

## **CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE - CCAS**

### **PRESENTATION SYNTHETIQUE DU BUDGET PRIMITIF 2026**

L'article L 2313-1 du code général des collectivités territoriales prévoit qu'une présentation brève et synthétique retraçant les informations financières essentielles est jointe au budget primitif afin de permettre aux citoyens d'en saisir les enjeux. La présente note répond à cette obligation ; elle sera disponible sur le site internet de la commune.

Le budget retrace l'ensemble des dépenses et recettes prévisionnelles pour l'exercice 2026. Il concrétise les orientations du CCAS dans la continuité des informations contenues dans le rapport d'orientations budgétaires qui a fait l'objet d'un débat lors du conseil d'administration du 16 février 2026.

Pour rappel, le contexte financier global des collectivités locales est marqué par la nécessaire participation au redressement des finances publiques. La trajectoire financière retenue et la saine gestion conduite depuis de nombreuses années permettent d'appréhender ce contexte avec sérénité.

Ce budget a notamment été établi avec la volonté de maîtriser les dépenses de fonctionnement tout en maintenant le niveau et la qualité des services rendus aux habitants.

Le budget du CCAS est voté par nature avec une présentation fonctionnelle. La maquette budgétaire jointe est celle de la M57.

Le budget du CCAS se structure en deux sections distinctes :

- la section de fonctionnement d'un montant de 352 880,85 € qui correspond à la gestion des affaires courantes du CCAS
- la section d'investissement d'un montant de 20 967,70 € qui correspond aux achats mobiliers

## I. La section de fonctionnement

La section de fonctionnement regroupe l'ensemble des dépenses et des recettes nécessaires au fonctionnement courant et récurrent des services du CCAS.

Elle s'équilibre en dépenses et en recettes à 352 880,85 €.

### A. Les dépenses de fonctionnement

	B2025	Réa lisé 2025	BP2026	B2025/ BP2026		R2025/ BP2026	
<b>Dépenses réelles</b>	<b>278 618,00</b>	<b>276 516,29</b>	<b>351 449,34</b>	<b>72 831,34</b>	<b>26,14%</b>	<b>74 933,05</b>	<b>27,10%</b>
011 Charges à caractère général	45 944,00	45 490,88	59 680,00	13 736,00	29,90%	14 189,12	31,19%
012 Charges de personnel	202 000,00	201 646,82	259 485,34	57 485,34	28,46%	57 838,52	28,68%
65 Autres charges gestion courante	30 374,00	29 078,59	32 284,00	1 910,00	6,29%	3 205,41	11,02%
68 Dotations aux provisions	300,00	300,00	-	300,00	-100,00%	300,00	-100,00%
<b>Dépenses d'ordre</b>	<b>6 018,02</b>	<b>5 378,68</b>	<b>1 431,51</b>	<b>- 4 586,51</b>	<b>-76,21%</b>	<b>- 3 947,17</b>	<b>-73,39%</b>
042 Opérations d'ordre entre section	6 018,02	5 378,68	1 431,51	- 4 586,51	-76,21%	- 3 947,17	-73,39%
<b>Total dépenses de fonctionnement</b>	<b>284 636,02</b>	<b>281 894,97</b>	<b>352 880,85</b>	<b>68 245 €</b>	<b>23,98%</b>	<b>70 985,88</b>	<b>25,18%</b>

Les dépenses de fonctionnement augmentent de 25,18%, soit 70 986€ par rapport au réalisé 2025.

#### 1. Les charges à caractère général (chapitre 011)

Second poste de dépenses de fonctionnement, les charges à caractère général ont été ajustées à la réalité budgétaire et augmentent de 31,19%, soit 14 189,12€ en plus par rapport au réalisé 2025.

L'augmentation se justifie comme suit :

- La réalisation d'une analyse des Besoins sociaux (ABS) qui doit être effectué suite au renouvellement des conseils municipaux d'une valeur de 10 000€
- L'assurance statutaire qui sera renouvelée en cours d'année et qui sera plus conséquente du fait de l'intégration de nouveaux effectifs au sein du CCAS : 1 800€
- L'achat de petit équipement (destructeur et téléphone portable) nécessaire aux fonctions administratives : 1 000€

Ce poste reflète l'activité quotidienne des services et toutes les actions menées sur 2025 ont été maintenues.

