

**PROCES VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
du jeudi 05 décembre 2024**

L'an deux mille vingt-quatre, le 05 décembre, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de Bruges, était assemblé en session ordinaire, au Conseil Municipal de la Mairie de Bruges, après convocation légale, sous la vice-présidence de Nathalie GRIN :

Administrateurs	Présence	Excusé	Absente	Pouvoir donné à
BOUCHE Catherine	x			
BRAVO Gérard			x	
Fabien CATOIRE	x			
CHARTIER Hortense			x	
GRIN Nathalie	x			
JALBY Jean			x	
JARRETOU Marie-Céline	x			
LAMARQUE Emmanuelle	x			
POUGET-ROCHARD Anne-Céline	x			
RINGEVAL Jeannine	x			
ROY Marie-Madeleine	x			
TERRAZA Brigitte		x		Nathalie GRIN
VIOLEAU Stéphanie		x		Emmanuelle LAMARQUE
YON Michèle	x			
ZURITA-TROUVE Géraldine		x		Michèle YON

Nombre d'administrateurs en exercice : 15

Nombre d'administrateurs présents : 9

Nombre d'administrateurs présents et représentés : 12

Quorum : 8

Date convocation du Conseil d'Administration : 27/11/2024

Date d'affichage de la convocation : 27/11/2024

La séance est ouverte à 18 heures 10.

Nadège BALEIX MATHE, Directrice du CCAS de Bruges assistait également à la séance.

ORDRE DU JOUR

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU C.C.A.S.

- Approbation du procès-verbal de la séance du 14 octobre 2024.
- Compte-rendu des décisions de la Commission Permanente du mois d'octobre et novembre (cf : tableau de synthèse)
- Liste des décisions

Rapports

Administration

- 1- Règlement d'intervention des subventions en faveur des associations.

Ressources Humaines

- 2- Mise à jour du RIFSEEP : Modification du Complément Indiciaire Annuel.
- 3- Taux de promotion applicables à l'avancement de grades des agents du CCAS.
- 4- Modification du tableau des effectifs.
- 5- Actualisation du Guide du temps.

Petite enfance

- 6- Renouvellement de la convention avec l'association Nuage Bleu.
- 7- Mise à jour du règlement intérieur du Relais Petite Enfance.

Service d'Action Sociale

- 8- Renouvellement de la convention d'analyse de la pratique pour les travailleurs sociaux.

DÉCISIONS PRISES DEPUIS LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 05 DECEMBRE 2024

Décision N°	Prestataire concerné	Objet de la décision	Reçue en Préfecture le
2024-08-15	Entrepreneur Individuel Marcelo CASCO	Signature d'un contrat de prestation pour l'organisation d'un spectacle de flamenco au sein de la Résidence Autonomie Le Sourire le 1er octobre 2024 pour un montant total de 290,00€ TTC (non-assujetti à TVA)	26/09/2024
2024-10-18	/	Décision portant modification de la Régie d'avances Secours d'urgence et animation solidarité	11/10/2024
2024-10-20	Association ARIANE PRODUCTIONS	Signature d'un contrat de prestation pour la réalisation d'un concert d'Alain VICCENTE le 5 novembre 2024 au sein de la Résidence Autonomie Le Sourire pour un montant total de 210,00€ HT soit 221,55€ TTC (TVA 5,5%)	29/10/2024
2024-10-21	Sandra LEMOINE Psychologue	Signature d'un contrat de prestations pour des interventions au sein du Multi-Accueil Familial du 28 août 2024 au 31 juillet 2025, pour un montant de 40€ TTC de l'heure (non-assujetti à TVA) et un volume horaire maximum de 176 heures, soit un montant maximum de 7 040€ TTC (non-assujetti à TVA)	31/10/2024
2024-10-22	Sandra LEMOINE Psychologue	Signature d'un contrat de prestations pour des interventions au sein du Lieu d'Accueil Parents / Enfants en tant que superviseur du 1er octobre 2024 au 31 juillet 2025, pour un montant de 300€ TTC (non-assujetti à TVA) pour une séance de 2h00 par mois soit un montant maximum de 3 000€ TTC (non-assujetti à TVA)	31/10/2024

IV - ADOPTION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 05 décembre 2024.

Madame La Vice-Présidente ouvre la séance en soumettant le procès-verbal de la réunion du 05 décembre du Conseil d'Administration.

Les procès-verbaux sont adoptés.

Madame JARRETOU est arrivée après le vote de la délibération n°2 et avant la délibération N°3. Les procès-verbaux ont été adoptés par 8 voix à l'unanimité. Madame JARRETOU, Directrice de l'association « Nuage Bleu », n'a pas participé au vote de la délibération n°6 relative au renouvellement de cette convention.

La séance est levée à 19 heures 20.

V – DELIBERATIONS :**DELIBERATION N°2024.06.01 : RÈGLEMENT D'INTERVENTION DES SUBVENTIONS EN FAVEUR DES ASSOCIATIONS**

Avec plus de 150 associations recensées, Bruges se caractérise par un tissu associatif dense qui fait la richesse, l'intensité de sa vie sociale et forge le caractère singulier de la commune.

Ce mouvement associatif existe, avant tout, grâce à l'engagement et la volonté des bénévoles au service de l'intérêt général et du bien-vivre ensemble.

En dépit d'un contexte fortement marqué par la contrainte budgétaire, la Ville et le CCAS poursuivent leur soutien à la vie associative. Cet engagement se formalise par une démarche de transparence et d'équité, au travers d'un règlement d'intervention des subventions, qui précise les critères d'aide aux associations.

Cette démarche est guidée par des objectifs :

- de justice et d'équité ;
- de lisibilité et de transparence ;
- de connaissance par tous des modalités d'attribution de l'aide aux associations.

Elle répond dans le même temps à plusieurs enjeux :

- l'adéquation et la complémentarité entre les projets associatifs et les politiques publiques municipales
- une plus grande maîtrise et un contrôle adéquat de l'aide financière aux associations.

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **APPROUVENT** le règlement d'intervention des subventions aux associations et **AUTORISENT** la Présidente du CCAS à signer tout document y afférent

DELIBERATION N° 2024.06.02 : MISE À JOUR DU RIFSEEP (RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL) : Modification du Complément Indiciaire Annuel (CIA)

Les agents du CCAS de la ville de Bruges sont des acteurs essentiels dans le bon fonctionnement de la commune, et constituent un maillon portant l'intérêt général au plus près de ses bénéficiaires. Ils sont les voix multiples et rassurantes du service public, chacun dans leurs missions.

