

DEPARTEMENT DE LA REUNION

COMMUNE DE TROIS BASSINS

ARRONDISSEMENT DE SAINT PAUL

CANTON DE SAINT LEU

**Procès Verbal
des délibérations du Conseil d'Administration
du Centre Communal d'Action Sociale**

Séance du 24 novembre 2025

L'An Deux Mille Vingt Cinq, le Vingt Quatre Novembre à 10H00, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Commune de Trois-Bassins, régulièrement convoqués, se sont réunis à la Mairie, sous la présidence de Monsieur PAUSE Daniel.

PRESENTS

M. PAUSE Daniel, Président

M. LIN-KWANG Joseph
Mme FLORESTAN Nadine
Mme AURE Jacqueline

} membres élus par le Conseil municipal

Mme MERMERA Anise, représentant l'Association des Personnes Agées de Trois Bassins, membre nommé par le Maire

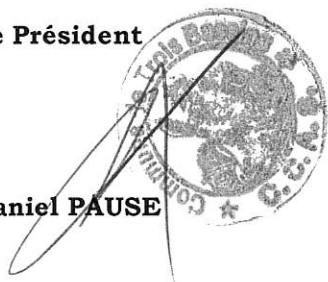
NOTA : Le Président soussigné certifie que la convocation a été faite le 18 novembre 2025 et que le nombre de membres en exercice étant de 8 le nombre de membres présents est de 5.

ABSENTS

Mme HOARAU Marie Josée, membre élu par le Conseil municipal
Mme JACQUES Odette, représentant la Croix Rouge Française, membre nommé par le Maire
M. DIDELOT Alain, représentant l'UDAF, membre nommé par le Maire

Le Président

Daniel PAUSE



Le secrétariat de la séance est assuré par Mme AURE Jacqueline conformément à l'article 23 alinéa 3 du décret du 6 mai 1995

ORDRE DU JOUR

AFFAIRE N° 01 : Approbation du contenu de la rédaction du procès-verbal des délibérations en date du 15 septembre 2025

AFFAIRE N° 02 : Budget CCAS – Décision Modificative N° 1 pour l'exercice 2025

AFFAIRE N° 03 : Ouverture spéciale des crédits – Section d'investissement 2026

AFFAIRE N° 04 : Personnel C.C.A.S. – Création de postes : Parcours Emploi Compétences pour 2025

AFFAIRE N° 05 : Personnel C.C.A.S. – Création de postes : Parcours Emploi Compétences pour 2026

AFFAIRE N° 06 : Evolution du tableau des emplois et des effectifs du CCAS

AFFAIRE N° 07 : Structuration des services – Modification du tableau des emplois et des effectifs par création de postes – Plan de valorisation du personnel _ Plan de titularisation

AFFAIRE N° 08 : Rapport Social Unique (RSU) 2024 – CCAS

AFFAIRE N° 09 : Adhésion à la convention de participation à la Protection Sociale Complémentaire proposée par le CDG et fixation du montant de la participation du CCAS - Volet santé

AFFAIRE N° 10 : Accompagnement à la levée des freins sociaux pour l'accès à une insertion durable par l'emploi, la formation, la mobilité – Cofinancement des formations, d'achat en matériels

AFFAIRE N° 11 : Acquisition de citernes et mise à disposition aux familles cibles du territoire

AFFAIRE N° 12 : Règlement Général à la Protection des Données Personnelles (RGPD) Désignation du Délégué à la Protection des Données (DPO) mutualisé entre la Commune et le CCAS de Trois-Bassins

AFFAIRE N° 13 : Prêt social

AFFAIRE N° 14 : Attribution d'aides facultatives

Questions diverses

En préambule, le Président informe le Conseil d'Administration que conformément aux pouvoirs délégués au Président et en cas d'empêchement au Vice-Président, lors de la réunion du 28 juillet 2020, 50 aides ont été attribuées pour un montant de 7 160,00 € pour la période du 11 septembre 2025 au 21 novembre 2025.

AFFAIRE N° 01 : Approbation du contenu de la rédaction du procès-verbal des délibérations en date du 15 septembre 2025

Le Président met aux voix le procès-verbal de la séance du 15 septembre 2025

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Le Conseil d'Administration délibérant, approuve à l'unanimité le procès-verbal.

AFFAIRE N° 02 : Budget CCAS – Décision Modificative N° 1 pour l'exercice 2025

Le Président expose :

Le projet de décision modificative N° 1 qui est présenté à l'approbation du conseil d'administration est arrêté en dépenses et en recettes à :

En section de fonctionnement les propositions concernent des ajustements crédits suivants :

Dépenses

DEPENSES DE FONCTIONNMENT		
Chapitre	Libellé	DM 1
011	Charges à caractère générale	-15 000,00
012	Charges de personnel	-30 000,00
65	Autres Charges de gestion courantes	49 700,00
68	Dotations aux provisions	
Total dépenses réelles		4 700,00
042	Opérations d'ordres entre sections	
Total fonctionnement		4 700,00

Recettes

RECETTES DE FONCTIONNMENT		
Chapitre	Libellé	DM1
013	Atténuation de charges	
70	Produits de services	
74	Dotations et participations	4 700,00
Total recettes réelles		4 700,00
042	Opérations d'ordres entre sections	
Total fonctionnement		4 700,00

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité :

- approuve la décision modificative N°1-2025 comme inscrit ci-dessus,
- autorise le Président ou son représentant à signer tous documents liés à cette affaire.

AFFAIRE N° 03 : Ouverture spéciale des crédits – Section d'investissement 2026

Le Président expose :

Au terme de l'article L. 1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le C.C.A.S. de Trois-Bassins peut engager, liquider et mandater sur l'exercice 2026 des dépenses nouvelles d'investissement dans la limite du quart des crédits inscrits au budget de l'exercice 2025 (hors restes à réaliser) en attendant l'adoption du budget primitif.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget lors de son adoption qui devra intervenir pour l'exercice 2026 avant le 30 avril 2026.

Il est donc demandé aux membres du conseil d'administration d'ouvrir par délibération spéciale les crédits suivants :

Budget CCAS:

Chapitre	Inscriptions (BP hors RAR +/- DM) 2025	Ouverture spéciale de crédits pour 2026
20-immobilisations incorporelles	5 000,00	1 250,00
204-subvention d'équipement versées	32 000,00	8 000,00
21-immobilisations corporelles	118 945,22	29 736,31
23- immobilisations en cours	0,00	0,00
27-Autres immobilisations financières	10 000,00	2 500,00
Total	165 945,22	41 486,31

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité :

- autorise l'ouverture par délibération spéciale les crédits comme indiqués dans les tableaux ci-dessus ;
- autorise le Président à signer tous les actes différents à cette affaire.

AFFAIRE N° 04 : Personnel C.C.A.S. – Création de postes : Parcours Emploi Compétences pour 2025

Le Président expose :

Le parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail en particulier les chômeurs de longue durée, les seniors, les travailleurs handicapés ou les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH).

L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller du service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, Département)

La prescription du parcours emplois compétences se fait en faveur des employeurs du secteur non-marchand sélectionnés en fonction des critères suivants :

- le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- l'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, préqualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences.

Avant de signer un contrat de recrutement d'un salarié en PEC, une convention doit être conclue entre l'employeur, le bénéficiaire, et le prescripteur. La demande de convention doit être déposée préalablement à l'embauche du bénéficiaire.

La conclusion d'une convention est conditionnée par la capacité et l'engagement de l'employeur à proposer et à mettre en œuvre les actions d'accompagnement et de montée en compétences, contrepartie obligatoire de l'aide financière de l'Etat.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, chaque employeur est ainsi tenu envers son salarié :

- de mettre en place des actions d'accompagnement : ex : aide à la prise de poste, périodes de mise en situation en milieu professionnel, etc... ;
- de le faire bénéficier d'actions de formation ;
- de lui désigner un tuteur ;
- de lui remettre une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

Le salarié en PEC bénéficie, tout au long de son contrat, d'un accompagnement de son conseiller référent qui comprend :

- un entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir ;
- un suivi durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret dématérialisé ;
- un entretien de sortie, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Le parcours emploi compétences prend la forme du Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand (secteur public).

Les employeurs publics pouvant conclure un CAE sont les :

- collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- associations ;
- entreprises chargées de la gestion d'un service.

Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent recourir à un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le cadre du contrat unique d'insertion du secteur non marchand dit CUI-CAE et objet de cette délibération.