#### 2. Les charges de personnel (chapitre 012)

##### a. Contexte et enjeux des ressources humaines

La politique de ressources humaines constitue un enjeu central de la stratégie budgétaire du CCAS. Elle représente le premier poste de dépenses de fonctionnement et conditionne directement la capacité du CCAS à assurer un service public de qualité, de proximité et en adéquation avec les attentes des administrés.

Dans un contexte marqué par des évolutions réglementaires constantes, des tensions de recrutement sur certains métiers territoriaux et une nécessaire adaptation de l'organisation aux besoins du territoire, le CCAS doit concilier maîtrise de la masse salariale, attractivité des postes et sécurisation des parcours professionnels.

##### ✓ Évolution des effectifs (titulaires / contractuels)

L'évolution des effectifs de la collectivité s'inscrit dans un cadre réglementaire précis, tout en devant répondre aux besoins opérationnels des services et aux contraintes de fonctionnement du service public local. À ce titre, la politique de ressources humaines repose sur un équilibre entre les agents titulaires, garants de la continuité et de la stabilité



du service public, et les agents contractuels, qui constituent un levier de souplesse et d'adaptation.

Le recours aux agents titulaires demeure le socle de la politique de ressources humaines de la collectivité. Il permet d'assurer la pérennité des compétences, la transmission des savoir-faire et la sécurisation des missions dans la durée. Toutefois, les évolutions statutaires, les départs à la retraite, ainsi que la transformation progressive de certaines fonctions nécessitent une adaptation régulière des effectifs.

Le recours aux agents contractuels répond, quant à lui, à des besoins clairement identifiés : remplacements temporaires d'agents absents, renforts ponctuels d'activité, mobilisation de compétences spécifiques ou difficultés de recrutement sur certains métiers en tension. Cette modalité de recrutement permet à la collectivité de maintenir un niveau de service satisfaisant tout en conservant une capacité d'ajustement.

Jusqu'en 2022, les effectifs du CCAS étaient limités à deux agents titulaires, correspondant à un fonctionnement recentré sur les missions sociales traditionnelles.

À compter de 2023, l'augmentation progressive des effectifs s'explique principalement par la création du service France Services, dispositif de proximité destiné à faciliter l'accès des administrés aux démarches administratives et aux services publics. Ce développement a permis de renforcer l'accompagnement des publics, notamment les plus fragiles, et d'améliorer la qualité du service rendu.

Parallèlement, la nomination d'un responsable du CCAS a permis de structurer et de professionnaliser l'organisation du service. Ce poste intègre également des missions complémentaires, notamment dans les domaines de l'habitat et de la cause animale, contribuant à une approche transversale des politiques sociales et de proximité.

En 2025, le recrutement de personnels contractuels est intervenu dans le cadre de la création du service « En Voiture Simone », dispositif innovant de mobilité solidaire à destination des publics en difficulté. Compte tenu du succès rencontré et de son utilité sociale avérée, ce service est appelé à être pérennisé, ce qui justifie le maintien du personnel affecté, malgré une évolution progressive et un élargissement de ses missions.

Enfin, depuis 2025, un agent contractuel affecté à France Services est venu remplacer un agent titulaire, permettant d'assurer la continuité du service tout en adaptant l'organisation aux besoins opérationnels.

Ainsi, l'évolution des effectifs du CCAS traduit une volonté de renforcer les services de proximité, de répondre à l'évolution des besoins sociaux du territoire et de garantir un accompagnement de qualité, tout en veillant à la maîtrise et à la soutenabilité de la masse salariale.

EFFECTIF PAR REGIME	Au 01/01/20	Au 01/01/21	Au 01/01/22	Au 01/01/23	Au 01/01/24	Au 01/01/25	Au 01/01/2026
Titulaires	2	2	2	2	4	4	4
Contractuels	0	0	0	0	0	2	2
Apprentis	0	0	1	1	0	0	0
Total des effectifs rémunérés	2	2	3	3	4	6	6

✓ Impact de la strate +10 000 habitants sur le CCAS

L'évolution démographique de la commune, et son positionnement dans la strate des collectivités de plus de 10 000 habitants, constitue un élément de contexte structurant pour l'activité et l'organisation du Centre Communal d'Action Sociale.

Ce changement de strate ne se traduit pas par des obligations réglementaires immédiates en matière d'effectifs pour le CCAS. Il s'accompagne toutefois d'attentes accrues en termes de qualité de l'accompagnement social, d'accessibilité des services, de proximité avec les usagers et de continuité du service public.