Après des évolutions notables ces dernières années sur les avancements de carrière, la professionnalisation et la déprécarisation notamment, la Ville et le CCAS ont lancé en fin d'année 2021 un grand chantier de revalorisation de l'engagement professionnel, et engagé des discussions sur la rémunération des agents avec les représentants du personnel.

Cette démarche globale de revalorisation des agents avait pour objectifs :

- D'augmenter sensiblement le pouvoir d'achat des agents ;
- De revaloriser les métiers au sein de la collectivité ;
- De fidéliser les équipes et agents en poste ;
- D'augmenter l'attractivité de la collectivité en matière de recrutement.

Elle traduit l'engagement de la commune de porter une attention particulière aux conditions de travail de l'ensemble des agents.

La démarche a été conduite de manière participative, avec la création de groupes de travail avec les représentants du personnel, qui se sont réunis en 2022. Les agents ont également été consultés, notamment via un questionnaire sur leurs besoins en matière de prévoyance.

Trois leviers ont été identifiés :

- **L'augmentation du RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) via l'**IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises) ;
- **L'augmentation du RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) via le **CIA** (complément indemnitaire annuel) ;
- **La participation de la collectivité aux dépenses engagées par les agents pour leur mutuelle (frais de santé) et leur prévoyance** (garantie maintien du salaire en cas de maladie ou d'absence prolongée).

Spécifiquement en matière d'augmentation du RIFSEEP, sur le volet du CIA, il a été proposé au comité social territorial du 19 novembre 2024 :

- De mettre à jour les critères d'attribution du CIA selon les modalités suivantes :

Conditions d'éligibilité :

L'attribution du CIA se base sur la manière de servir de l'agent, évaluée via l'entretien professionnel annuel. Ainsi, le CIA ne peut être versé en l'absence d'entretien professionnel annuel.

Les agents susceptibles de bénéficier du CIA sont tous les agents éligibles au RIFSEEP. Sont donc exclus les agents publics dont le cadre d'emploi n'ouvre pas droit au RIFSEEP : les agents de la police municipale, les assistants territoriaux d'enseignement artistique, les agents de droit privé et les assistant(e)s maternel(le)s.

En outre, les agents doivent :

- justifier d'une présence effective suffisante sur l'année permettant à l'encadrement d'évaluer la manière de servir,
- être en position d'activité au moment du versement du CIA (juin de l'année N+1).

La campagne d'évaluation se déroule du 1^{er} décembre de l'année N au dernier jour de février de l'année N+1. Le versement du CIA est réalisé en juin de l'année N+1.

Le montant de référence du CIA est de 50 € brut / an indifféremment du statut ou de la quotité de travail de l'agent.

Au regard des résultats professionnels, le montant peut être modulé à 25 € brut/ an ou ne pas être versé.

Critérisation :

La grille d'entretien annuel de Bruges prévoit l'évaluation de l'année écoulée.

Cette évaluation porte sur : les savoirs, savoirs-faire et savoirs-être de l'agent.

En outre, la réalisation des objectifs de l'année écoulée est évaluée.

Au regard de ces éléments, l'encadrement apprécie si l'agent peut prétendre, ou non, au bénéfice du CIA.

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la fonction publique ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifié ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat modifié ;

VU la circulaire NOR RDFF1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU la délibération n°2018.05.12 en date du 08 novembre 2018 de mise en place par la ville de Bruges de son régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU la délibération n°2024.04.13 en date du 25 juin 2024 de mise en jour du RIFSEEP ;

VU l'avis du comité social territorial du 19 novembre 2024 ;

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **APPROUVENT** la mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) concernant le CIA selon les conditions présentées précédemment ;
- **APPROUVENT** le paiement du CIA sur le mois de juin de l'année suivant l'année de référence ;
- **AUTORISENT** Madame la Présidente **A PREVOIR** les crédits nécessaires au versement des primes et indemnités aux budgets du CCAS, chapitre 012.

DELIBERATION N°2024.06.03 : TAUX DE PROMOTION APPLICABLES À L'AVANCEMENT DE GRADE DES AGENTS DU CCAS

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la fonction publique, et plus précisément, les articles L522-23 à L522-31 relatifs à l'avancement de grade au sein de la fonction publique territoriale ;

VU les lignes directrices de gestion votées en comité technique le 6 avril 2021 ;

VU l'avis du comité technique comité social territorial du 19 novembre 2024 ;

CONSIDÉRANT que l'avancement de grade reste un moment important dans l'évolution de carrière des agents et doit refléter la manière de servir de l'agent ainsi que sa valeur professionnelle.

CONSIDÉRANT que pour conserver le caractère non automatique de l'avancement de grade, il apparaît impératif de fixer des ratios.

CONSIDÉRANT que l'établissement de ces ratios permet de maîtriser l'impact budgétaire.

CONSIDÉRANT que l'avancement de grade reste avant tout lié à la valeur professionnelle, à la manière de servir et à la reconnaissance de l'engagement professionnel de l'agent.

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **VOTENT** les taux de promotions applicables aux avancements de grade ci-dessous :

Cat.	Grade d'avancement	Proposables	Proposés	Taux de promotion
Filière administrative				
C	Adjoint administratif territorial principal de 2 ^{ème} classe	1	0	0%
C	Adjoint administratif territorial principal de 1 ^{ère} classe	1	0	0%
B	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	1	0	0%
A	Attaché principal	1	0	0%
Filière médico-sociale				
A	Educateur de jeunes enfants classe exceptionnelle	2	1	50%
B	Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	1	1	100%
Filière sociale				
C	Agent social principal de 1 ^{ère} classe	2	1	50%
Filière technique				
C	Adjoint technique territorial principal de 2 ^{ème} classe	1	1	100%
TOTAL		10	4	40%

DELIBERATION N°2024.06.04 : MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS DU CCAS

VU le code général de la fonction publique ;

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU l'avis du comité social territorial du 19 novembre 2024 ;

CONSIDÉRANT que selon 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 la collectivité ou de l'établissement ;