Le CAE est un contrat de travail de droit privé régi par le code du travail.

Le CUI-CAE est conclu pour une durée déterminée. Cette durée est de 9 à 11 mois¹. Il peut être renouvelé pour 11 mois maximum. La durée maximale d'un CAE en CDD peut être portée à 60 mois lorsqu'un salarié est reconnu travailleur handicapé ou pour un salarié âgé de 50 ans et plus et rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

¹ 10 mois maximum pour les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et renouvellement de 10 mois maximum. 11 mois pour les bénéficiaires du RSA et renouvellement de 11 mois maximum.

Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du Smic brut, est modulé entre 50 % et 60 %. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à l'exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

En ce qui concerne le C.C.A.S. de Trois-Bassins, le recours au CUI-CAE est une nécessité pour la continuité de service et au vu du taux de chômage particulièrement important sur la commune. Le besoin pour l'année 2025 est estimé à 5 contrats.

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité :

- autorise la création de 5 emplois dans le cadre du parcours emploi compétences au titre de l'année 2025 ;
- autorise le paiement des PEC dans la limite des besoins de l'année formulées auprès des services préfectoraux et des contraintes budgétaires ;
- inscrit au budget 2025 les crédits correspondants ;
- autorise le Président ou son représentant à signer la convention avec le prescripteur et les contrats à durée déterminée avec les personnes qui seront recrutées.

AFFAIRE N° 05 : Personnel C.C.A.S. – Création de postes : Parcours Emploi **Compétences pour 2026**

Le Président expose :

Le parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail en particulier les chômeurs de longue durée, les seniors, les travailleurs handicapés ou les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH).

L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller du service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, Département)

La prescription du parcours emplois compétences se fait en faveur des employeurs du secteur non-marchand sélectionnés en fonction des critères suivants :

- le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- l'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, préqualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences.

Avant de signer un contrat de recrutement d'un salarié en PEC, une convention doit être conclue entre l'employeur, le bénéficiaire, et le prescripteur. La demande de convention doit être déposée préalablement à l'embauche du bénéficiaire.

La conclusion d'une convention est conditionnée par la capacité et l'engagement de l'employeur à proposer et à mettre en œuvre les actions d'accompagnement et de montée en compétences, contrepartie obligatoire de l'aide financière de l'Etat.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, chaque employeur est ainsi tenu envers son salarié :

- de mettre en place des actions d'accompagnement : ex : aide à la prise de poste, périodes de mise en situation en milieu professionnel, etc... ;
- de le faire bénéficier d'actions de formation ;
- de lui désigner un tuteur ;
- de lui remettre une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

Le salarié en PEC bénéficie, tout au long de son contrat, d'un accompagnement de son conseiller référent qui comprend :

- un entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir ;
- un suivi durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret dématérialisé ;
- un entretien de sortie, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Le parcours emploi compétences prend la forme du Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand (secteur public).

Les employeurs publics pouvant conclure un CAE sont les :

- collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- associations ;
- entreprises chargées de la gestion d'un service.

Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent recourir à un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le cadre du contrat unique d'insertion du secteur non marchand dit CUI-CAE et objet de cette délibération.

Le CAE est un contrat de travail de droit privé régi par le code du travail.

Le CUI-CAE est conclu pour une durée déterminée. Cette durée est de 9 à 11 mois². Il peut être renouvelé pour 11 mois maximum. La durée maximale d'un CAE en CDD peut être portée à 60 mois lorsqu'un salarié est reconnu travailleur handicapé ou pour un salarié âgé de 50 ans et plus et rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du Smic brut, est modulé entre 50 % et 60 %. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à l'exonération :

² 10 mois maximum pour les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et renouvellement de 10 mois maximum. 11 mois pour les bénéficiaires du RSA et renouvellement de 11 mois maximum.

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

En ce qui concerne le C.C.A.S. de Trois-Bassins, le recours au CUI-CAE est une nécessité pour la continuité de service et au vu du taux de chômage particulièrement important sur la commune. Le besoin pour l'année 2026 est estimé à 5 contrats.

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité :

- autorise la création de 5 emplois dans le cadre du parcours emploi compétences au titre de l'année 2026 ;
- d'autoriser le paiement des PEC dans la limite des besoins de l'année formulées auprès des services préfectoraux et des contraintes budgétaires ;
- d'inscrire au budget 2026 les crédits correspondants ;
- d'autoriser le Président ou son représentant à signer la convention avec le prescripteur et les contrats à durée déterminée avec les personnes qui seront recrutées.

AFFAIRE N° 06 : Evolution du tableau des emplois et des effectifs du CCAS

Le Président expose :

Conformément à l'article L.313-1 du Code Général de la Fonction Publique, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, sur proposition de l'autorité, de fixer les effectifs des emplois permanents nécessaires au fonctionnement des services.

Le tableau des effectifs constitue la liste des emplois ouverts budgétairement, pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades.

La gestion des effectifs et de la masse salariale intervenant dans le respect des crédits budgétaires annuellement ouverts à cette fin par le Conseil d'Administration du CCAS de Trois-Bassins, en application de l'article R. 2313-3 du Code général des collectivités locales, toute collectivité ou établissement a également l'obligation de joindre chaque année à la délibération fixant le budget primitif et le compte administratif un état de l'effectif du personnel au 31 décembre de l'année écoulée.

Afin de mettre en adéquation les effectifs, les emplois et les compétences du CCAS, il est nécessaire de faire évoluer le tableau des effectifs par la création, la modification ou la suppression d'emploi.

La mise à jour du tableau des emplois vise à :

- intégrer les évolutions des besoins des services en matière d'organisation et de fonctionnement ;
- ajuster les grades et cadres d'emplois afin de tenir compte des mouvements de personnel (recrutements, avancements de grade, mobilités internes ou départs) ;
- supprimer ou transformer des emplois devenus sans objet ou redéfinis dans le cadre de la réorganisation des services.

Aussi, au regard du besoin de l'établissement de disposer d'un tableau des emplois et des effectifs consolidés, il vous est proposé d'ajuster le tableau en vigueur par :

- la suppression des 7 emplois devenus vacants ou redéfinis ;
- la suppression des grades et des emplois existants sur lesquels sont affectés les agents ;
- la création de l'ensemble des emplois résultant l'organisation actuelle des services permettant l'affectation des agents en poste sur les emplois occupés et l'identification des emplois vacants.

A la différence du tableau des effectifs, le tableau des emplois et des effectifs est un outil RH multi-usages constituant le point de départ de la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) et permettant de :

- disposer d'un état des lieux des emplois (et non uniquement des grades) clair, structuré et mis à jour ;
- de réfléchir en globalité sur le « poids » de chaque emploi ;
- d'évaluer et d'anticiper les dépenses de personnel et leur évolution ;
- d'identifier les emplois vacants ou à supprimer ;
- de mettre à jour les Lignes Directrices de Gestion.

La construction de cette gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, se construit avec une déclinaison pluriannuelle.

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité :

- approuve le tableau des emplois et des effectifs de l'établissement, joint en annexe, arrêté à la date de la présente délibération.

AFFAIRE N° 07 : Structuration des services – Modification du tableau des emplois et des effectifs par création de postes – Plan de valorisation du personnel _ Plan de titularisation

Le Président expose :

Conformément à l'article L.313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de l'établissement.

Il vous est proposé d'améliorer le pouvoir d'achat des agents non titulaires de droit public par le biais de la titularisation.

Pour rappel, l'article L.320-1 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue par le présent livre.

L'article L.326-1 du même code déroge à l'article L.320-1, en indiquant que les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours pour l'accès aux corps de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, le cas échéant, selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers.

Les corps ou cadres d'emplois accessibles sont ceux dont le grade Subdivision d'un corps ou d'un cadre d'emplois regroupant des fonctionnaires ayant vocation à occuper les mêmes emplois de début correspond à l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique appelée échelle de rémunération C1.

L'échelle C1 correspond aux grades suivants : adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine, agent social, opérateur des activités physiques et sportives et adjoint technique.

Aussi, il vous est proposé de créer les emplois suivants :

- Un (1) emploi dans le cadre d'emploi des adjoints techniques administratifs à temps non complet (130h/mois) ;

- Un (1) emploi dans le cadre d'emploi des adjoints techniques à temps non complet (130h/mois) ;
- Un (1) emploi dans le cadre d'emploi des adjoints d'animation à temps non complet (130h/mois)

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité :

- décide de la création des emplois susvisés dont les caractéristiques figurent en annexe du présent rapport ;
- dit que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au Budget principal ;
- adapte le tableau des emplois et des effectifs en ce sens ;
- autorise le Président ou toute personne habilitée à signer les actes afférents.

