



**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**N°23-59**

**Séance du 13 octobre 2023**

Date de convocation : 09/10/2023      L'an 2023, le 13 octobre à 9h30, le Conseil  
Administrateurs en exercice : 17      d'Administration du CCAS de la ville de Tours,  
Administrateurs présents : 11/17      dûment convoqué par sa Vice-Présidente, s'est réuni  
Administrateurs votants : 14/17      dans la salle d'animation de la résidence Schweitzer.

Présents : 11/17  
Pouvoirs : 3/17  
Excusés : 3/17

Étaient présents : Mme MOUSSOUNI ; Mme WANNERROY ; Mme BLET ; M. BRUN ; Mme  
CABANNE ; M. PIERRE ; M. GARNAUD ; M. MUSSARD ;

Avaient donné pouvoir : M. DENIS à Mme MOUSSOUNI ; Mme QUINTON à Mme BLET ; Mme  
DARIES à M. BRUN.

Étaient absents excusés : Mme SERRA ; M. FLEISCH et M. OREAL.

**Tome 1 - N°23-59 – OBJET : Gestion administrative du personnel.**

**- I Transformations de poste :**

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

**Direction Générale :**

**Service Communication :**

Pour faire suite au recrutement de la nouvelle chargée de communication, il convient de  
transformer le poste n°11584 relevant du cadre d'emploi des techniciens territoriaux en un  
poste relevant du cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux,

## Direction fonctions support/EHPAD :

### Services techniques :

Le poste n°12119, relevant du cadre d'emploi des techniciens territoriaux en un poste relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux,

### EHPAD :

Le poste n°4194, relevant du cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux en un poste relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux. (EHPAD)

Le poste n°5009, relevant du cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux en un poste relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques (EHPAD), suite à une erreur matérielle sur la délibération 23-35 du 12 mai 2023.

Le poste n°4111, relevant du cadre d'emploi des agents des adjoints techniques territoriaux en un poste relevant du cadre d'emploi des agents sociaux territoriaux. (EHPAD).

### - II Adoption du règlement du télétravail des agents du CCAS :

Le télétravail est un mode de d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Il contribue ainsi à :

- L'amélioration des conditions de travail donc à la qualité de vie,
- A l'attractivité pour la collectivité sur le marché de l'emploi,
- L'organisation du travail des services et de dématérialisation de l'administration,
- La continuité de l'action des services en période de crise.

Il répond également à une volonté politique de Président du CCAS au regard des politiques de mobilité sur le territoire.

Aussi, le CCAS de la Ville de Tours a adopté en conseil d'administration du 17 décembre 2021, une expérimentation du télétravail de droit commun.

A l'issue de cette période d'expérimentation, il convient de proposer des évolutions.

- **Suppression du critère des 6 mois de présence effective** qui n'est plus une obligation préalable pour réaliser une demande de télétravail. La possibilité de conditionner la demande de télétravail à une durée de présence jugée suffisante est ainsi laissée à la libre appréciation de l'encadrant.



- **Deux possibilités de télétravail régulier ou occasionnel :**
    - o Pour le travail régulier, possibilité de télétravailler un jour par semaine, ce jour devant être fixe.
    - o Pour le travail occasionnel, création d'un forfait de 24 jours de télétravail ponctuel, calculé en fonction de son temps de présence effective sur l'année (sans cumul avec télétravail régulier...). L'utilisation de ce forfait est flexible et fractionnable en demi-journée. Il ne peut pas se cumuler avec la modalité de télétravail régulier. Il doit nécessairement être validé par le supérieur hiérarchique ;
  
  - **Simplification de la formalisation des autorisations individuelles de télétravail.** En cas d'accord, le formulaire visé par la DRH vaut autorisation individuelle d'acceptation et est valable au-delà d'une année si aucun changement substantiel n'intervient. En cas de refus, la DRH adresse un courrier à l'agent pour l'informer de la décision et lui indiquer les voies et délais de recours possibles auprès de la commission administrative paritaire (pour les fonctionnaires) ou de la commission consultative paritaire (pour les agents non titulaires) ; un formulaire de fin de télétravail est mis en place pour gérer la fin de recours à cette modalité de travail.
  
  - **Mise en œuvre d'une Indemnisation forfaitaire des jours télétravaillés** à hauteur de 2.88€ par jour, dans la limite de 129.60€ par an pour 45 jours maximum.
    - o Versement de l'indemnité par trimestre civil à terme échu. *Exemple : les jours travaillés durant le premier trimestre de l'année civile seront indemnisés sur la paie d'avril.*
    - o Versement de l'indemnité par trimestre civil à terme échu. *Exemple : les jours Application à compter du 1er août 2023*
- Le guide de télétravail est annexé à ce présent rapport, l'avis du comité social territorial ayant été rendu lors de la séance du 20 septembre 2023.

- **III Protection sociale complémentaire : augmentation de la participation employeur**

Dans le cadre de la feuille de route de l'agenda social, le CCAS a affirmé sa priorité d'adapter l'action sociale et notamment de revoir l'intervention du CCAS au titre de la complémentaire santé et de la prévoyance destinée à couvrir :

- Soit les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne, désignés sous la dénomination de risques ou de complémentaire « santé » ;
- Soit les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité ou le décès, désignés sous la dénomination de risques ou de complémentaire « prévoyance » ;
- Soit les deux risques : « santé » et « prévoyance ».