CONSIDÉRANT qu'il appartient donc au conseil d'administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **MODIFIENT** le tableau des effectifs de la manière suivante :

Avancement de grade				
Technique/ Adjoint technique ppl de 2 ^{ème} classe	C	Temps Complet	1	Création
Technique/ Adjoint technique	C	Temps Complet	1	Suppression
Médico- Sociale/Agent social ppl de 1 ^{ère} classe	C	Temps Complet	1	Création
Médico-Sociale /Agent social ppl de 2 ^{ème} classe	C	Temps Complet	1	Suppression

Médico-Sociale /Auxiliaire de puériculture de cl supérieure	C	Temps Complet	1	Création
Médico-Sociale /Auxiliaire de puériculture de cl normale	C	Temps Complet	1	Suppression
Médico-Sociale /Educateur de JE cl exceptionnelle	C	Temps Complet	1	Création
Médico-Sociale /Educateur de JE	C	Temps Complet	1	Suppression

DELIBERATION N°2024.06.05 : ACTUALISATION DU GUIDE DES TEMPS

Le guide des temps permet de fixer les règles de fonctionnement en matière de temps de travail, congés, compte épargne temps et autorisations d'absence.

La dernière version en vigueur date de septembre 2021 et nécessite donc d'être actualisée.

Dans cet objectif, de nombreux temps d'échanges ont été mis en place avec les représentants syndicaux du comité social territorial. Le guide des temps a ainsi été enrichi au vu de diverses évolutions de la réglementation, ainsi que sur divers points nécessitant des précisions.

Le guide des temps tel que proposé en annexe a été complété, notamment sur les points suivants :

- Règles en matière d'heures supplémentaires et complémentaires,
- Modalités d'ouverture et d'utilisation du compte épargne temps (CET),
- Distinction entre les congés et les jours de réduction du temps de travail (RTT)
- Intégration des modalités de don de jours de congé,
- Autorisations spéciales d'absence (ASA).

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU le code du travail,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU la délibération du conseil d'administration n°2008.05.01 en date du 10 juillet 2008 instaurant le compte épargne temps et définissant ses modalités d'application,

VU l'avis du comité technique en date du 8 décembre 2009 approuvant le guide des temps,

VU l'avis du comité technique en date du 23 septembre 2021 mettant à jour le guide des temps,

VU la délibération du conseil d'administration n°2021.04.14 en date du 12 octobre 2021 fixant les modalités de télétravail dans le guide des temps,

VU l'avis du comité social territorial du 3 décembre 2024 approuvant l'actualisation du guide des temps,

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **APPROUVENT** le guide des temps actualisé, tel qu'annexé à la présente délibération ;
- **ABROGENT** les délibérations antérieures qui deviennent caduques ;
- **AUTORISENT** la Présidente **A COMMUNIQUER** à tout agent du CCAS le guide des temps actualisé.

DELIBERATION N°2024.06.06 : DIRECTION PETITE ENFANCE : RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION NUAGE BLEU - AUTORISATION DE SIGNATURE

L'Association Nuage Bleu met à disposition des familles domiciliées dans les communes de la Gironde, une Halte-Garderie spécialisée pour les enfants de 16 mois à 6 ans.

Le multi-accueil « Nuage Bleu » (agrée par le Conseil Départemental de Gironde par arrêté du 19 juillet 2013) est destinée notamment à l'accueil des enfants dont le handicap ou la maladie ne permet pas une intégration dans une structure traditionnelle de leur commune d'origine.

Les frais liés à l'accueil sont assumés par :

- la famille ;
- la CAF ;
- les communes de la Gironde sont sollicitées pour participer au financement de l'accueil avec le versement d'une subvention.

Le Centre Communal d'Action Sociale est sollicité pour verser une participation annuelle forfaitaire calculée en fonction du nombre d'enfants de 0 à 6 ans domiciliés sur la commune, qui s'élève, pour 2025, à **1 158 €**.

Cette participation donne droit à un tarif horaire réduit de 10,56 € de l'heure et à une priorité d'accueil pour les enfants des communes adhérentes.

Cette convention est établie pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 inclus.

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **AUTORISENT** Madame la Présidente **A SIGNER** la convention avec l'association NUAGE BLEU pour la période précitée, et tous documents y afférents, notamment les protocoles d'accueils et les avenants éventuels.
- **AUTORISENT** la Présidente **A PREVOIR** les crédits correspondants au budget.

DELIBERATION N°2024.06.07 : DIRECTION PETITE ENFANCE : MISE A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR DU RELAIS PETITE ENFANCE (RPE).

Le Relais Petite Enfance fait partie intégrante de la politique Petite Enfance de la Ville de Bruges. Il est géré par le CCAS et rattaché à la Direction Petite Enfance.

Il a été créé en 2003 en partenariat avec la C.A.F de la Gironde.

Il participe à l'amélioration des conditions d'accueil du jeune enfant.

Les missions relatives au Relais Petite Enfance sont les suivantes :

De mettre en relation :

- Les parents avec les Assitant(e)s Maternel(le)s du particulier employeur.
- Les Assitant(e)s Maternel(le)s afin qu'elles partagent leurs expériences, leurs pratiques professionnelles et créent un réseau d'entraide.

D'accompagner :

- Les parents pour aborder sereinement l'accueil de leur enfant.
- Les Assitant(e)s Maternel(le)s dans leur rôle d'éveil du tout petit.
- Les parents et les Assitant(e)s Maternel(le)s dans une démarche de médiation.
- Les enfants vers différents lieux d'éveil et de découverte de la commune : « Ludo médiathèque, Dojo, Espace Culturel ».

D'informer :

- Les parents sur leurs droits et devoirs en qualité d'employeur d'un(e) Assistant(e) Maternel(le) du particulier employeur : contrat de travail, déclaration à Pajemploi, Convention Collective, Complément de Mode de Garde, crédit d'impôts....
- Les Assitant(e)s Maternel(le)s sur leurs droits et devoirs en qualité d'employé, la Convention Collective du Particulier Employeur, la formation continue....
- Les candidats.es à l'agrément d'Assistant(e) Maternel(le).

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **AUTORISENT** la Présidente **A ACTUALISER** le règlement intérieur du relais petite enfance, et tous documents y afférents ; y compris les avenants éventuels.