L'augmentation et la diversification des besoins sociaux, ainsi que le développement de dispositifs nationaux et partenariaux (notamment France Services), entraînent une montée en complexité des missions du CCAS. Cette évolution concerne à la fois l'accueil du public, l'instruction des dossiers, le suivi des situations individuelles et la coordination avec les partenaires institutionnels.

Par ailleurs, le franchissement de ce seuil renforce les exigences en matière de pilotage administratif, de gestion financière, de suivi réglementaire et d'évaluation des actions sociales, nécessitant une organisation structurée et des compétences adaptées.

Dans ce contexte, le CCAS s'inscrit dans une démarche d'anticipation et d'adaptation progressive de son organisation, visant à sécuriser son fonctionnement, accompagner l'évolution des missions sociales et garantir, à moyen terme, la soutenabilité de la masse salariale, en cohérence avec les orientations de la commune.

✓ Contraintes réglementaires (GVT, CNRACL, revalorisations, etc.)

L'évolution de la masse salariale du Centre Communal d'Action Sociale est largement conditionnée par des facteurs réglementaires et statutaires sur lesquels la collectivité dispose de marges de manœuvre limitées. Ces contraintes doivent être prises en compte dans l'analyse des orientations budgétaires, indépendamment des choix d'organisation et de développement des services.

Parmi ces facteurs, l'augmentation des cotisations sociales, et en particulier celles versées à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) qui constitue aujourd'hui l'un des principaux leviers de pression sur les dépenses de personnel.

Le GVT correspond à l'évolution naturelle de la carrière des agents, liée à l'ancienneté et aux avancements d'échelon ou de grade. S'il génère une progression mécanique de la masse salariale, son impact reste relativement prévisible et peut être anticipé dans le cadre d'une gestion rigoureuse et pluriannuelle des effectifs.

En l'absence de revalorisation générale du point d'indice au titre de l'exercice à venir, l'évolution des rémunérations résulte principalement des revalorisations successives du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Celles-ci entraînent un relèvement des rémunérations des agents positionnés dans les premiers niveaux de la grille indiciaire et induisent des ajustements sur les indices les plus bas.

Compte tenu de la taille de la structure et du poids des charges de personnel dans son budget, ces évolutions réglementaires ont un effet particulièrement sensible sur les équilibres financiers du CCAS.

Dans ce contexte, le CCAS intègre l'ensemble de ces contraintes dans sa trajectoire budgétaire, en veillant à concilier soutenabilité financière, respect du cadre statutaire et reconnaissance de l'engagement des agents.

✓ Les différents cycles de travail du CCAS

L'organisation du temps de travail au sein du CCAS repose sur plusieurs cycles adaptés aux contraintes et aux besoins opérationnels.

La durée hebdomadaire de référence est fixée à 35 heures, sans attribution de jours de réduction du temps de travail.

Un cycle à 36 heures 30 est également en vigueur, ouvrant droit à 9 jours de RTT annuels, afin de tenir compte de certaines spécificités organisationnelles.

Cette organisation plurielle du temps de travail permet à la collectivité de concilier continuité du service public, adaptation aux contraintes opérationnelles et qualité de vie au travail, tout en garantissant le respect du cadre réglementaire applicable.

**b. Analyse financière RH et perspectives 2026**

✓ Évolution au fil des années

Le tableau présenté met en évidence une progression maîtrisée des dépenses de personnel sur la période 2023–2025, en lien avec le développement des missions du CCAS et les contraintes réglementaires applicables.

REGIMES	CA 2023	CA 2024	CFU 2025
<b>Titulaires</b>	80 435,57	174 635,92	178 049,07
<b>Contractuels</b>	0	0	22 445,95
<b>Apprentis</b>	9 394,32	0	0
<b>Total Rémunérations</b>	<b>89 829,89</b>	<b>174 635,92</b>	<b>200 495,02</b>
<b>Fond comp suppl fam (FNC)</b>	513	515	556
<b>Médecine du Travail</b>	235,20	470,40	595,80
<b>Total chapitre 012</b>	<b>90 578,09</b>	<b>175 621,32</b>	<b>201 646,82</b>

Le chapitre 012 passe ainsi de 90 578€ en 2023 à 201 647 € en 2025. Cette évolution résulte principalement du renforcement progressif des effectifs, du déploiement de nouveaux services de proximité, ainsi que des mécanismes statutaires et sociaux impactant la masse salariale.

