

Envoyé en préfecture le 20/02/2026

Reçu en préfecture le 20/02/2026

Publié le 17/02/2026

ID : 083-218300168-20260216-202602161-DE



ANNEXE I



Le Beausset



CCAS du BEAUSSET  
Centre Communal d'Action Sociale

## DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE CCAS 2026

Rapport de présentation des orientations budgétaires pour le Centre Communal  
d'Action Sociale du Beausset



## SOMMAIRE

<b>I. Le contexte général : situation économique et sociale.....</b>	<b>3</b>
<b>A. La situation mondiale et nationale .....</b>	<b>3</b>
<b>B. Le projet de loi de Finances - PLF 2026.....</b>	<b>3</b>
1. Les évolutions fixées dans la PLF 2026 .....	4
2. Les mesures transversales concernant l'ensemble des collectivités locales.....	4
<b>II. Les orientations budgétaires du CCAS pour 2026.....</b>	<b>5</b>
<b>A. Les dépenses en fonctionnement .....</b>	<b>5</b>
1. L'évolution des dépenses de fonctionnement .....	5
2. La politique en matière de ressources humaines.....	6
a) Contexte et enjeux des Ressources Humaines.....	6
b) Orientations budgétaires RH pour l'exercice 2026 .....	8
3. Les autres dépenses de fonctionnement .....	8
a) Les charges à caractère général .....	8
b) Les aides sociales .....	10
<b>B. Les recettes de fonctionnement .....</b>	<b>10</b>
<b>C. La section d'investissement.....</b>	<b>11</b>

Le débat d'orientation budgétaire (DOB) est la première étape dans le cycle budgétaire annuel encadré par l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales. Il a pour objectif de renforcer la démocratie participative en instaurant une discussion au sein de l'assemblée délibérante sur les priorités et les évolutions de la situation financière de la collectivité.

Le débat d'orientations budgétaires vise à prendre du recul :

- au regard du contexte national et des perspectives tracées par le gouvernement au travers du budget national,
- au regard du contexte local et des objectifs que s'est assignés la municipalité, qui se présentent dans les orientations budgétaires d'ensemble. Ces orientations choisies pour les recettes et pour les dépenses, se traduiront, dans l'évolution prévisible des grands postes du fonctionnement comme de l'investissement.

Les orientations budgétaires 2026 et les priorités de la Commune s'inscriront dans la continuité de la feuille de route du mandat actuel. A l'issue des élections municipales en mars prochain, ces orientations pourront être amendées, dans un budget supplémentaire.

Pour aborder les grandes orientations budgétaires, il convient de se référer aux perspectives économiques, internationales, nationales, à la Loi de Finances 2026 et aux orientations pour 2026.

## **I. Le contexte général : situation économique et sociale**

### **A. La situation mondiale et nationale**

Comme l'an passé, c'est dans un contexte économique, politique et budgétaire plus qu'incertain que les orientations budgétaires ont été établies.

En effet, l'année 2026 est toujours marquée par une instabilité géopolitique et un ralentissement de la croissance. Le conflit russo-ukrainien se poursuit et continue d'alimenter l'instabilité énergétique en Europe. L'instauration des nouveaux droits de douanes par les Etats-Unis freinent l'investissement et par conséquent la croissance mondiale s'en ressent. La croissance mondiale prévisible avoisinerait les 2.9 % en 2026 (contre 3.2% en 2025).

Au niveau national, l'économie française est fragilisée par le contexte politique et la crise des finances publiques.

La croissance 2025 est faible et pourrait avoisiner 0.7%. En 2026, la banque de France table sur une croissance à 0.9%.

Après 2.3% en moyenne annuelle en 2024, l'inflation a fortement diminué à 1% en 2025, en raison notamment du recul des prix énergétiques et de la modération des prix des services. Elle devrait être de 1.3% en 2026. En parallèle, la consommation des ménages stagne. En effet, malgré une inflation en recul, plus faible que dans les autres pays de la zone euro, les achats sont moins dynamiques ; les ménages français, en manque de confiance, préférant épargner plutôt que dépenser leurs gains de pouvoir d'achat et ainsi soutenir la croissance française.

L'emploi devrait rester globalement résilient avec un taux de chômage qui devrait rester proche de son niveau actuel de 7.5%.

### **B. Le projet de loi de Finances - PLF 2026**

Après de semaines de débats chaotiques, le projet de loi de finances (PLF) pur 2026 a définitivement été adopté le février 2026 après plusieurs recours à l'article 49.3. Son objectif principal est le redressement des finances publiques.