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, la ville de Tours, le CCAS et Tours Métropole Val de Loire participent aux contrats d'assurance labellisés souscrits par les agents à hauteur de :

10€ mensuel pour la prévoyance,

5€ mensuel pour la santé,

et de 10€ mensuel pour la prévoyance et la santé cumulées.

Ce dispositif concerne environ 152 agents en août 2023 pour une participation employeur de 1395€.

Jusqu'alors facultative, l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 rend obligatoire la participation des employeurs territoriaux au financement de la protection sociale complémentaire.

- dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la couverture du risque « prévoyance » à hauteur d'au moins 20% d'un montant de référence fixé par décret en Conseil d'Etat n°2022-581 du 20 avril 2022 soit 7 euros de participation minimum par agent.
- dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026, la couverture risque « santé » à hauteur d'au moins 50% d'un montant de référence fixé aussi par le même décret en Conseil d'Etat, soit 15 euros de participation mensuelle minimum par agent.

Dans cette perspective, il est proposé de participer mensuellement aux contrats d'assurance labellisés à compter du 1<sup>er</sup> août 2023 à hauteur de :

- 15€ en santé au lieu de 5€ actuellement.
- 10€ en prévoyance.

Soit une participation mensuelle de 25€ par agent assuré en santé et en prévoyance.

En outre, il est prévu de lancer une étude par une assistance à maîtrise d'ouvrage pour 2024 ou de s'appuyer sur l'expertise du centre de gestion en vue de faire un bilan du système de participation actuelle et de mettre en place une couverture santé et prévoyance adaptée aux besoins des agents et des capacités de financement du dispositif.

Le coût annuel de l'augmentation de la participation employeur est estimée à + 12 300€.



- **IV Recours à des vacataires en EHPAD :**

L'EHPAD recrute depuis de nombreuses années des étudiants en santé pour la réalisation d'activités d'aide-soignant le week-end afin d'assurer la continuité de service en EHPAD. Ces étudiants sont jusqu'à présent recrutés sur la base d'un contrat horaire c'est-à-dire rémunérés en fonction du nombre d'heures réalisées.

Dans le cadre de la politique de gestion des ressources humaines, il est proposé de mettre en place des vacances pour ces étudiants, répondant ainsi au cadre réglementaire.

En effet, l'arrêté du 3 février 2022 relatif aux vacances des étudiants en santé pour la réalisation des activités d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture ou des actes et activités d'infirmier autorise la collectivité à rémunérer ces étudiants par le système de vacation.

Aussi, un contrat de vacation liant la collectivité et l'étudiant, devra être établi en précisant la période pour laquelle l'étudiant est recruté, la durée hebdomadaire du travail ainsi que la rémunération réglementaire correspondant à un agent titulaire du premier échelon du premier grade concerné.

A ce titre, il est proposé de fixer la rémunération de chaque vacation sur la base d'un forfait brut de :

- Vacation « activité aide-soignant » : 122.52 € brut
- Vacation « activité infirmier » : 125 € brut

La durée d'une vacation est fixée à 7h24.

Ces montants bruts ont été calculés en prenant en compte le traitement du premier grade de recrutement en y associant le régime indemnitaire afférent.

- **Mise en place d'un pôle d'agents de remplacement polyvalents :**

Depuis de nombreuses années, l'EHPAD a recours au recrutement d'agents contractuels afin de pallier les absences pour motif divers (arrêts maladie, formation, congés...). Les contrats de ces agents sont des contrats horaires, c'est-à-dire rémunérés en fonction du nombre d'heures réalisées.

Malgré une augmentation constante du nombre de contrats, ces dernières années, la qualité de service n'est pas optimale et l'attractivité des postes proposés insuffisante.

Ainsi, la direction des ressources humaines a mené une réflexion sur une nouvelle politique de recrutement en concertation avec les organisations syndicales, et notamment en prévoyant la création d'un pôle d'agents polyvalents de remplacement en EHPAD.

Dans un premier temps, il avait adopté lors du conseil d'administration du 16 décembre 2022 le principe de création de 20 postes, constitués de 10 postes d'agents sociaux et de 10 postes d'aides-soignants, lesquels devaient servir de base de travail de réflexion du pôle de remplacement.

Aussi à la suite de cette délibération, un groupe de travail a engagé cette démarche et a abouti aux propositions suivantes sur les modalités organisationnelles de ce pôle :

- Les agents du pôle recevront leur planning de travail entre le 15 et le 20 du mois précédent ;
- Ils seront répartis sur 2 secteurs Nord/Sud (Monconseil-3Rivières/Varennes de Loire- Vallée du Cher) ;
- Des tickets de bus ou le véhicule de service seront mis à disposition de l'agent pour les éventuels déplacements ;
- Leur rémunération sera majorée par rapport à des agents affectés sur un site ;
- Un parrain sera désigné pour accompagner les nouveaux agents ;
- Une évaluation sera effectuée dès la première semaine, puis au bout d'un mois. Ce dispositif sera reconduit chaque mois jusqu'au terme du premier contrat (6 mois) ;
- Présence des agents de ce pôle pendant la période estivale du 1<sup>er</sup> août jusqu'à la première semaine du mois de septembre.

Cette nouvelle organisation a été présentée au comité social territorial le 20 septembre dernier.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration valident les différentes dispositions de la présente délibération.

**Abstention de Mme CABANNE et de M. PIERRE.**

**Délibération adoptée à la majorité des suffrages exprimés.**

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

Rachel MOUSSOUNI