Les rémunérations des agents titulaires constituent le socle principal de ces dépenses et évoluent de manière modérée. L'apparition de crédits dédiés aux agents contractuels à compter de 2025 traduit l'adaptation de l'organisation aux nouveaux besoins, notamment dans le cadre des dispositifs développés par le CCAS.



Dans son ensemble, cette évolution traduit une trajectoire budgétaire cohérente avec les orientations stratégiques du CCAS, conciliant développement des services, continuité du service public et maîtrise des équilibres financiers.

✓ Orientations budgétaires RH pour l'exercice 2026

Le budget primitif 2026 présente un montant total, au chapitre 012, de 259 485,34 €.

Par rapport au réalisé 2025 (201 646,82 €), il en résulte un écart de +57 838,52 €, soit +28,68 %. Cette progression s'explique en grande partie par un effet d'année pleine : les deux agents contractuels recrutés en 2025 n'ont été présents qu'une partie de l'exercice, alors que le BP 2026 intègre leur coût sur douze mois. L'écart traduit donc principalement une consolidation budgétaire des moyens humains et une construction plus conforme aux conditions réelles d'exécution.

Cette évolution intègre également les effets liés aux progressions de carrière des agents, notamment les avancements d'échelons et de grade. Ces évolutions, affinées chaque année lors de la consolidation des données RH, constituent une charge structurelle incontournable résultant des obligations statutaires. Elles s'inscrivent dans le cadre du glissement vieillesse-technicité (GVT) naturel, pleinement intégré dans la construction du BP 2026.

Par ailleurs, l'évolution des cotisations à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) constitue un facteur majeur de pression sur la masse salariale du CCAS. Cette hausse résulte à la fois de l'évolution des assiettes de cotisation et des revalorisations statutaires applicables aux agents affiliés au régime des titulaires.

À cet égard, le taux de cotisation est passé de 34,65 % à compter de janvier 2025 à 37,65 % en 2026, et poursuivra sa progression jusqu'en 2028 pour atteindre 43 %, générant une contrainte durable sur les équilibres budgétaires, particulièrement sensible pour une structure de taille limitée comme le CCAS.

RAPPORT ORIENTATION BUDGETAIRE 2026 - EFFECTIFS REMUNERES COMPARATIF JANVIER 2026 et DECEMBRE 2026		
REGIMES	EFFECTIF REMUNERE JANVIER 2026	* PREVISION EFFECTIF REMUNERE DECEMBRE 2026
Titulaires (*)	4	4
Contractuels	2	2
<b>TOTAL DES EFFECTIFS</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

**c. Conclusion**

Le présent rapport met en évidence une politique de ressources humaines du Centre Communal d'Action Sociale fondée sur l'anticipation, la maîtrise et l'adaptation progressive de l'organisation aux besoins de l'action sociale et des services de proximité.

Les orientations retenues pour le budget primitif 2026 traduisent ainsi la volonté de concilier la soutenabilité de la masse salariale, la continuité et la qualité de l'accompagnement social,

ainsi que la valorisation et la fidélisation des compétences nécessaires au bon fonctionnement du service.

### **3. Les autres charges de gestion courante (chapitre 65)**

Ce poste de dépenses représente 9,15% des dépenses de fonctionnement. Il s'élève à 32 284 €, soit une augmentation de 11,02% (3 205€) par rapport au réalisé 2025. Cela provient de la subvention exceptionnelle pour les aides en faveur de l'eau, versée par la communauté d'agglomération qui n'a pas été consommée en totalité sur l'exercice 2025. Le report s'élève donc à 2 324€.

Les subventions ont diminué puisque la commune a créé un service petite enfance qui se chargera des subventions concernant l'enfance.

Le périmètre du CCAS a donc évolué et ne subventionnera que les associations à vocation solidaire. Sur ce périmètre, le montant alloué est stable avec une enveloppe de 4 500€. Elles sont détaillées dans l'annexe B8 de la maquette budgétaire.