DELIBERATION N°2024.06.08 : SERVICE D'ACTION SOCIALE : AUTORISATION DE SIGNATURE D'UNE CONVENTION POUR DES SEANCES D'ANALYSE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Les centres communaux d'action sociale de Blanquefort, Bruges, Eysines et la Ville du Bouscat animent une action générale de prévention et de développement social dans leurs communes respectives. Pour mener à bien cette mission générale, ils emploient des travailleurs sociaux, assistants de service social ou conseillers en économie sociale et familiale.

Le travail des intervenants sociaux se transforme du fait notamment de l'évolution constante du cadre législatif et réglementaire dans lequel il s'inscrit, mais aussi de l'augmentation du nombre de personnes confrontées à des situations de précarité et de la complexification de ces situations.

Les CCAS de Blanquefort, Bruges, Eysines et la Ville du Bouscat, soucieux de les accompagner, ont décidé en 2015 d'instituer des temps d'analyse de la pratique au profit des travailleurs sociaux qu'ils emploient et de faire appel à une psychologue spécialiste dans l'accompagnement des questions relatives aux pratiques professionnelles, pour les animer. Il proposait aux travailleurs sociaux un espace de parole leur permettant :

- de se donner le temps de réfléchir ensemble aux situations rencontrées dans l'exercice quotidien de leurs missions et aux actions d'accompagnement mises en place ;
- de prendre du recul pour mieux analyser les obstacles rencontrés dans la relation d'aide ;
- de réfléchir à leur positionnement professionnel et donner du sens à leurs pratiques.

Les 4 CCAS souhaitent poursuivre ce travail à compter du 1^{er} janvier 2025

Le coût horaire de la prestation de la psychologue s'établit à 110 € TTC. Le coût de l'intervention s'établit ainsi à 2640,00 € TTC pour 12 séances de 2 heures.

La dépense annuelle est répartie entre les 3 CCAS de Blanquefort, Bruges, Eysines, et la Ville du Bouscat. Elle se répartit de la manière suivante : 660 € par collectivité.

Chaque collectivité règlera ainsi 3 séances.

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an.

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé à l'unanimité :

- **AUTORISENT** la Présidente **A SIGNER** la convention avec la prestataire à compter du 1^{er} janvier 2025, et tous documents y afférents ; y compris les avenants éventuels.

Clôture de la séance à 19 heures 15.

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre d'administrateurs en exercice : 15

Nombre d'administrateurs présents : 8

Nombre d'administrateurs présents et représentés : 11

Quorum : 8

Date convocation du Conseil d'Administration : 28/02/2025

Date d'affichage de la convocation : 28/02/2025

**Jeudi 13 mars de l'an deux mille vingt cinq
à 18 heures 00**

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de **Nathalie GRIN, Vice-Présidente**

Au Conseil Municipal - Mairie de Bruges

La séance a été ouverte à 18 h10

Administrateurs	Présence	Excusé	Pouvoir donné à
BOUCHE Catherine	x		
BRAVO Gérard	x		
CATOIRE Fabien	x		
CHARTIER Hortense			
GRIN Nathalie	x		
JALBY Jean	x		
JARRETOU Marie-Céline	x		
LAMARQUE Emmanuelle			
POUGET-ROCHARD Anne-Céline	x		
RINGEVAL Jeannine			
ROY Marie-Madeleine			
TERRAZA Brigitte		x	Nathalie GRIN
VIOLEAU Stéphanie		x	Michèle YON
YON Michèle	x		
ZURITA-TROUVE Géraldine		x	Fabien CATOIRE

DELIBERATION N°2025.01.01 : DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES POUR L'ANNEE 2025 : PRESENTATION DU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L 2312-1,

VU le rapport annexé à la présente délibération précisant les orientations budgétaires du CCAS pour l'année 2025,

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

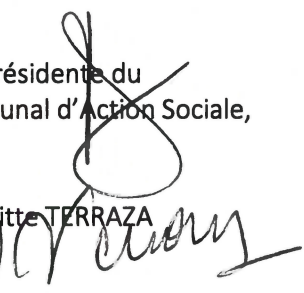
- **PRENNENT ACTE** de la tenue du Débat d'Orientations Budgétaires pour l'année 2025.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus,
Pour copie conforme au Registre des Délibérations

La Présidente du
Centre Communal d'Action Sociale,



Brigitte TERRAZA





Bruges

Rapport d'orientations budgétaires

2025

Centre Communal d'Action Sociale

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CCAS DE BRUGES
DU 13 MARS 2025

1

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300741-20250313-DEL-2025-01-01-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19/03/2025

Publication : 20/03/2025

PRÉAMBULE

La loi relative à l'administration territoriale de la République du 6 février 1992 rend obligatoire « l'organisation d'un débat sur les orientations budgétaires » dans les deux mois qui précèdent le vote du budget.

L'article L 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, modifié par l'article 107 de la Loi NOTRe, prévoit que dans les communes de 3 500 habitants et plus, un débat d'orientations budgétaires doit avoir lieu dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget.

Le dernier alinéa du même article prévoit l'application de ces dispositions à la procédure budgétaire suivie par les Centres Communaux d'Action Sociale en précisant que « les dispositions du présent article s'appliquent aux établissements publics administratifs des communes de 3 500 habitants et plus ».

L'article 107 de la Loi NOTRe précise qu'il doit faire l'objet d'un rapport et en précise le contenu.

Le rapport accompagnant le débat d'orientations budgétaires contient :

- Les orientations budgétaires : évolutions prévisionnelles de dépenses et recettes ;
- Les engagements pluriannuels envisagés : programmation des investissements avec une prévision des recettes et des dépenses ;
- La structure et la gestion de la dette contractée, les perspectives pour le projet de budget ;
- La structure et l'évolution des dépenses et des effectifs ;
- Les objectifs d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement et du besoin de financement de la collectivité.

Ce rapport donne lieu à un débat en Conseil d'administration. La tenue du débat d'orientations budgétaires permet à l'assemblée délibérante :

- ✓ d'être informée de la situation financière de la collectivité,
- ✓ de présenter les orientations budgétaires de l'exercice.

Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

Les éléments du rapport d'orientations budgétaires du CCAS sont présentés en 4 parties :

- 1 – L'environnement général ;
- 2 – La situation et les orientations budgétaires de la Ville de Bruges ;
- 3 – La situation et les orientations budgétaires du CCAS ;
- 4 – Les perspectives 2025.

1- L'environnement général

1/ Monde : les banques centrales desserrent l'étau, le risque géopolitique monte d'un cran

La croissance mondiale est attendue sans véritable élan en 2025, autour de 3 %, avec des dynamiques régionales très différentes.

Les États-Unis continuent à la hausse avec une croissance attendue proche de 3 %, tandis que la zone Euro peine à se redresser avec une croissance qui serait inférieure à 1 % en 2024, avec une économie allemande toujours à l'arrêt.

La Chine ralentit également avec une croissance qui serait inférieure à 5 %, ce qui a conduit le gouvernement chinois à annoncer une série de nouvelles mesures de soutien à l'économie.

La plupart des banques centrales des pays avancés (BCE, Fed, BoE, BNS, BoK, Riksbank, etc.) ont commencé à desserrer l'étau du crédit sur fond de nette décélération de l'inflation en 2024 et ce mouvement se poursuivrait :

- La Banque Centrale Européenne a abaissé ses taux directeurs de 75 points de base (pbs) à 3,25 % pour le taux de dépôt et ce mouvement se poursuivrait avec une nouvelle baisse de 25 pbs attendue en décembre et un taux terminal prévu à 2,0 % en juin 2025 ;
- La Fed a entamé son cycle d'assouplissement en fanfare en abaissant son objectif de taux de 50 pbs en septembre et ce mouvement baissier se poursuivrait ;
- La Banque d'Angleterre a également entamé son cycle de baisses de taux et celui-ci continuerait ;
- A rebours, la Banque du Japon a mis fin aux taux négatifs et pourrait procéder à une nouvelle hausse de taux d'ici la fin de l'année.

Le risque géopolitique se renforce par ailleurs dans de nombreux pays. L'intensification de la guerre en Ukraine et du conflit au Moyen-Orient avec un renforcement des tensions Iran-Israël en sont l'illustration. Sur le plan politique, l'élection de Donald Trump fait peser le risque de la mise en place de tarifs douaniers et d'une politique plus imprévisible. En Europe, la France a un gouvernement qui repose sur un équilibre fragile et la coalition gouvernementale en Allemagne présente de sérieux signes de faiblesses. Ce contexte fait peser de nombreuses incertitudes sur l'économie internationale.

2/ Zone Euro : une croissance qui reste incertaine

La croissance du PIB est estimée à 0,8 % en 2024 et à 1,3 % en 2025 en zone Euro.

La dynamique de la croissance est toutefois très hétérogène : l'Espagne projette +0,8 % de croissance, l'économie allemande a échappé à la récession technique, avec une croissance de +0,2 %, tandis que l'Italie a calé, avec une croissance nulle au 3^{ème} trimestre.

L'inflation est estimée à 1,8 % en 2025. L'inflation a rebondi en octobre 2024 en zone Euro, passant de 1,7 % en septembre à 2%. Les prix des biens hors énergie ont légèrement accéléré, passant de 0,4 % à 0,5 % en glissement annuel.

L'inflation continuera de diminuer en 2025, notamment au premier semestre en raison d'effets de base négatifs sur les prix de l'énergie, mais la baisse dans le secteur des services resterait lente.

Ainsi, les perspectives économiques à l'échelle européenne demeurent incertaines et ce contexte inédit rend la situation de la France d'autant plus fragile.

3/ la France : le retour à la réalité après les Jeux Olympiques ?

La croissance du PIB est estimée à 1,1 % en 2024 et à 0,9 % en 2025 en France. La croissance du PIB a bénéficié d'une impulsion temporaire liée aux JO de Paris, les ventes de billets et des droits de diffusion audiovisuelle étant comptabilisées au 3^{ème} trimestre.

Pour l'année 2025, notre prévision de croissance pâtit d'une impulsion budgétaire négative avec un effort de 60 milliards € annoncé par le gouvernement de Michel BARNIER en octobre 2024. La réduction du déficit public devra être déterminée par le gouvernement Bayrou, et devrait se trouver légèrement au-dessus de 5%, après 6,1 % en 2024.

L'inflation, en moyenne annuelle, est estimée à 2,3 % en 2024 et 1,7 % en 2025.

L'inflation française est ressortie en légère hausse en octobre, à 1,5 % en glissement annuel, après 1,4 % en septembre. Il est attendu que l'inflation française se redresse quelque peu en novembre et décembre, mais qu'elle reste inférieure à 2 %.

Un nouveau dérapage du déficit public en 2024

En 2024, le déficit public devrait atteindre 6,1 % (contre 4,4 % dans le PLF et 5,5 % dans le Programme de stabilité), ce qui marquerait un deuxième dérapage consécutif pour le gouvernement, inhabituel en dehors des périodes de crise. Le gouvernement vise un effort de redressement budgétaire de 60,6 milliards € (soit 2 points de PIB) en 2025 pour ramener le déficit public à 5 %.

Le record atteint par la dette publique en 2024

Estimée à 3 228 milliards par l'Institut national de la statistique et des études économiques fin septembre 2024, l'endettement de la France n'aura jamais été aussi élevé : il représente désormais 112 % du PIB, au lieu des 60 % maximum prévus par les règles européennes.

4/ L'absence de loi de finances pour 2025 et les incertitudes pesant sur les collectivités locales : un contexte anxiogène

La loi du 18 décembre 2023 de programmation des finances publiques (LPFP) couvre les années 2023 à 2027 (la précédente LPFP couvrait la période 2018-2022). Ce texte a pour objectif de proposer une trajectoire permettant réduire le déficit public, de maîtriser la dépense publique et de stabiliser les prélèvements obligatoires, tout en finançant plusieurs priorités (soutenir la compétitivité des entreprises, tendre vers le plein emploi, assurer les transitions écologique et numérique...).

Clairement, l'enjeu gouvernemental est d'améliorer très sensiblement le déficit public. La crise politique actuelle a mené à la chute du gouvernement Barnier sur une motion de censure contre le projet de loi de finances pour 2025. Sans projet de loi de finances voté, il est donc actuellement excessivement compliqué pour les collectivités de connaître le cadre budgétaire pour 2025.