AFFAIRE N° 08 : Rapport Social Unique (RSU) 2024 - CCAS

Le Président expose :

Conformément aux dispositions du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au rapport social unique et à la base de données sociales dans la fonction publique territoriale, l'établissement a élaboré le Rapport Social Unique (RSU), portant sur les données de l'année de référence 2024.

Ce document constitue un outil de pilotage et d'aide à la décision. Il regroupe et analyse l'ensemble des données relatives à la gestion des ressources humaines : effectifs, emplois, recrutements, rémunérations, formation, santé et sécurité au travail, conditions de travail, dialogue social, action sociale et égalité professionnelle.

Le RSU a été réalisé à partir des données issues principalement du logiciel de gestion des ressources humaines, des registres de santé et sécurité au travail, ainsi que des informations communiquées par les services. Il a pour objectif de fournir une vision globale et consolidée des effectifs et des conditions d'emploi des agents de l'établissement, tout en permettant un suivi de l'évolution pluriannuelle des indicateurs RH.

Le Rapport Social Unique 2024 constitue un outil essentiel de pilotage des politiques RH de l'établissement. Il permet d'alimenter la réflexion stratégique en matière d'emploi public local et de contribuer à une gestion plus efficiente et équitable des ressources humaines.

Le RSU a été présenté au Comité Social Territorial (CST) lors de sa séance du 04 novembre 2025.

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration

- Vu l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- Vu la note de synthèse relative au Rapport Social Unique ;

après en avoir débattu et délibéré :

- Prennent acte des débats : 05
- Ne souhaitent pas acter les débats : 00

AFFAIRE N° 09 : Adhésion à la convention de participation à la Protection Sociale Complémentaire proposée par le CDG et fixation du montant de la participation du CCAS - Volet santé

Le Président expose :

La participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents a été modifiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022.

C'est ainsi qu'afin de remplir son obligation de participation au financement des garanties de protection sociale complémentaire applicable à compter du 1^{er} janvier 2026, le Comité Social Territorial (CST) et a donné un avis favorable en date du 1^{er} avril 2025 concernant la participation de la Commune et du CCAS de Trois Bassins à l'appel public à concurrence du CDG 974 afin d'adhérer à la convention de participation pour les risques « santé » et pouvoir proposer à ses agents l'adhésion par le biais d'un contrat collectif d'assurance, conformément à l'article L827-7 du code général de la fonction publique.

La convention de participation sera signée pour une durée de 6 ans.

Au terme de la procédure d'appel à concurrence, le conseil d'administration du CDG 974 a retenu **l'offre santé proposée par la MNT.**

Les agents du CCAS de Trois-Bassins sont libres d'y adhérer par le biais de la souscription d'un contrat collectif d'assurance auprès de la MNT.

L'offre proposée par le CCAS d'adhérer à une mutuelle par le biais de contrat individuel d'assurance labellisé est remplacée par ce nouveau mode de souscription.

Les garanties proposées dans la convention de participation pour le risque « santé » sont détaillées en annexe.

Les tarifs proposés dans la convention de participation pour le risque « santé » sont les suivants :

Grille des montants de cotisation TTC par personne						
Age	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Montant TTC mini	Montant TTC proposé	Montant TTC mini	Montant TTC proposé	Montant TTC mini	Montant TTC proposé
Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème})	/	28,29 €	/	34,74 €	/	41,76 €
Adulte actif de moins de 30 ans inclus	/	42,52 €	/	52,28 €	/	62,89 €
Adulte actif de plus de 30 ans à 40 ans inclus	/	50,58 €	/	62,21 €	/	74,87 €
Adulte actif de plus de 40 ans à 50 ans inclus	/	64,05 €	/	78,81 €	/	94,87 €
Adulte actif de plus de 50 ans	/	90,92 €	/	111,92 €	/	134,76 €
Retraité	/	117,21 €	/	144,31 €	/	173,80 €

Le montant de la participation mensuelle du CCAS de Trois-Bassins au financement des garanties de risque « santé » reste identique à celle qui était proposée dans le cadre de la souscription au risque « santé » par le biais d'un contrat individuel d'assurance labellisé à savoir : **30 euros net mensuel par agent.**

Cette participation est forfaitaire et est indépendante du nombre de personnes assurées au sein du foyer de l'agent ou de la formule souscrite.

Etant précisé que seuls les contrats souscrits auprès de la MNT dans le cadre du contrat collectif pourront faire l'objet d'une participation du CCAS. Par conséquent, les agents qui disposent d'une mutuelle souscrite à titre individuelle, auprès de la MNT ou d'un autre assureur, ne pourront pas (ou plus) bénéficier de la participation employeur.

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration à l'unanimité :

- approuve l'adhésion du CCAS de Trois-Bassins à la convention de participation pour le risque « Santé » auprès de la MNT suite à l'appel d'offres effectué par le CDG 974 ;

- valide le montant de la participation du CCAS de Trois-Bassins à la cotisation payée par l'agent dans le cadre de la souscription du contrat collectif d'assurance auprès de la MNT pour un montant mensuel de 30 euros net.

AFFAIRE N° 10 : Accompagnement à la levée des freins sociaux pour l'accès à une insertion durable par l'emploi, la formation, la mobilité – Cofinancement des formations, d'achat en matériels

Le Président expose :

La Ville de Trois-Bassins est confrontée à un taux de chômage avoisinant les 40%. Cette précarité face à l'emploi a conduit la Ville à être en territoire pilote pour l'accompagnement des BRSA par le biais de sa cellule insertion pilotée par le CCAS.

L'un des objectifs est de permettre notamment à ce public d'aller vers le plein emploi. Toutefois pour atteindre cet objectif, il est impératif de lever les freins qui entravent les démarches des publics démunis face à l'emploi, qu'ils soient financiers, familiaux et/ou budgétaires.

Comprendre les freins à l'accès à l'emploi, repérer les publics les plus fragilisés, permettre au public en situation de précarité d'aller vers l'emploi, favoriser l'autonomie, apporter un soutien aux familles sont des axes de travail qui sont envisagés pour contribuer à lever les freins sociaux.

Pour une "insertion plus inclusive" ; achat de tickets de bus, aide à la mobilité, aide au permis, forum de l'emploi, job dating, accompagnement des associations d'insertion, découverte des métiers sont aussi des axes opérationnels qui seront développés.

Lors de sa séance du 20 mars 2025, votre Assemblée a donné un avis favorable sur cette opération notamment sur le volet mobilité.

Cependant, dans le cadre de leur parcours d'insertion et de formation, le CCAS est aussi sollicité par les publics cibles sur une participation financière de leurs formations. Aussi, afin de lever les freins à cette insertion inclusive, dans ce cadre, Votre Assemblée a donné lors de sa séance du 02 Juin 2025 un avis favorable sur la participation à cofinancement en tenant compte du projet professionnel et de l'analyse sociale.

Afin de mieux accompagner ce public cible (bénéficiaire du RSA, éloigné de l'emploi, bénéficiaire des allocations chômage, être dans une démarche de Retour à l'Emploi et ou dans une démarche d'Economie, ...) Sociale et Solidaire, le CCAS de Trois-Bassins souhaite que le cofinancement concerne non seulement les frais de formation, l'achat de valise pédagogique ou logistique en petit matériel nécessaire à la formation mais aussi au matériel nécessaire au lancement d'une activité socioéconomique.

Ce cofinancement d'un montant compris entre 300 € à 1000 € sera versé directement aux bénéficiaires et/ou à un prestataire et permettra aux public cible d'être éligible à d'autres sources de financement.

Cette action sera développée dans le cadre du PDT 2024-2026

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- autorise le CCAS à mettre en œuvre cette opération,
- autorise le cofinancement compris entre 300 € et 1000 €,
- autorise le versement aux bénéficiaires et/ ou aux prestataires,
- autorise le Président ou son représentant à signer toutes pièces dans

le cadre de cette opération.