Les crédits dédiés aux aides sociales facultatives du CCAS s'élèvent à 27 224€, montant identique au budget 2025 qui se décompose comme suit :

- 900 chèques alimentaires d'une valeur de 10 € : 9 000 €
- Autres aides (loyer, abonnement médiathèque, séjours en colonies de vacances) : 15 000 €
- Aide eau suite report de la subvention exceptionnelle : 2 324€

### **4. Les opérations d'ordre (chapitre 042)**

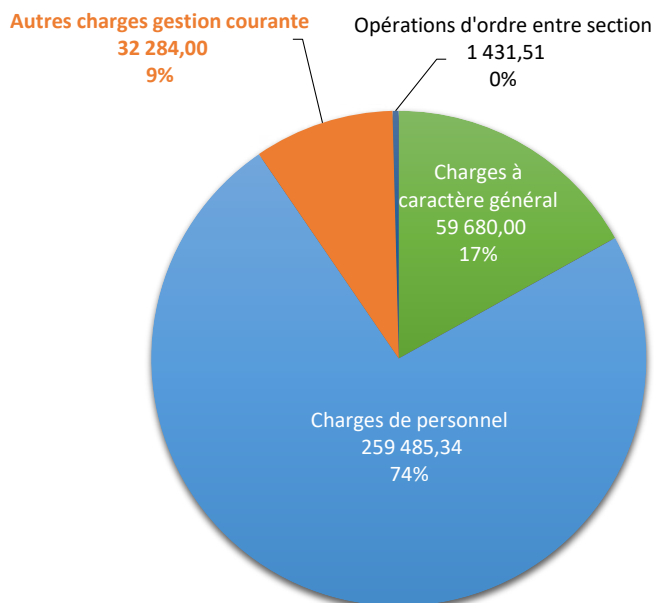
Pour information, il s'agit d'opérations comptables qui figurent à la fois en dépenses de fonctionnement et en recettes d'investissement.

Elles concernent l'amortissement des dépenses d'investissements qui sont liés aux acquisitions réalisées sur les années antérieures.

Cette dépense évoluera et devra être ajustée en cours d'année en fonction de l'évolution des dépenses d'investissement. En effet, la nomenclature M57 impose dorénavant l'amortissement des immobilisations non plus en année n+1 mais dès la mise en service ou au plus tard à la date du mandatement de l'immobilisation.

L'enveloppe inscrite au budget 2026 est de 1 431,51€.

### **5. Synthèse : ventilation des dépenses de fonctionnement**



## B. Les recettes de fonctionnement

	B2025	Ré a lisé 2025	BP2026	B2025/ BP2026		R2025/ BP2026	
002 Exc é dent anté rie ur re port é Fonc	3 662,02	3 662,02	5 005,85	1 343,83	36,70%	1 343,83	36,70%
<b>Rec et tes ré elles</b>	<b>280 974,00</b>	<b>283 238,80</b>	<b>347 875,00</b>	<b>66 901,00</b>	<b>23,81%</b>	<b>64 636,20</b>	<b>22,82%</b>
013 Atté nua tio ns de c h a r g e s	3 500,00	5 763,01	-	- 3 500,00		- 5 763,01	-100,00%
74 Do ta tio ns e t p a r tic ip a tio ns	269 775,00	269 775,00	347 875,00	78 100,00	28,95%	78 100,00	28,95%
75 Au tre s p r o d u its g e s tio n c o u r a n t e	7 699,00	7 700,79	-	- 7 699,00	-100,00%	- 7 700,79	-100,00%
<b>Tota l rec et tes de fonc tio n n e m e n t</b>	<b>284 636,02</b>	<b>286 900,82</b>	<b>352 880,85</b>	<b>68 244,83</b>	<b>23,98%</b>	<b>65 980,03</b>	<b>23,00%</b>

Les recettes de fonctionnement augmentent de 23%, soit 65 980,03€ par rapport au réalisé 2025.

### 1. Les subventions (chapitre 74)

#### ✓ La subvention communale dite « d'équilibre »

Afin d'équilibrer son budget et de lui permettre de mettre en œuvre sa politique d'action sociale, le CCAS perçoit une subvention de la Commune, évaluée annuellement.

Cette subvention permet l'équilibre entre les dépenses et les recettes prévisionnelles. Pour le budget 2026, elle sera de 347 000€ (soit +28.95%). Elle constitue la principale ressource du CCAS.

#### ✓ Les autres subventions

Le CCAS est éligible aux subventions du Département au titre de son rôle dans la constitution des dossiers aide sociale adulte et allocation personnalisée d'autonomie (APA) ainsi que dans l'accueil et l'orientation des personnes demandant le revenu solidarité active (RSA).