Cependant une tendance est clairement visible : la réduction du déficit public à court terme. La LPFP envisage que le déficit ne dépassera pas 3% du PIB d'ici 2027. Cela passera forcément par des mesures impactant le service public.

Aussi, la ville de Bruges retient actuellement les orientations initiales du gouvernement Barnier, dans lesquelles l'exécutif prévoyait de trouver 60 milliards d'euros dès 2025, via :

- D'un côté, le déblocage de 20 milliards d'euros de recettes supplémentaires,
- De l'autre, la réduction de 40 milliards d'euros de dépenses publiques.

Pour y parvenir, cette réduction des dépenses devait être portée par l'Etat à hauteur de 20 milliards d'euros, pour 15 milliards d'euros par le secteur social et pour 5 milliards d'euros par les collectivités.

Même si ces orientations peuvent varier, elles semblent inscrire une tendance, qui est actuellement prise en compte, par prudence et principe de réalité.

La participation des collectivités se traduisait par plusieurs mesures :

-la mise en réserve d'un « fonds de précaution pour les collectivités » (3 Mds€), initialement prévu pour être alimenté par un prélèvement limité à un maximum de 2 % des recettes réelles de fonctionnement des collectivités « dont les dépenses de fonctionnement sont supérieures à 40 millions d'euros », soit 450 collectivités en France. Une autre version proposée par les sénateurs envisageait de faire peser le financement de ce fonds de précaution par les 2 000 collectivités ayant le plus fort écart à la moyenne des potentiels financiers de la strate. Toutes les villes de Bordeaux-Métropole se retrouvaient alors concernées dont la ville de Bruges pour plus de 100 000€.

-la baisse du FCTVA : le Fonds de compensation de la TVA (FCTVA) serait réduit de 800 millions d'euros. A partir du 1^{er} janvier 2025, son taux passera de 16,4 % à 14,85 % et l'exécutif supprime le remboursement au titre « des dépenses d'entretien des bâtiments publics, de la voirie, des réseaux payés et des prestations de solutions relevant de l'informatique en nuage ».

-la réduction du Fonds vert : Créé en 2023, le fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires, aussi appelé « fonds vert », a représenté en 2024 un effort de 2,5 Md€ pour aider les collectivités territoriales et leurs partenaires à développer leurs projets qui participent à l'atteinte des grands objectifs de la transition écologique. En 2025, ce fonds passera de 2,5 milliards à 1 milliard d'euros, alors que l'Etat demande aux collectivités locales d'investir pour la transition écologique.

-l'augmentation de plus d'un milliard d'euros des cotisations des employeurs publics à la CNRACL, prévue par le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, au rythme de 4% de cotisations supplémentaires chaque année pendant 3 années (soit par rapport à 2024, + 4% en 2025, + 8% en 2025 et + 12% en 2026).

La DGF : une stabilité relative au niveau national

En 2025, l’enveloppe de la DGF reste stable à hauteur d’un peu plus de 27,2 Mds€. Cependant, l’Etat poursuit une réorientation progressive des dotations par des mécanismes de péréquation au sein de l’enveloppe de DGF. A l’échelle de Bruges, cela génère une baisse conséquente puisqu’elle passe de 479 000€ en 2024 à 293 000€ en 2025, soit une baisse de 39%.

	Dotation 2023	Dotation 2024	Dotation 2025	Baisse
En €	458 997 €	479 000 €	293 000€	-186 000€

Les mécanismes de péréquation : la DSU et la DSR en hausse

L’augmentation des dotations de péréquation est, elle, poursuivie au même niveau qu’en 2024.

Il est ainsi prévu de majorer de 290 millions d’euros les dotations de péréquation des communes : 140 millions d’euros (+5%) pour la dotation de solidarité urbaine (DSU) et 150 millions d’euros (+6,7%) pour la dotation de solidarité rurale (DSR).

La commune de Bruges n’est pas éligible à ces dotations.

Les autres concours financiers de l’Etat

Afin de réduire les délais de délivrance des titres d’identité dans le contexte d’une demande croissante depuis la fin de la crise sanitaire, le Gouvernement accompagne les collectivités au titre de la **dotation titres sécurisés (DTS)**, en hausse de +47,6 M€. Elle est ainsi reconduite à 100 M€ en 2025.

La ville de Bruges a perçu une dotation croissante depuis 2022 :

	DTS 2022	DTS 2023	DTS 2024 perçue	DTS 2025 estimée
En €	4000€	15 498 €	31 289€	26 000€

La généralisation des budgets verts

La budgétisation verte consiste en une évaluation tout au long du cycle budgétaire de l’impact sur l’environnement des dépenses budgétaires et fiscales. L’article 191 de la loi de finances 2024 généralise la démarche de budgétisation verte pour les collectivités territoriales et groupements de plus de 3 500 habitants afin de valoriser les investissements verts de l’exercice au moment de la présentation du compte administratif ou du compte financier unique.

Ainsi, lors de la présentation du CFU 2024 au 1^{er} semestre 2025, sera intégrée une annexe « Impact du budget pour la transition écologique ».

Extraits du Rapport d'orientations budgétaires de la ville de Bruges présenté en conseil municipal le 11 février 2025.

2- La situation et les orientations budgétaires de la Ville de Bruges

1/ Situation financière au 31 décembre 2024

La stratégie financière adoptée par la Ville de Bruges depuis plusieurs années vise à maintenir voire développer le niveau de services aux usagers et de permettre le financement des investissements nécessaires à la satisfaction des besoins des Brugeais et du territoire.

Forte de sa gestion financière, la ville de Bruges porte une attention particulière aux 3 indicateurs suivants :

- **le niveau d'épargne** : comme envisagé, le niveau d'épargne se dégrade légèrement du fait de l'inflation et de la contraction des recettes. Pour autant le niveau d'épargne reste important. Pour rappel, un niveau d'épargne élevé est nécessaire face aux investissements ambitieux envisagés.