AFFAIRE N° 11 : Acquisition de citernes et mise à disposition aux familles cibles du territoire

Le Président expose :

La ville de Trois-Bassins a fortement été impactée par le Cyclone Garance le 28 Février 2025. Dans la Commune, plusieurs familles ont été sinistrées avec différents dégâts (inondation, coulée de boue, éboulement, perte d'équipements de première nécessité, ...) ainsi que des pertes et /ou des difficultés liées à la quotidienneté (produits alimentaires, coupure d'eau de longue durée, coupure électrique, dysfonctionnement des réseaux, ...).

Dans l'urgence, afin de les accompagner, il a été accordé à ces familles une aide financière forfaitaire et exceptionnelle versée directement soit aux familles soit à un prestataire selon l'analyse sociale effectuée par l'Assistant Social du CCAS.

En partenariat avec la Commune, au sortir de Garance sur près de 15 jours, afin de faire face aux manques et aux coupures d'eau, le CCAS de Trois-Bassins a été mobilisé dans la distribution d'eau et d'aides alimentaires sur l'ensemble du territoire pour les familles cibles impactées (Personnes Agées, Personnes Agées Isolées, Personnes Handicapées, Agriculteurs, Familles vulnérables et précarisées, ...).

Afin d'anticiper la prochaine saison cyclonique, le CCAS de Trois-Bassins envisage l'acquisition et la mise à disposition des citernes (de 500 à 3000 L) pour les familles cibles de façon individuelle ou en collectif par regroupement.

Cette opération préventive permettra au CCAS une gestion différente des phases de prévention et de sauvegarde par rapport à GARANCE notamment dans la distribution d'eau.

L'acquisition de ces citernes pour une mise à disposition des familles cibles, permettra d'éviter aux agents du CCAS des allers-retours pour la livraison de pack d'eau.

Cette mise à disposition permettra également de faciliter la quotidienneté des familles cibles et agriculteurs éloignées des centres de distribution collective (Piveteau/Grande Ravine Littoral, Montvert/Bois de Nêfles, Gîte des Tamarins...) où les quartiers et chemins pourront être impraticables.

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- autorise le CCAS à mettre en œuvre cette opération,
- autorise l'acquisition des citernes entre 500 et 3000 L,
- autorise la mise à disposition aux familles cibles.

AFFAIRE N° 12 : Règlement Général à la Protection des Données Personnelles (RGPD) Désignation du Délégué à la Protection des Données (DPO) mutualisé entre la Commune et le CCAS de Trois-Bassins

Le Président expose :

Le règlement Européen sur la protection des données personnelles, paru au journal officiel de l'Union Européenne, prévoit pour l'ensemble des Etats membres, un nouveau cadre d'analyse et de traitement des données ainsi que la nomination obligatoire d'une personne appelée DPO (Data Protection Officer/ Délégué à la protection des données.

L'application de ce règlement est entrée en vigueur le 25 mai 2018 avec un pouvoir de sanction alourdi en cas de non-conformité.

La nomination d'un DPO est ainsi obligatoire au sein des organismes publics et des entreprises qui traitent des données sensibles à grande échelle telles que les données de santé, ou celles qui exigent un suivi régulier des personnes comme c'est le cas au CCAS.

Ce délégué a pour missions selon l'article 37 du règlement européen :

- **d'informer et de conseiller** le responsable de traitement ou le sous-traitant, ainsi que les employés,
- **de contrôler le respect du règlement** et du droit national en matière de protection des données,
- **de conseiller le CCAS** sur la réalisation d'études d'impact sur la protection des données et de vérifier l'exécution,
- **de coopérer avec l'organisme de contrôle** et d'être le point de contact de celle-ci.

Le CCAS s'est mis en conformité lors de sa séance du 17 juin 2019 en désignant un délégué interne et un suppléant au sein du CCAS de Trois-Bassins.

Pour la mise en place des obligations imposées par le règlement européen, le délégué doit notamment :

- s'informer sur le contenu de nouvelles obligations,
- sensibiliser les décideurs sur l'impact de ces nouvelles règles,
- réaliser l'inventaire des traitements de données du CCAS (recenser de façon précise le traitement des données personnelles par l'élaboration d'un registre des traitements)
- concevoir des actions de sensibilisation
- de piloter la conformité en continu avec une mission d'information, de conseil et de contrôle interne
- de prioriser les actions à mener sur la base du registre afin de se conformer aux obligations actuelles et à venir
- de prioriser les actions au regard des risques que font peser nos traitements sur les droits et les libertés des personnes concernées.

Pour prouver notre conformité au règlement Européen le CCAS doit donc constituer et regrouper la documentation nécessaire dans le respect des obligations prévues notamment par l'article 37. Les actions et documents réalisés à chaque étape doivent être réexaminées et actualisés régulièrement pour assurer la protection des données en continu.

Lors de sa séance du 02 juin 2025, votre Assemblée a donné un avis favorable sur la contractualisation d'un conventionnement d'objectifs et de moyens entre la Commune et le CCAS de Trois-Bassins notamment sur la mutualisation à la réalisation des missions entre la Commune et le CCAS.

Afin d'optimiser cette contractualisation, il convient aujourd'hui de nommer le/la Juriste de la Commune de Trois-Bassins, DPO au sein du CCAS de Trois-Bassins.

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- autorise le CCAS à nommer le/la Juriste de la Commune, DPO du CCAS.

AFFAIRE N° 13 : Prêt social

Le Président expose :

Le CCAS de Trois-Bassins s'est inscrit dans une démarche d'accompagnement des familles dans le cadre de leur projet professionnel ou par le biais d'une participation financière à l'amélioration de l'habitat.

A ce titre, une personne a sollicité le CCAS pour l'obtention d'un prêt sans intérêt avec un remboursement selon l'échéancier ci-dessous :

1- Un prêt de 800,00 € pour l'amélioration du cadre de vie :

JANVIER 2026	FEVRIER 2026	MARS 2026	AVRIL 2026	MAI 2026	JUIN 2026
100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €

JUILLET 2026	AOUT 2026
100,00 €	100,00 €

Il est précisé que le dossier a été présenté au Conseil du 15 septembre 2025, mais suite à une erreur dans le nom du bénéficiaire, ce dossier est soumis à votre approbation.

Ceci exposé le Président demande aux membres de faire part de leurs questions et/ou remarques, et s'ils souhaitent avoir un complément d'informations ou d'explications.

Il est acté qu'aucune remarque ni demande d'information n'a été formulée par les membres présents.

Décision du Conseil d'Administration

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- approuve le plan prévisionnel de remboursement,
- autorise le Président ou son représentant à signer toutes pièces dans le cadre de cette affaire.

AFFAIRE N° 14 : Attribution d'aides facultatives


9 dossiers ont été présentés, 9 aides ont été attribuées pour un montant de 2 350,00 €.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée les jour, mois et an que dessus à 12H00.

Le secrétaire


Marie Murielle ZITTE

Le Président


Daniel PAUSE

ANNEXE AFFAIRE N° 02

**Budget CCAS – Décision Modificative N° 1 pour l'exercice
2025**



NOTE DE SYNTHÈSE
BUDGET 2025 - DECISION MODIFICATIVE N°1
BUDGET CCAS

Les décisions modificatives sont des délibérations qui viennent modifier les autorisations budgétaires initiales, soit pour intégrer des dépenses ou des ressources nouvelles, soit pour supprimer des crédits antérieurement votés.

