Action Sociale
Ville de Tours

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

N°24-109

Séance du 20 décembre 2024

Date de convocation : 16/12/2024

Administrateurs en exercice : 17

Administrateurs présents : 6/17

Administrateurs votants : 8/17

L'an 2024, le 20 décembre à 09h30, le Conseil d'Administration du CCAS de la ville de Tours, dûment convoqué par sa Vice-Présidente, s'est réuni salle du Conseil d'Administration du CCAS.

Présents : 6/17

Pouvoirs : 2/17

Excusés : 9/17

Étaient présents : Mme MOUSSOUNI, M. BRUN, Mme CABANNE, M. GARNAUD, M. MUSSARD et Mme SERRA.

Avaient donné pouvoir : M. DENIS à Mme MOUSSOUNI, Mme QUINTON à M. BRUN.

Étaient absents excusés : Mme BLET, Mme WANNERROY, Mme DARIES, M. PIERRE, Mme BECARD, M. OREAL, Mme MAUDUIT, Mme LEVAVASSEUR et M. FLEISCH.

Tome 1- N°24-109 - OBJET : GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL

I Transformations de poste :

Dans le cadre de la politique des ressources humaines, il convient de transformer le poste ci-dessous de la manière suivante :

EHPAD :

Pour faire suite à la campagne de promotion interne 2024, il convient transformer le poste suivant :

- poste n°4194 relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux en un poste relevant du cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux (poste de chef de cuisine)

II : Modification du règlement général du temps de travail du CCAS

Le règlement du temps de travail des agents du CCAS est le document relatif des droits et obligations des agents du CCAS en matière de temps de travail.

Synthèse du cadre légal et réglementaire, il doit être tenu à jour des évolutions. Par ailleurs, il permet la prise en compte des spécificités des directions et services du CCAS, l'intégration des évolutions des organisations et la prise en compte des orientations politiques de l'établissement en matière de qualité de vie au travail.

Ainsi, sont intégrées dans cette nouvelle version, les textes suivants :

- La loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche – article 40 « Décès » du règlement du temps de travail ;
- La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité- article 40 « Décès » du règlement du temps de travail ;
- Le décret n°2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique – article 64 « congé de présence parentale » et article 65 « congé de proche aidant » du règlement du temps de travail.

De plus, dans le cadre des réflexions engagées sur le plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le CCAS souhaite dès à présent se positionner parmi les collectivités pionnières sur ces questions et, en particulier, lutter contre les tabous relatifs à la menstruation et aux interruptions de grossesse.

En effet, alors que 83% des effectifs du CCAS sont des femmes, il est essentiel d'améliorer la qualité de vie au travail des agentes, de lever un frein salarial potentiel en prévoyant de nouvelles autorisations entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il est proposé de mettre en place quatre nouvelles autorisations spéciales d'absence (ASA) :

- Une ASA pour dysménorrhées invalidantes jusqu'à deux jours par mois, ou de deux jours de télétravail exceptionnel, sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant ou du gynécologue, faisant état de dysménorrhées invalidantes, dans le respect du secret médical ;
- Une ASA pour interruption de grossesse jusqu'à deux jours, sur présentation d'un certificat médical, à prendre dans le mois suivant l'évènement ;
- Une ASA congé paternité et d'accueil de l'enfant étendu, d'une durée de six semaines (30 jours ouvrés). Cette ASA pourra être prise de manière continue ou fractionnée, une fois les droits à congé paternité et d'accueil de l'enfant épuisés et dans les six mois suivants l'arrivée de l'enfant ;
- Une ASA pour les actes médicaux réalisés dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation.

La mise en place des nouvelles autorisations d'absence est réalisée dans le cadre d'une expérimentation, sous réserve des décisions gouvernementales pouvant intervenir.

A l'issue de la première année d'application, un bilan sera dressé afin d'analyser les conséquences de ces ASA : la satisfaction des agents, le niveau de sollicitation de celles-ci ainsi que les potentielles difficultés rencontrées dans le service d'un point de vue organisationnel.

III : Modification du règlement du temps de travail EHPAD

Dans le cadre d'une prise en compte du temps d'habillage dans le temps de travail effectif et permettre ainsi la présence du personnel soignant aux transmissions, il a été proposé et adopté en comité social territorial du 6 décembre 2024, la modification de l'article 1 « Cycle de travail- Horaire de la manière suivante :

- Equipe de jour aide-soignant – agents sociaux : Les horaires sont fixes pour tous les sites de l'EHPAD.
Equipe de jour aide-soignant et agents sociaux :
Horaires fixes : 7h 00 – 14h 24 le matin 13h55 – 21h 19 le soir

IV : Rapport Social Unique 2023

La loi de transformation de la fonction publique instaure le rapport social unique qui remplace le bilan social établi précédemment par les Collectivités. Outil de dialogue social, le rapport social unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité, il permet d'alimenter le dialogue social.

Il est obligatoire tous les ans et comporte des éléments et des données notamment relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

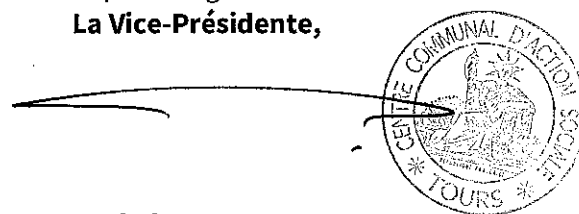
Le Rapport Social Unique (RSU) est transmis au Centre de Gestion ce qui permet à la collectivité de comparer ses données avec celles d'autres collectivités de strates similaires, de connaître ses spécificités (absentéisme, formation, mouvement de personnel...), de mesurer l'évolution des données sur plusieurs années. Le Rapport Social Unique est une obligation légale. Il doit être présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 6 décembre 2024 sur la modification du règlement général du temps de travail du CCAS, sur la modification du règlement général du temps de travail en EHPAD, et sur le rapport social unique 2023,

Madame la Vice-Présidente demande aux administrateurs de valider les différentes dispositions, ainsi que tout document afférent permettant la mise en œuvre de la présente délibération.

Délibération adoptée à l'unanimité.

Pour le Maire, Président du CCAS
Et par Délégation
La Vice-Présidente,



Rachel MOUSSOUNI