	2019	2020	2021	2022	2023	Estimation 2024	Comparati f pour les communes de même strate
Epargne brute en M€	3,2	3,7	3,8	3,8	3,7	3,4	2,2
Epargne nette en M€	2,2	2,7	2,9	3	3	2,4	1,13
Capacité de désendettement	1,7 année	1,2 année	1,5 année	1,8 année	2,2 années	2,5 années	4,7 années

- **Le taux d'excédent brut** sur les produits de fonctionnement (taux d'épargne brute) montre la consommation des recettes de fonctionnement par les dépenses courantes de service public. En 2024, la collectivité est parvenue à consacrer plus de 10% de ses recettes de fonctionnement à l'autofinancement.
- **La capacité de désendettement** mesure le nombre d'années théoriques qu'il faudrait pour rembourser le stock de dette si la ville consacrait toute son épargne brute. Au-delà de 15 ans, la situation financière est critique car l'endettement est trop important par rapport à la capacité d'autofinancement brut. La ville de Bruges est toujours dans une situation d'endettement très favorable.

Ce tableau de synthèse fait ressortir une situation financière bonne et maîtrisée. Les effets de la crise se font ressentir avec un ralentissement de l'évolution des recettes portée notamment par la baisse des droits de mutation, mais également par l'augmentation des dépenses marquée par l'inflation.

Au-delà de la maîtrise de sa section de fonctionnement, la ville de Bruges connaît un nouvel élan d'investissement.

L'année 2023 avait un volume de dépenses d'équipement peu élevé, marquant une transition entre deux phases de « grands projets » : les opérations Centre-Ville 1 (500K€), Centre-Ville 2 (200K€), et Frida Kahlo (162K€) d'une part, et la restructuration de Daugère, le Centre-Ville 3, et les équipements sportifs de Galinier d'autre part.

Au sortir de l'année 2024, la ville de Bruges se trouve dans une situation financière très positive et maîtrisée tout en ayant assuré un plan pluriannuel d'équipements considérable. Cette dualité est le fruit de la prudence et de la qualité de la gestion des dernières années.

Cependant, le démarrage de l'année 2025 a lieu dans un contexte politique et économique plus qu'incertain, face à un effort financier dont on ne connaît pas encore précisément les contours dans l'attente du vote d'une Loi de Finances pour 2025.

2/ Les orientations budgétaires pour 2025

Il convient de souligner ici que l'impact des mesures gouvernementales telles annoncées par le gouvernement Barnier avant sa démission en décembre 2024 conduirait la Ville de Bruges à une effort budgétaire, tant en fonctionnement qu'en investissement, qui se compterait à près de 600 000€ dès 2025, et à plus de 1,2M€ en 2027, soit 2,6M€ d'impacts sur les trois prochaines années pour la Ville et le centre communal d'action sociale réunis.

IMPACTS CUMULES	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
FCTVA (recettes en moins)	-131 022	-88 260	-148 432	-246 400	-117 972	-43 128	-56 804	-55 561
Hausse de cotisations (dépenses en plus)	350 000	630 000	910 000	910 000	910 000	910 000	910 000	910 000
Evolution DGF (écart à la baisse attendue initialement)	-117 924	-121 351	-143 020	-168 485	-120 381	-32 180	0	0
IMPACT ANNUEL	-598 946	-839 611	-1 201 452	-1 324 885	-1 148 353	-985 308	-966 804	-965 561
IMPACT CUMULE	-598 946	-1 438 557	-2 640 008	-3 964 893	-5 113 246	-6 098 554	-7065 358	-8 030 919

En l'absence actuellement de projet de loi de finances, le budget 2025 sera donc marqué à la fois par de fortes incertitudes mais également par une tendance très forte de dégradation du contexte financier des collectivités territoriales. A cela s'ajoute la stagnation du dynamisme fiscal notamment des droits de mutation, liée à la réhausse des taux d'intérêts et à l'atonie du marché de l'immobilier.

Ces incertitudes impliquent que la commune fasse preuve, comme en 2024, d'agilité et de prudence tant dans l'élaboration du budget que dans son exécution. La collectivité va également **devoir trouver de nouvelles pistes d'optimisations budgétaires pour pouvoir encaisser l'impact actuellement flou des mesures qui seront imposées aux collectivités.**

Dans ce contexte, la Ville entend donc présenter un budget 2025 dans lequel les dépenses comme les recettes auront été discutées ligne à ligne avant d'être validées, dans une recherche constante d'optimisation et de rationalisation.

En parallèle, l'année 2025 sera marquée par la poursuite des grands projets nécessaires aux Brugeais, en recherchant toujours à optimiser les financements et les montages possibles pour minimiser l'impact sur les finances de la collectivité.

Extraits du Rapport d'orientations budgétaires de la ville de Bruges présenté en conseil municipal le 11 février 2025.

3- La situation et les orientations budgétaires du CCAS

3-1 Les missions du CCAS

L'article L 123-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles dispose que « Le CCAS anime une action générale de prévention et de développement social dans la commune en liaison étroite avec les institutions publiques et privées ». A ce titre, il développe différentes activités et missions légales ou facultatives, directement orientées vers les populations concernées.

Le CCAS se mobilise dans les principaux champs suivants : lutte contre l'exclusion, maintien à domicile, prévention et animation pour les personnes âgées, gestion d'établissements d'hébergement pour personnes âgées, soutien au logement et à l'hébergement, petite enfance, enfance/jeunesse, soutien aux personnes en situation de handicap.

C'est dans ce cadre que le CCAS de Bruges :

- gère des équipements et services : petite enfance (4 crèches collectives, 1 crèche familiale, 1 Relais Petite enfance, 1 Lieu d'Accueil Enfants Parents), un Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile avec un budget annexe, une Résidence Autonomie et des prestations d'animations, de restauration, de portage de repas, de transport accompagné pour les seniors) ;
- apporte son soutien technique et financier à des actions sociales d'intérêt communal gérées par le secteur associatif ou public (aide alimentaire, logement, ...) ;
- met à disposition du personnel pour la gestion d'un SSIAD intercommunal géré par un Groupement de Coopération Social et Médico-Social (GCSMS) ;
- participe à l'instruction des demandes d'aide sociale légale (aide aux personnes âgées, handicapées...) ;
- assure la domiciliation sous condition d'éligibilité des personnes sans résidence stable
- octroie des aides dans le cadre de l'aide sociale facultative avec la Commission Permanente : secours, régie d'urgence, prêts ;
- est délégataire de compétences sociales globales sur le territoire communal par convention avec le Département (accompagnement social des familles sans enfant mineur).