Le projet de décision modificative N° 1 qui est présenté à l’approbation du conseil d’administration est arrêté en dépenses et en recettes à :

DM 1	(+) 4 700.00 €
Section de fonctionnement	4 700.00 €
Section d’investissement.....	00.00 €

Le total des inscriptions pour l’exercice 2025 est ainsi porté à :

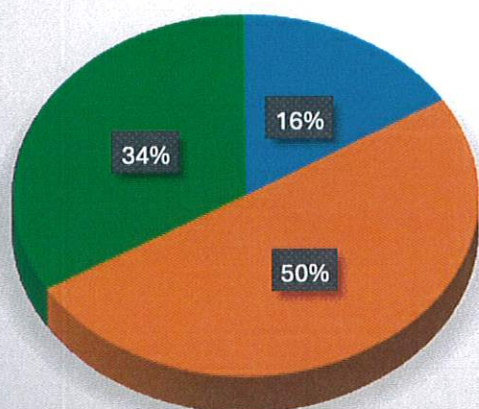
Section	BP 2025	DM1	TOTAL BUDGET
Fonctionnement	890 429,89	4 700,00	895 129.89
Investissement	174 695,22	0,00	174 695,22
Total	1 065 125,11	4 700,00	1 069 825.11

1 – SECTION FONCTIONNEMENT

Ci-dessous le détail des opérations de fonctionnement :

1-1 DÉPENSES REELLES SUPPLÉMENTAIRES : hausse globale de 4 700.00 €

Répartition des dépenses réelles - 2025



- Total chapitre 011- charges à caractère générale
- Total chapitre 012- charges de personnel
- Total chapitre 65 autres charges de gestion courante
- Total chapitre 67 - charges spécifiques

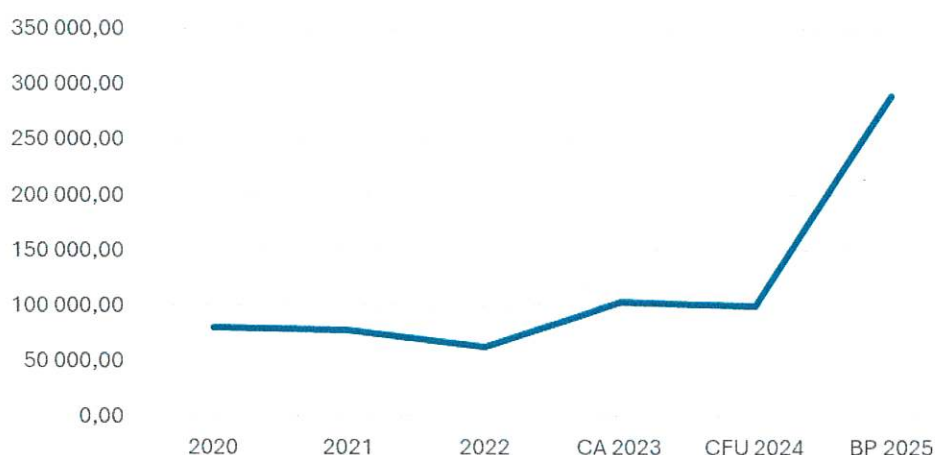
Chapitre compte	Libellé	CA 2022	CA 2023	CFU 2024	BP 2025	DM 1	Total 2025	evolution 2025/2024
60611	Eau et assainissement		500,00	0,00	500,00		500,00	
60612	Energie		1 807,50	1 443,88	2 000,00		2 000,00	38,52%
60622	Carburant	5 623,96	7 715,76	6 593,24	8 000,00		8 000,00	21,34%
60623	Alimentation	1 515,04	14 632,85	8 012,15	7 000,00		7 000,00	-12,63%
60631	Fournitures d'entretien						0,00	
60632	Fournitures petits équipement		1 633,07	1 180,47	1 500,00		1 500,00	27,07%
60636	Vêtement de travail	954,49	247,30	520,75	1 000,00		1 000,00	92,03%
6064	Fournitures administratives	1 216,33	650,37	1 729,71	2 000,00		2 000,00	15,63%
6065	livres disques cassettes		121,40	0,00	200,00		200,00	
60668	Autres produits pharmaceutiques			17,34	100,00		100,00	476,70%
6068	Autres matières et fournitures	1 969,52	3 117,69	5 310,53	6 000,00		6 000,00	12,98%
6078	achats marchandises			6 581,72	7 000,00	-7 000,00	0,00	-100,00%
6135	Locations mobilières						0,00	
61551	Entretien matériel roulant	6 075,27	12 938,44	11 824,05	13 000,00		13 000,00	9,95%
6156	Maintenance	232,50	1 306,10	1 125,69	2 100,00		2 100,00	86,55%
6161	Multirisques			1 756,36	2 000,00		2 000,00	13,87%
6184	Versement à des organismes	996,00	500,00	5 574,00	1 000,00		1 000,00	-82,06%
6188	Autres frais divers						0,00	
6228	Divers prestation service	214 104,70	74 986,40	10 690,68	61 389,89	-8 000,00	53 389,89	399,41%
6231	Annonces et insertions						0,00	
6232	Fete et cérémonies			940,00	0,00		0,00	-100,00%
6238	Divers		694,40	2 863,58	1 000,00		1 000,00	-65,08%
6245	Transports de personnes extérieures à la collectivité		1 020,00	4 446,02	2 000,00		2 000,00	-55,02%
6247	Transports collectifs	1 459,95		1 602,97	2 000,00		2 000,00	24,77%
6257-6234	Réception		11 705,70	13 740,86	13 000,00		13 000,00	-5,39%
6251	Voyages déplacements et missions			320,00	500,00		500,00	56,25%
6257	dont convivialité +parentatilité pst maintien						0,00	
6261	Frais d'affranchissement		17,01	1 294,25	2 000,00		2 000,00	54,53%
6262	Frais de télécommunications			2 479,22	3 500,00		3 500,00	41,17%
627	frais bancaire	300,49	3,79	0,48	500,00		500,00	104066,67%
6281	cotisations UNCCAS UDCCAS	314,32	3 528,49	818,92	3 600,00		3 600,00	339,60%
6288	Autres		1 276,19	6 633,13	7 000,00		7 000,00	5,53%
O11	Total chapitre 011- charges à caractère générale	234 762,57	138 402,46	97 500,00	149 889,89	-15 000,00	134 889,89	38,35%
O12	Total chapitre 012- charges de personnel	380 196,67	366 597,05	389 842,68	457 000,00	-30 000,00	427 000,00	9,53%
65133	Secours d'urgence		59 590,62	51 546,73	8 000,00		8 000,00	-84,48%
65134	aides		44 003,04	47 493,14	169 340,00	49 700,00	219 040,00	361,20%
65312	Frais de missions de déplacement			320,00	500,00		500,00	56,25%
6541	creances admises en non valeur				1 000,00		1 000,00	
65818	Autres			453,53	1 000,00		1 000,00	120,49%
6588	autres		0,93	0,98	60 000,00		60 000,00	6122348,98%
65	Total chapitre 65 autres charges de gestion courante	62 865,70	103 594,59	99 814,38	239 840,00	49 700,00	289 540,00	190,08%
67	Total chapitre 67 - charges spécifiques		26,67		500,00		500,00	
68	Total dotations aux provisions			1 080,00	1 200,00		1 200,00	11,11%
	Total dépenses réelles de fonctionnement	677 824,94	608 620,77	588 237,06	848 429,89	4 700,00	853 129,89	45,03%
6811	Dotations aux amortissements	30 649,15	37 796,74	24 140,31	42 000,00		42 000,00	73,98%
	Total chapitre 042 - opérations d'ordres	30 649,15	37 796,74	24 140,31	42 000,00	0,00	42 000,00	73,98%
	Total dépenses fonctionnement	708 474,09	646 417,51	612 377,37	890 429,89	4 700,00	895 129,89	46,17%

- **Chapitre 011 Charges à caractère général** : ajustement de (-) 15 000.00 € sur les articles cités ci-dessous :
 - Achat marchandises : (-) 7 000.00 €
 - Diverses prestations services : (-) 8 000.00€
- **Chapitre 012 Charges de personnel** : ajustement de (-) 30 000.00 €
- **Chapitre 65 Autres charges de gestion courante** : hausse de **49 700.00 €** concerne principalement les dépenses d'aides :

Détail chapitre 65	BP 2025	Réalisé au 13/11/2025	DM1	TOTAL
65133 - SECOURS D'URGENCE	8 000,00	7 602,23		8 000,00
65134- AIDES 01 - FUNERAIRE		2 553,00	5 840,00	5 840,00
65134-AIDES 02- AUTRES		53 780,69	17 500,00	17 500,00
65134-AIDES	70 000,00		7 200,00	77 200,00
<i>Total aides</i>	<i>70 000,00</i>	<i>56 333,69</i>	<i>30 540,00</i>	<i>100 540,00</i>
65134-PDT 01 LEVERS LES FREINS SOCIAUX A L'ACCES A L'EMPLOI		3 250,00	3 500,00	3 500,00
65134- PDT_04 AMELIORATION HABITAT	44 340,00	62 529,57	15 660,00	60 000,00
65134 - BRSA	55 000,00	26 942,00		55 000,00
				0,00
Total 65134	169 340,00	149 055,26	49 700,00	219 040,00
6541- CREANCES ADMISES EN NON-VALEUR	1 000,00			1 000,00
65312- FRAIS MISSION ET DEPLACEMENT	500,00			500,00
65818-AUTRES	1 000,00			1 000,00
65888-AUTRES	60 000,00	31 885,56		60 000,00
Total chapitre 65	239 840,00	188 543,05	49 700,00	289 540,00