## **1. Les évolutions fixées dans la PLF 2026**

Comme l'an dernier, la PLF 2026 exige des collectivités territoriales des efforts importants pour réduire le déficit public. Les hypothèses d'évolution sont les suivantes :

- Croissance prévisionnelle du PIB +1%
- Inflation prévisionnelle hors tabac +1.3%
- Objectif déficit public 5% du PIB d'ici fin 2026 (seuil initial 4.7% du PIB)
- Objectif de déficit des administrations publiques locales fixé à 0.3% du PIB et celui d'évolution des dépenses de 1.4%

## **2. Les mesures transversales concernant l'ensemble des collectivités locales**

### ✓ Un gel de la dotation globale de fonctionnement à son niveau 2025

Le PLF pour 2026 prévoit de reconduire le montant de la dotation globale de fonctionnement 2026 à son niveau 2025 à périmètre constant.

Au sein de cette enveloppe DGF, le PLF 2026 prévoit un abondement de +290 M € à destination de la péréquation :

- +150 M d'euros pour la dotation de solidarité rurale,
- + 140 M d'euros pour la dotation de solidarité urbaine.

Cependant, en l'absence d'indexation et de revalorisation de l'enveloppe DGF en 2026, l'ensemble des nouveaux besoins à couvrir au sein de la DGF, à savoir la progression annuelle de la péréquation devra être financé intégralement par les communes et les EPCI ayant pour conséquence une baisse de la dotation forfaitaire.

### ✓ La reconduction du Dispositif de Lissage Conjoncturel des recettes fiscales des collectivités

Le dispositif DILICO initié en 2025 permettant un lissage conjoncturel des recettes fiscales a été ramené à 700M€ (contre 2Mds € dans le projet initial) avec l'exemption des communes. En dehors du montant prélevé, les règles de calcul du prélèvement et les modalités de reversement (par tiers dont 10% au profit de la péréquation) restent les mêmes que pour le DILICO 2025.

### ✓ La revalorisation des bases de taxe foncière impactée par le ralentissement de l'inflation.

Comme le prévoit l'article 1518 bis du code général des impôts, les valeurs locatives foncières sont revalorisées en fonction de l'inflation constatée. Ce coefficient de revalorisation des bases fiscales, est calculé en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) entre le mois de novembre N-2 et le mois de novembre N-1 ; pour une application en N.

Avec le reflux de l'inflation constaté depuis janvier 2025, et les dernières données de l'INSEE qui indiquent un IPCH à 0.9% en octobre contre 1.00% en septembre, pour le budget primitif 2026, une hypothèse de revalorisation des bases de +0.8% sera retenue.

### ✓ Charges de personnel

Les cotisations que les employeurs territoriaux versent à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) vont augmenter de 3 points en 2026, après une hausse de 3 points en 2025. Celle-ci doit se poursuivre sur 2027 et 2028 (taux 2026 : 37.65% => taux 2028 43.65%).

À partir du 1er janvier 2026, les collectivités devront également mettre en place une participation à la complémentaire santé pour leurs agents.

## II. Les orientations budgétaires du CCAS pour 2026

Les orientations budgétaires, retenues pour 2025, restent valables pour 2026. S'y ajoute, la volonté du CCAS de suivi, de réactivité et de respect, réaffirmée des règles de prudence financière, dans un contexte financier tendu et incertain.

Les hausses de salaires décidées au niveau gouvernemental depuis 2022 et les hausses de cotisations patronales, pèsent également, compte tenu du poids (74%) des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement.

Les dépenses de fonctionnement seront toujours attentivement surveillées et l'investissement sera consacré au renouvellement de matériel.