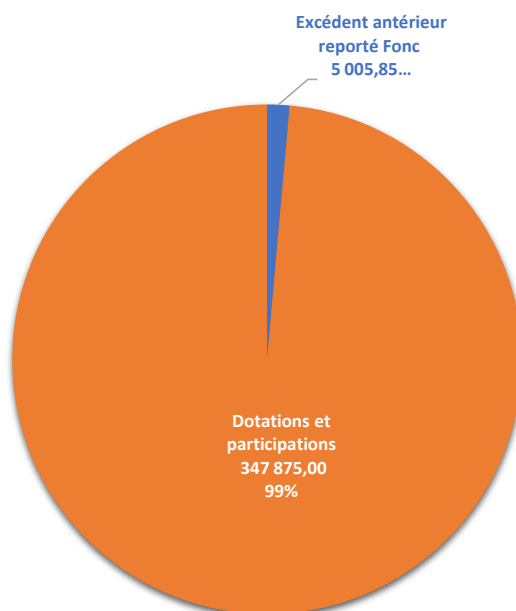
En 2025 ce montant s'élevait à 875 €. Ce dernier a été reconduit pour le BP 2026.



## 2. L'excédent de fonctionnement

Le report de l'excédent de fonctionnement 2025 pour 5 005,85 € affecté par le vote du CFU 2025.

## 3. Synthèse : ventilation des recettes de fonctionnement



## II. La section d'investissement

Elle s'équilibre en dépenses et en recettes à 20 967,70 €.

### A. Les dépenses d'investissement

Les dépenses de cette section font varier la valeur ou la consistance du patrimoine du CCAS. Il s'agit notamment des acquisitions de mobilier, de matériel, d'informatique.

	BP2025	E2025	Réalisé 2025	BP2026	E2025/ BP2026	R2025/ BP2026
<b>Dépenses réelles</b>	<b>24 970,23</b>	<b>24 970,23</b>	<b>4 794,70</b>	<b>20 967,70</b>	<b>- 4 002,53</b>	<b>-16,03%</b>
20 immobilisations incorporelles	-	-	-	-	- €	- €
21 immobilisations corporelles	24 970,23	24 970,23	4 794,70	20 967,70	- 4 002,53 €	-16,03%
<b>Total dépenses d'investissement</b>	<b>24 970,23 €</b>	<b>24 970,23 €</b>	<b>4 794,70 €</b>	<b>20 967,70 €</b>	<b>- 4 002,53 €</b>	<b>-16,03%</b>

Le montant budgété en 2026 s'élève à 20 967,70€.

## B. Les recettes d'investissement

	BP2025	B2025	Réa lisé 2025	BP2026	B2025/BP2026	R2025/BP2026		
001 Solde d'exécution	18 952,21	18 952,21	18 952,21	19 536,19				
<b>Recettes réelles</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
10 Dotations Fonds divers	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
13 Subventions					- €		- €	
<b>Recettes d'ordre</b>	<b>6 018,02</b>	<b>6 018,02</b>	<b>5 378,68</b>	<b>1 431,51</b>	<b>- 4 586,51</b>	<b>-76,21%</b>	<b>- 3 947,17</b>	<b>-73,39%</b>
021 Virement section de fonctionnement					- €		- €	
040 Opération d'ordre entre section	6 018,02 €	6 018,02 €	5 378,68 €	1 431,51 €	- 4 586,51 €	-76,21%	- 3 947,17 €	-73,39%
<b>Total recettes d'investissement</b>	<b>24 970,23 €</b>	<b>24 970,23 €</b>	<b>24 330,89 €</b>	<b>20 967,70 €</b>	<b>- 4 002,53 €</b>	<b>-16,03%</b>	<b>- 3 363,19 €</b>	<b>-13,82%</b>

Les recettes d'investissement du CCAS sont composés :

- La reprise de l'excédent cumulé d'investissement : 19 536,19€, repris suite au vote du CFU 2025.
- Du FCTVA : aucun montant n'est indiqué sur 2025 puisqu'aucun achat n'a été réalisé en 2024.
- Des opérations d'ordre entre sections : 1 431,51€. Il s'agit de l'amortissement des dépenses d'investissements qui sont liées aux acquisitions réalisées sur les années antérieures. Ce montant figure également en dépenses de fonctionnement et évoluera en cours d'année.