Evolution du chapitre 65 de 2020 à 2025 :

Chapitre 65 : évolution



1-2 RECETTES RELLES SUPPLÉMENTAIRES : augmentation de 4 700.00 €

Chapitre compte	Libellé	2022	CA 2023	CFU 2024	BP 2025	DM 1	Total 2025	evolution 2025/2024
70311	concessions et redevance funéraires	1 279,86	693,42	1 328,40	500,00		500,00	-27,89%
7067	Prestation de service	8 790,00	0,00				0,00	
70632	redevances à caractère loisirs		2 020,00				0,00	-100,00%
7078	Autres marchandises						0,00	
70	Total chapitre 70 - Produits de service	10 069,86	2 713,42	1 328,40	500,00	0,00	500,00	-81,57%
013	Attenuation des charges	998,59		4 042,01	6 000,00		6 000,00	
	Total chapitre 013	998,59	0,00	4 042,01	6 000,00	0,00	6 000,00	
7588	Produits divers de gestion	914,81		1 446,07			0,00	
75	Total chapitre 75 - Autres produits de gestion	914,81	0,00	1 446,07		0,00	0,00	
74712	Emplois d'avenir						0,00	
74718	Autres participation Etat	36 149,56	68 004,09	56 449,39	18 000,00	4 700,00	22 700,00	-66,62%
	ANDES						0,00	
74748	communes	480 000,00	520 000,00	530 000,00	590 000,00		590 000,00	13,46%
7478	AMI département	88 597,00					0,00	
	autres organismes (CAF...°	3 209,66					0,00	
7473	PST 2	47 063,43	115 525,70	66 442,20	153 151,60		153 151,60	32,57%
	AMI ANDES						0,00	
	pst covid						0,00	
74	Total chapitre 74 - Dotations	655 019,65	703 529,79	652 891,59	761 151,60	4 700,00	765 851,60	8,86%
7788	Produits exceptionnels	5 293,95	1 247,87		0,00		0,00	
77	Total chapitre 77 -	5 293,95	1 247,87	0,00		0,00	0,00	
002	report excédent fonctionnement				114 028,29		114 028,29	
	Recettes réelles de fonctionnement	672 296,86	707 491,08	659 708,07	881 679,89	4 700,00	886 379,89	25,28%
042	Opérations d'ordres entre section				8 750,00		8 750,00	
	Recettes totales de fonctionnement			659 708,07	890 429,89	4 700,00	895 129,89	

- **Chapitre 74 dotations et participations :**
 - Subvention : (+) 4 700€ - subvention contrat aidé

ANNEXE AFFAIRE N° 06

Evolution du tableau des emplois et des effectifs du CCAS

TABLEAU DES EMPLOIS ET DES EFFECTIFS DU CCAS DE TROIS-BASSINS

Mise à jour au 17/10/2025

A supprimer

En cours de recrutement

EMPLOIS PERMANENTS

INTITULE DE LA DIRECTION ET/OU DU SERVICE	LIBELLE EMPLOI	TEMPS DE TRAVAIL	QUOTITE HORAIRE	FILIERES	CADRE D'EMPLOIS	GRADES OCCUPES	Délibération	Ouvert au contractuel Oui/Non	Statut de l'agent en poste	Emploi permanent/Non permanent	POSTES CREEES	POSTES POURVUS	POSTES VACANTS	EN COURS DE RECRUTEMENT
SOCIALE	Assistant socio-éducatif	Temps complet	151,67H	Sociale	Assistants territoriaux socio-éducatif	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle		Oui	Titulaire	Permanent	1	1	0	0
	Assistant socio-éducatif	Temps complet	151,67H	Sociale	Assistants territoriaux socio-éducatif	Assistant socio-éducatif		Oui	Titulaire	Permanent	1	1	0	0
	Assistante sociale	Temps complet	151,67H	Sociale	Assistants territoriaux socio-éducatif	Agent social principal 2ème classe		Oui	Titulaire	Permanent	1	1	0	0
ANIMATION	Agent social	Temps complet	151,67H	Sociale	Assistants territoriaux socio-éducatif			Oui	Titulaire	Permanent	1	0	1	0
	Adjoint d'animation	Temps complet	151,67H	Animation	Adjointes territoriaux d'animation		CA du 23/09/2020 Affaire 05	Oui		Permanent	1	0	1	0
	Adjoint d'animation	Temps complet	151,67H	Animation	Adjointes territoriaux d'animation			Oui		Permanent	1	0	1	0
	Adjoint d'animation	Temps complet	151,67H	Animation	Adjointes territoriaux d'animation			Oui		Permanent	1	0	1	0
ADMINISTRATIF	Adjoint administratif	Temps complet	151,67H	Administrative	Adjointes administratifs territoriaux			Oui		Permanent	1	0	1	0
TECHNIQUE	Adjoint technique	Temps complet	151,67H	Technique	Adjointes techniques territoriaux			Oui		Permanent	2	0	2	0
TOTAL											10	3	7	0

EMPLOIS NON PERMANENTS

INTITULE DE LA DIRECTION ET/OU DU SERVICE	LIBELLE EMPLOI	TEMPS DE TRAVAIL	QUOTITE HORAIRE	FILIERES	CADRE D'EMPLOIS	GRADES OCCUPES	Délibération	Ouvert au contractuel Oui/Non	Statut de l'agent en poste	Emploi permanent/Non permanent	POSTES CREEES	POSTES POURVUS	POSTES VACANTS	EN COURS DE RECRUTEMENT
ADMINISTRATIF	Adjoint administratif	Temps complet	151,67H	Administrative	Adjointes administratifs territoriaux	Adjoint administratif	CA du 14/02/2025 Affaire 3	Oui	Contractuel de droit public	Non permanent	1	0	1	0
ADMINISTRATIF	Adjoint administratif	Temps complet	151,67H	Administrative	Adjointes administratifs territoriaux	Adjoint administratif	CA du 02/06/2025 Affaire 13	Oui	Contractuel de droit public	Non permanent	1	1	0	0
TECHNIQUE	Adjoint technique	Temps complet	151,67H	Technique	Adjointes techniques territoriaux	Adjoint technique	CA du 14/02/2025 Affaire 3	Oui	Contractuel de droit public	Non permanent	1	1	0	0
ANIMATION	Adjoint d'animation	Temps complet	151,67H	Animation	Adjointes territoriaux d'animation	Adjoint d'animation	CA du 02/06/2025 Affaire 14	Oui	Contractuel de droit public	Non permanent	1	1	0	0
TOTAL											4	3	1	0

EFFECTIF SUR EMPLOI	POSTES CREEES	POSTES POURVUS	POSTES VACANTS	EN COURS DE RECRUTEMENT
PERMANENT	10	3	7	0
NON PERMANENT	4	3	1	0
TOTAL	14	6	8	0

ANNEXES AFFAIRE N° 07

**Structuration des services - Modification du tableau des emplois et
des effectifs par création de postes – Plan de valorisation du
personnel – Plan de titularisation**

ANNEXE : Détails des emplois créés

Direction ou service	Emplois	Finalité de l'emploi	Nombre	Grade correspondant à l'emploi	Filière	Emploi permanent/Non permanent	Temps de travail	Quotité horaire	Ouvert au contractuel Oui/Non	Niveau de diplôme ou expérience attendu en cas d'un agent contractuel
Logistique	Agent technique polyvalent	L'agent assure des missions logistiques, de transport et de soutien technique nécessaires au bon fonctionnement des services du CCAS. Il contribue à la mise en œuvre des activités sociales, à l'organisation d'événements et à la logistique des actions de proximité menées par le Centre.	1	Adjoint Technique Territorial	Technique	Permanent	Temps Non complet	130	Oui	Diplôme de niveau 3 ou équivalent et/ou expérience d'au moins 3 ans sur des fonctions similaires
Animation	Agent d'animation polyvalent	L'agent polyvalent d'animation participe à la mise en œuvre des actions sociales, culturelles, intergénérationnelles et de prévention menées par le CCAS. Il contribue au maintien du lien social et au bien-être des publics accompagnés (seniors, familles, enfants, personnes isolées), par l'organisation et l'encadrement d'activités collectives et d'animations de proximité.	1	Adjoint Territorial d'animation	Technique	Permanent	Temps Non complet	130	Oui	Diplôme de niveau 3 ou équivalent et/ou expérience d'au moins 3 ans sur des fonctions similaires
Administratif	Agent administratif polyvalent	L'agent administratif polyvalent participe à l'accueil du public, à la gestion administrative et comptable courante, ainsi qu'à la mise en œuvre des actions sociales du CCAS. Il assure un rôle d'interface entre les usagers, les partenaires sociaux et les services de la collectivité, dans le respect des procédures et des valeurs du service public.	1	Adjoint administratif Territorial	Administrative	Permanent	Temps Non complet	130	Oui	Diplôme de niveau 3 ou équivalent et/ou expérience d'au moins 3 ans sur des fonctions similaires