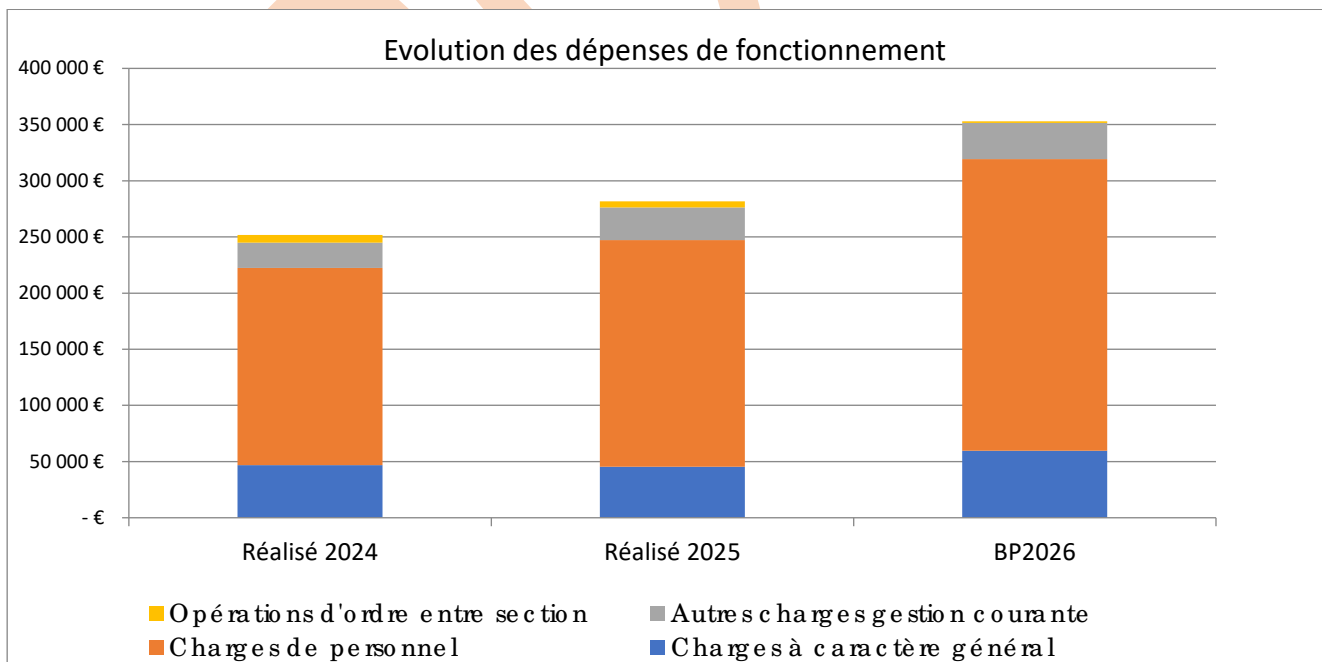
Le budget global s'élèvera en 2026 à :

- En fonctionnement 352 881€
- En investissement 20 900€

### A. Les dépenses en fonctionnement

#### 1. L'évolution des dépenses de fonctionnement

L'évolution des dépenses de fonctionnement s'explique principalement par les dépenses de masse salariale qui représente 74% du budget global du CCAS. Afin de mieux accompagner les citoyens, de faire face aux augmentations des besoins sociaux et au développement de nouveaux dispositifs, le CCAS a dû recruter.



## **2. La politique en matière de ressources humaines**

### **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.

#### ✓ Evolution 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

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

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) Orientations budgétaires RH pour l'exercice 2026**

Les orientations budgétaires pour 2026 traduisent une évolution maîtrisée des dépenses de personnel du Centre Communal d'Action Sociale, en cohérence avec le développement des missions et les besoins d'accompagnement des publics.

Cette évolution s'explique en grande partie par un effet d'année pleine, lié à la prise en compte sur un exercice complet des agents contractuels recrutés en cours d'année précédente. Le budget 2026 intègre ainsi des charges consolidées, plus représentatives des conditions réelles d'exécution.

Elle intègre également les effets liés aux progressions de carrière des agents, notamment les avancements d'échelons et de grade. Ces évolutions, résultant des obligations statutaires, s'inscrivent dans le cadre du glissement vieillesse-technicité (GVT) naturel et sont pleinement intégrées dans la trajectoire budgétaire.

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

La progression continue des taux de cotisation sur les prochaines années renforce cette contrainte structurelle, particulièrement sensible pour une structure de taille limitée comme le CCAS.

Dans ce contexte, les orientations retenues pour 2026 traduisent une volonté de concilier consolidation des moyens humains, continuité du service public social et soutenabilité financière.

✓ 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 dépenses de fonctionnement**

**a) Les charges à caractère général**

Les charges à caractère général comprennent toutes les dépenses afférentes aux activités du CCAS.

Les actions entreprises et maintenues en 2026 sur le CCAS sont les suivantes :

✓ Personnes séniors

Le CCAS souhaite renouveler ses actions auprès des personnes dites « séniors » en maintenant divers évènements replanifiés sur 2026 :

- « Crêpes party », en partenariat avec l'association *La Joie de Vivre*
- Muguet du 1<sup>er</sup> mai aux résidents de l'EHPAD *Manon des Sources*
- Colis de Noël et Repas de Noël
- Chocolats pour les résidents de *Manon des Sources* (et des enfants bénéficiant de soutien alimentaire de la part de *La Croix Rouge*)

En février 2026, le CCAS a reconduit ses ateliers de lectures à haute voix auprès des résidents de l'EHPAD *Manon des Sources*, à raison d'une fois tous les deux mois, pour une durée d'une heure (pas d'impact sur le budget, implique de la ressource humaine).

✓ Aller-vers

En ce qui concerne « **En voiture Simone** », dès 2025, le CCAS, en partenariat avec la Commune du Beausset, a souhaité développer un service de **transport intra-muros** ciblé aux personnes dites « séniors », dans le cadre de la lutte contre leur isolement et du maintien à domicile et ce afin de leur permettre de se rendre au village les jours de marchés, notamment. Ce service, très sollicité, a permis d'élargir les actions d'aller vers du CCAS et de proposer un dispositif d'accès aux droits et aux courses de premières nécessités, entre autres.