EMPLOIS DE CATEGORIE C PAR FILIERE

FILIERE CULTURELLE – Patrimoine et Bibliothèques

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE - CATEGORIE C

Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe (Echelle C3)

Echelle indiciaire	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices Bruts	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
Indices Majorés	373	375	376	385	398	408	420	435	455	478
DUREE	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans

Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (Echelle C2)

Echelle indiciaire	ECHELONS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices Bruts	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
Indices Majorés	367	369	370	373	374	376	377	385	397	409	417	425
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

Adjoint du patrimoine (Echelle C1)

Echelle indiciaire	ECHELONS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indices Bruts	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
Indices Majorés	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS - CATEGORIE C

Adjoint administratif principal de 1ère classe (Echelle C3)

Echelle indiciaire	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices Bruts	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
Indices Majorés	373	375	376	385	398	408	420	435	455	478
DUREE	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans

Adjoint administratif principal de 2ème classe (Echelle C2)

Echelle indiciaire	ECHELONS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices Bruts	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
Indices Majorés	367	369	370	373	374	376	377	385	397	409	417	425
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

Adjoint administratif (Echelle C1)

Echelle indiciaire	ECHELONS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indices Bruts	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
Indices Majorés	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

FILIERE SPORTIVE

CADRE D'EMPLOIS DES OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES - CATEGORIE C

Opérateur des activités physiques et sportives principal (Echelle C3)

Echelle indiciaire	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices Bruts	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
Indices Majorés	373	375	376	385	398	408	420	435	455	478
DUREE	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans

Opérateur des activités physiques et sportives qualifié (Echelle C2)

Echelle indiciaire	ECHELONS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices Bruts	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
Indices Majorés	367	369	370	373	374	376	377	385	397	409	417	425
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	

Opérateur des activités physiques et sportives (Echelle C1)

Echelle indiciaire	ECHELONS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indices Bruts	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
Indices Majorés	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	

FILIERE ANIMATION

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION - CATEGORIE C

Adjoint d'animation principal de 1ère classe (Echelle C3)

Echelle indiciaire	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices Bruts	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
Indices Majorés	373	375	376	385	398	408	420	435	455	478
DUREE	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans

Adjoint d'animation principal de 2ème classe (Echelle C2)

Echelle indiciaire	ECHELONS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices Bruts	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
Indices Majorés	367	369	370	373	374	376	377	385	397	409	417	425
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

Adjoint d'animation (Echelle C1)

Echelle indiciaire	ECHELONS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indices Bruts	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
Indices Majorés	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

FILIERE MEDICO-SOCIALE

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SOCIAUX - CATEGORIE C

Agent social principal de 1ère classe (Echelle C3)

Echelle indiciaire	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices Bruts	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
Indices Majorés	373	375	376	385	398	408	420	435	455	478
DUREE	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans

Agent social principal de 2ème classe (Echelle C2)

Echelle indiciaire	ECHELONS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices Bruts	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
Indices Majorés	367	369	370	373	374	376	377	385	397	409	417	425
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

Agent social (Echelle C1)

Echelle indiciaire	ECHELONS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indices Bruts	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
Indices Majorés	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES - CATEGORIE C

Adjoint technique principal de 1ère classe (Echelle C3)

Echelle indiciaire	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices Bruts	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
Indices Majorés	373	375	376	385	398	408	420	435	455	478
DUREE	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans

Adjoint technique principal de 2ème classe (Echelle C2)

Echelle indiciaire	ECHELONS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices Bruts	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
Indices Majorés	367	369	370	373	374	376	377	385	397	409	417	425
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

Adjoint technique (Echelle C1)

Echelle indiciaire	ECHELONS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indices Bruts	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432
Indices Majorés	366	367	368	369	370	371	372	373	376	377	387
DUREE	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans

ANNEXE AFFAIRE N° 08

Rapport Social Unique (RSU) 2024 - CCAS



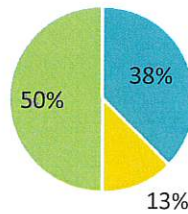
CTRE COM ACTION SOCIALE DE TROIS BASSINS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Réunion.

Effectifs

➔ 8 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 3 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 4 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuels non permanents

➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

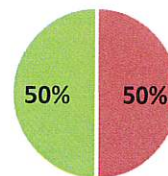
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

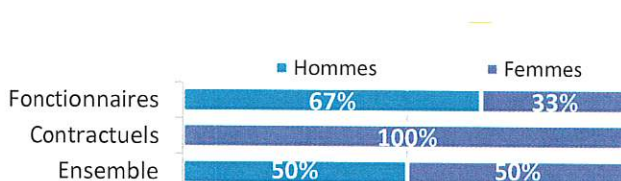
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	100%		75%
Police			
Incendie			
Animation		100%	25%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

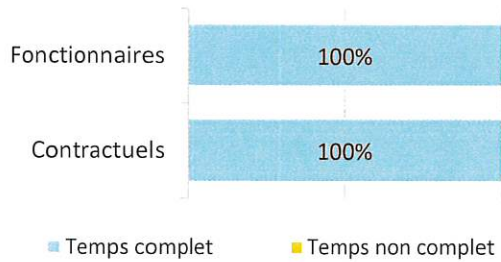


➔ Les principaux cadres d'emplois

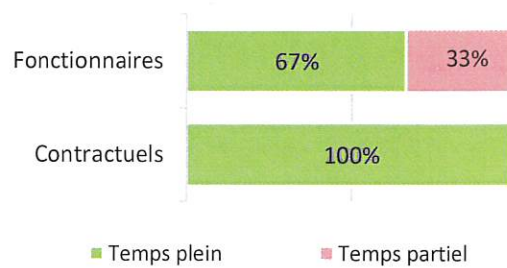
Cadres d'emplois	% d'agents
Assistants socio-éducatifs	50%
Agents sociaux	25%
Adjointes d'animation	25%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
50% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

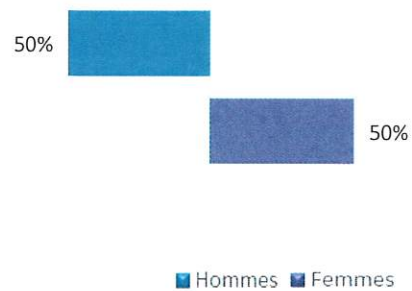
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,83
Contractuel permanent	de 35 à 40
Ensemble des permanents	47,50
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	46,25

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 9,71 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 2,88 fonctionnaires
- > 1,00 contractuel permanent
- > 5,83 contractuels non permanents

17 672 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 ¹	Effectif physique au 31/12/2024
4 agents	4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2024

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 63,66 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	612 377 €	Charges de personnel*	389 843 €	➔	Soit 63,66 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-----------	-----------------------	-----------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	177 136 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	17 789 €		122 679 €
IFSE :	15 672 €		
CIA :	2 117 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	591 €		
Supplément familial de traitement :	2 286 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	10 931 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s				s	
Police						
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	s				s	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,04 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,51%
Contractuels sur emplois permanents	7,61%
Ensemble	10,04%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2024

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s		s	s							
Catégorie B												
Catégorie C				s	s		s	s				

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 55,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 44 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,84%	12,05%	6,64%	0,96%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,16%	12,05%	14,38%	1,37%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,16%	12,05%	14,38%	1,44%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 75,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2024

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 540 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