En 2026, ce service a été étendu **aux futures mamans**.

En 2026, ce service dit « solidarités séniors », proposera des **sorties solidaires** lesquelles permettront aux personnes séniors de partager un moment convivial dans un lieu situé principalement sur la Commune ou le territoire de la Communauté d'Agglomération Sud Sainte Baume et ayant un intérêt culturel, de loisir et/ou de santé. Ce dispositif sera testé sur un trimestre avant d'envisager de le pérenniser.

Le « **plan canicule** », obligation posée par la Préfecture du Var, sera maintenu sous la même forme : recensement des personnes concernées (registre), contact, livraison de bouteilles d'eau, information sur les points climatisés du Beausset.

Il est rappelé que le déploiement d'*En Voiture Simone* et le recrutement d'un animateur séniors ont permis de proposer des **visites solidaires régulières** aux personnes vulnérables identifiées dans le registre et le souhaitant. Ce service continuera en 2026.

✓ Actions sociales transversales

Le CCAS souhaite également développer ses partenariats en vue de proposer des animations auprès de différents publics. Sont ainsi prévus :

- Un **bal solidaire intergénérationnel**
- Une nouvelle session des **ateliers numériques, smartphones et lutte contre les fraudes et arnaques** entre janvier et mai 2026 (ASEPT PACA)
- Le CCAS soutien des associations locales de la précarité, notamment alimentaire : **subventions en faveur d'associations**.

✓ Santé

Le CCAS accompagnera des projets autour du **mieux vivre** et de la lutte contre le cancer avec deux évènements majeurs : « Mars bleu », « Octobre rose », « Semaine de la santé » en automne.

Le CCAS est associé à un partenariat avec l'assurance AXA qui propose une **mutuelle** à des tarifs préférentiels à la prise du contrat pour les résidents du Beausset.

✓ ABS

Une dépense est prévue pour couvrir les frais de la réalisation, par un prestataire, d'une Analyse des Besoins Sociaux (ABS). Cette analyse fait l'objet d'un rapport lequel est présenté au Conseil d'Administration au cours de l'année civile suivant le renouvellement général des conseils municipaux, conformément à l'article R123-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

**b) Les aides sociales**

✓ Général

Dans le cadre des aides sociales légales, le CCAS continuera ses missions liées à différentes habilitations : constitution de dossiers Maison Départementale Personnes Handicapées (MDPH), Allocation Perte d'Autonomie (APA), Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA), aides sociales diverses (placement d'une personne âgée ou handicapée), Revenu de Solidarité Active (RSA) et en partenariat avec le Conseil Départemental du Var.

Pour rappel, le CCAS du Beausset est bureau enregistreur concernant les demandes de logement social (agrément SNE, convention Préfecture du Var).

En 2023, le CCAS a reconduit un conventionnement de partenariat avec l'Association Maison des Frères-UDV et la commune du Beausset afin d'héberger des personnes se trouvant en d'urgence sociale. Cette convention se renouvelle chaque année tacitement, sauf changements.

✓ Accueil social inconditionnel et aides sociales facultatives

En 2026, le CCAS continuera d'octroyer des **aides sociales facultatives** : loyer, médiathèque, alimentaire, vacances, pour lutter contre la précarité, notamment. Un partenariat en cours avec Véolia, la CASSB et le CCAS a permis la prise en charge des factures d'eau, sous conditions.

Le CCAS continuera d'assurer un service d'accueil social inconditionnel en proposant des RDV, un accueil téléphonique et une réponse adaptée à chaque situation, en collaboration avec les différents partenaires institutionnels et associatifs.

**c) Les autres dépenses de fonctionnement**

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.

**B. Les recettes de fonctionnement**

✓ 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 des subventions notamment de la part du Conseil Départemental du Var et de la Commune, évaluées annuellement.

Ainsi le soutien au CCAS de la part de la Ville sur le plan financier se traduit par l'attribution d'une subvention, dite d'équilibre qui permet l'équilibre entre les dépenses et les recettes prévisionnelles.

✓ 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 €.

### **C. La section d'investissement**

✓ Les dépenses

Comme chaque année, le budget d'investissement a vocation à permettre :

- Les achats nécessaires au fonctionnement des différents services
- La modernisation des équipements (mobilier, informatique...).

Sur 2026, il est prévu l'achat d'un ordinateur portable.

✓ Les recettes

Aucune recette n'est prévue sur le CCAS.

L'ensemble des chiffres pour 2026 sera conforté dans la présentation détaillée du budget qui aura lieu lors du prochain conseil d'administration.

Ainsi, sur la base du rapport d'orientation budgétaire présenté, il est demandé au conseil d'administration de débattre et d'acter la tenue du débat sur les orientations budgétaires de l'exercice 2026 du CCAS de Le Beausset.

PROJET