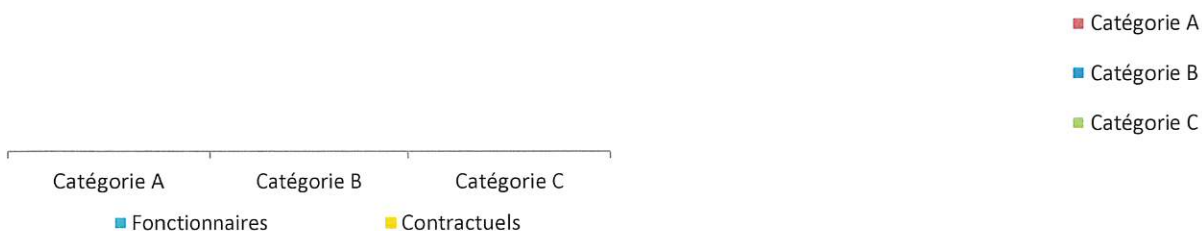
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2024

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2024



➔ 2 095 € ont été consacrés à la formation en 2024

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	89 %
Coût de la formation des apprentis	11 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	2 095 €
Montant moyen par bénéficiaire	419 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2024

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2025


Version 1


ANNEXE AFFAIRE N° 09

Adhésion à la convention de participation à la Protection Sociale Complémentaire proposée par le CDG et fixation du montant de la participation du CCAS – Volet santé


Soins courants			
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3
Prestations remboursées par l'Assurance maladie :			
<i>Les dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré aux dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTAM) sont pris en charge dans la double limite de 100% du tarif de responsabilité et des montants pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré à ces dispositifs, tel qu'indiqués ci-dessous, minorés de 20% du tarif de responsabilité. Les DPTAM sont des dispositifs ayant pour objet la maîtrise des dépassements d'honoraires des professionnels de santé conventionnés (CAS, OPTAM, OPTAM-CO...). La liste des professionnels adhérents à ces dispositifs est consultable sur : http://annuaire.sante.ameli.fr</i>			
Honoraires :			
Honoraires généralistes (consultations, visites) - Praticien adhérent à un DPTAM	125%	150%	200%
Honoraires généralistes (consultations, visites) - Praticien non adhérent à un DPTAM	105%	130%	180%
Honoraires spécialistes (consultations, visites) - Praticien adhérent à un DPTAM	150%	200%	250%
Honoraires spécialistes (consultations, visites) - Praticien non adhérent à un DPTAM	130%	180%	200%
Actes techniques médicaux et autres actes - Praticien adhérent à un DPTAM	150%	200%	250%
Actes techniques médicaux et autres actes - Praticien non adhérent à un DPTAM	130%	180%	200%
Imagerie médicale - Praticien adhérent à un DPTAM	100%	125%	200%
Imagerie médicale - Praticien non adhérent à un DPTAM	100%	105%	180%
Honoraires paramédicaux - auxiliaires médicaux (y compris sages-femmes)	100%	125%	150%
Honoraires de séances d'accompagnement psychologique (article L162-58-1 CSS)	100%	100%	100%
Analyse et examens de laboratoires	100%	125%	150%
Frais de transport	100%	100%	100%
Médicaments :			
Médicaments (tous les niveaux de remboursements par l'Assurance maladie)	100%	100%	100%
Vaccins antigrippaux	100%	100%	100%
Vaccins	100%	100%	100%
Contraception sur prescription	100%	100%	100%
Substituts nicotiniques	150 €	150 €	150 €
Matériel médical (sauf dentaire, optique, auditif)			
Ensemble du matériel sur la liste des produits et prestations (LPP)	200%	300%	400%
Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :			
Participation assuré actes > 120 Euros (par acte)	Garanti	Garanti	Garanti
Pharmacie homéopathique (par an)	50 €	75 €	100 €
Médecines douces (par an)	100 €	150 €	200 €

Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3
<i>Les dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré aux dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTAM) sont pris en charge dans la double limite de 100% du tarif de responsabilité et des montants pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré à ces dispositifs, tel qu'indiqués ci-dessous, minorés de 20% du tarif de responsabilité. Les DPTAM sont des dispositifs ayant pour objet la maîtrise des dépassements d'honoraires des professionnels de santé conventionnés (CAS, OPTAM, OPTAM-CO...). La liste des professionnels adhérents à ces dispositifs est consultable sur : http://annuaire.sante.ameli.fr</i>			
Prestations remboursées par l'Assurance maladie :			
Honoraires médicaux & chirurgicaux - Praticien adhérent à un DPTAM	150%	200%	250%
Honoraires médicaux & chirurgicaux - Praticien non adhérent à un DPTAM	130%	180%	200%
Actes de spécialités - Praticien adhérent à un DPTAM	150%	200%	250%
Actes de spécialités - Praticien non adhérent à un DPTAM	130%	180%	200%
Frais de séjour	100%	100%	100%
Soins thermaux	100%+150€	100%+200€	100%+250€
Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :			
Participation du patient actes > 120 Euros	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait patient urgence (FPU, article L160-13 CSS)	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier psychiatrie	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait chambre particulière (par jour en durée non limitée)	50 €	65 €	80 €
Forfait frais accompagnant enfant moins de 16 ans (par jour et limité à 60 jours)	30 €	35 €	40 €
Amniocentèse	30 €	30 €	50 €

Optique			
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3
<i>Cette garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, cette dernière étant limitée à 100€. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, la garantie s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période annuelle (article R 871-2 du code de la Sécurité sociale).</i>			
Prestations remboursées par l'Assurance maladie :			
Équipement 100% santé appartenant à une classe à prise en charge renforcée			
Équipement complet	 Remboursement intégral		
Équipement appartenant à une classe autre que celles à prise en charge renforcée			
Remboursement de l'équipement (limité à 100€ pour la monture) :			
a) Équipement à verres simples	150 €	250 €	300 €
b) Équipement avec un verre mentionné au a) et un verre mentionné au c)	225 €	375 €	450 €
c) Équipement à verres complexes	300 €	500 €	600 €
d) Équipement avec un verre mentionné au a) et un verre mentionné au f)	225 €	375 €	450 €
e) Équipement avec un verre mentionné au c) et un verre mentionné au f)	300 €	500 €	600 €
f) Équipement à verres très complexes	300 €	500 €	600 €
Frais de lentilles remboursées (par an et par bénéficiaire) en complément du régime	150 €	200 €	250 €
Matériel pour amblyopie, prestations d'adaptation, autres suppléments optiques	100%	100%	100%
Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :			
Frais de lentilles non remboursées (par an et par bénéficiaire)	150 €	150 €	200 €
Chirurgie de l'œil (par œil)	200 €	300 €	400 €

Dentaire			
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3
Prestations remboursées par l'Assurance maladie :			
Honoraires - Soins dentaires praticiens adhérent à un DPTAM	100%	125%	150%
Honoraires - Soins dentaires non adhérent à un DPTAM	100%	105%	130%
Traitement d'orthodontie	200%	300%	400%
Prothèses dentaires (y compris inlays-onlays et inlays core) :			
Panier de soins 100% santé sans reste à charge (convention article L 162-9 CSS)	 Remboursement intégral		
Panier de soins aux tarifs maîtrisés	200%	300%	400%
Panier de soins aux tarifs libres	200%	300%	400%
Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :			
Prothèses dentaires (par prothèse)	200 €	300 €	400 €
Traitement d'orthodontie (par semestre)	200 €	300 €	400 €
Parodontologie (par an)	100 €	250 €	350 €
Implants (forfait par implant limité à 3 implants / an)	100 €	300 €	500 €

Aides auditives

Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3
<i>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans.</i>			
Équipement 100% santé appartenant à une classe à prise en charge renforcée			
Équipement complet 	Remboursement intégral		
Équipement appartenant à une classe autre que celles à prise en charge renforcée			
Remboursement par aide auditive assuré de moins de 20 ans	1 500 €	1 500 €	1 500 €
Remboursement par aide auditive assuré de plus de 20 ans	1 000 €	1 250 €	1 500 €

Autres prestations

Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3
Prestations remboursées par l'Assurance maladie :			
Actes de prévention (7 actes selon l'arrêté du 8 juin 2006) :			
Scellement des puits, sillons et fissures (enfant de moins de 14 ans)	100%	100%	100%
Détartrage annuel complet	100%	100%	100%
Bilan du langage (enfant de moins de 14 ans)	100%	100%	100%
Dépistage hépatite B	100%	100%	100%
Dépistage trouble de l'audition (personne de plus de 50 ans)	100%	100%	100%
Ostéodensitométrie (personne de plus de 50 ans)	100%	100%	100%
Vaccins (sur liste de l'arrêté du 8 juin 2006)	100%	100%	100%
Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :			
Allocation enfant (naissance ou adoption, par enfant inscrit à l'adhésion)	250 €	250 €	250 €
Assistance	Oui	Oui	Oui