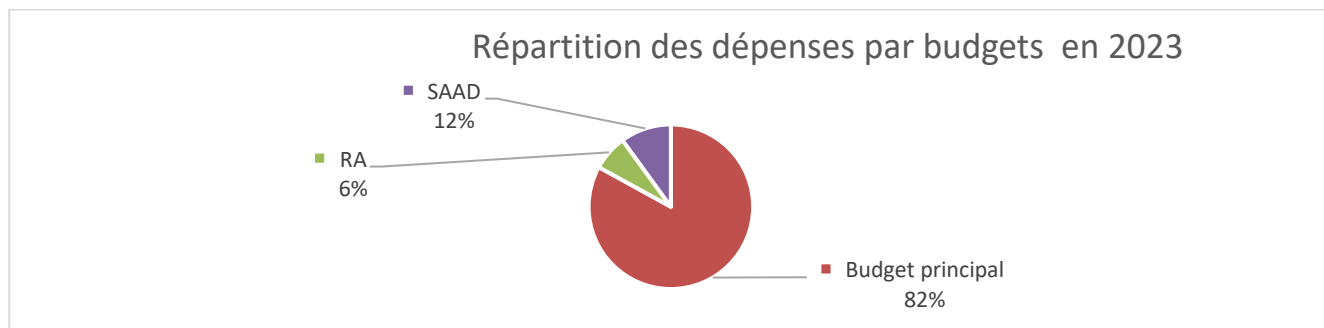
3-2 Le budget de fonctionnement

Le **Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD)** est depuis 2012 un service médico-social autorisé par le Département, autorité de tarification et fait l'objet d'un budget annexe (avec une comptabilité en M22).

La **Résidence Autonomie** est un établissement médico-social qui fait également l'objet d'une autorisation et depuis 2020 d'un budget annexe (avec une comptabilité en M22)

Cependant, pour une meilleure compréhension, ces budgets annexes sont intégrés aux éléments budgétaires ci-après.

De plus, le CCAS met à disposition des moyens auprès du GCSMS Porte du Médoc pour la gestion d'un SSIAD et les éléments relatifs à cette mise à disposition apparaissent également dans les éléments budgétaires du budget principal en dépenses et en recettes.



Les évolutions du budget de 2019 à 2025

Année	Budget total	dont subvention ville	subv/Budget	dont excédent N-1	Total Subv+exc	RH Réalisé	%RH/Budget
CA 2019	6 269 445 €	1 830 000 €	29%	22612	1 852 612 €	4 865 799 €	77,61%
CA 2020	6 176 854 €	2 080 000 €	33.67%	316 640 €	2 396 640 €	5 055 311€	81.84%
CA 2021	6 028 555 €	2 550 000 €	42.30%	598 576 €	3 148 576 €	4 556 162 €	75.58%
BP 2022	6 376 432 €	2 100 000 €	32.93%	853 474 €	2 953 474 €	5 251 289 €	82.35%
CA 2022	6 766 266 €	2 100 000 €	31,03%	902 615 €	3 002 615 €	5 107 601 €	75,48%
BP 2023	7 371 400 €	2 700 000 €	36,63%	357 072 €	3 057 072 €	5 565 161 €	75,50%
CA 2023	7 035 586 €	2 700 000 €	38,38%	484 416 €	3 085 451 €	5 495 775 €	78,11%
BP 2024	7 679 350 €	3 000 000 €	39,07%	521 374 €	3 521 374 €	5 595 463 €	72,86%
CA 2024 estimatif	7 355 256 €	3 000 000 €	41%	851 641 €	3 851 641 €	5 457 532 €	74%
BP 2025	8 236 660 €	3 000 000 €	36%	851 641 €	3 851 641 €	6 314 381€	77%

3- 2.1 Les recettes

Les recettes de fonctionnement en 2024 :

En 2024, les recettes de fonctionnement se sont élevées à 7 746 095€, soit une augmentation relative de 0.88 % par rapport à 2023.

Recettes de fonctionnement réalisées	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024(CA estimatif)	Prévisionnel 2025
TOTAL en Euros	6 160 575	6 374 752	6 952 889	6 935 118	7 155 621	7 679 350	7 746 095	7 198 956

L'évolution des recettes :

• Les produits des services

L effets de la crise économique sur les ménages ainsi que les réformes en cours autour des politiques publiques de la santé, de la petite enfance et de l’emploi ainsi que les incertitudes sur le niveau de financements par l’état et les différents financeurs ne permettent pas de garantir une reprise d’activité pérennes.
La situation étant encore instable, pour 2025 comme lors des exercices précédents, le budget sera bâti sur des estimations prudentes.

• La subvention versée par la Ville

Pour 2025, la subvention de la Ville au CCAS restera identique à 3 millions d’euros.
La subvention Ville permet de couvrir 36% des dépenses du CCAS en 2025, contre 39% en 2024

Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Montant de la subvention	1 666 500	1 830 000	2 080 000	2 550 000	2 100 000	2 700 000	3 000 000	3 000 000
Evolution	0%	10%	14%	23%	-18%	28.5%	11%	0%

3-2-2 Les dépenses de fonctionnement

En 2024, les dépenses de fonctionnement ont été de 7 315 766 euros, soit une augmentation de 4%.

Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	CA estimatif 2024	Prévisions 2025
Dépenses de fonctionnement	6 102 651€	6 088 804€	6 176 824€	6 028 555€	6 766 266€	7 035 583	7 315 766 €	7 711 5439 €
Evolution	4%	1%	-1%	2,40%	12,20%	8.8%	4%	5.4%

Pour l'année 2025, il est envisagé une stabilité tout en prenant en compte l'évolution des charges de personnel. Ces prévisions sont ajustées en fonction de la situation actuelle malgré les incertitudes financières sur les prochains mois.

La répartition des dépenses et le niveau de réalisation par activité est la suivante :

	BP 2024	Réalisé 2024	Niveau de réalisation
Dépenses de fonctionnement	7 858 689 €	7 315 766 €	95,93%

Les charges à caractère général (chapitre 011)

Ce chapitre représente 1 228 535€ soit 17% des dépenses de fonctionnement. Il est constitué en partie de charges « incompressibles », notamment les dépenses relatives au fonctionnement des structures (fluides, alimentation, fournitures...).

Il est à noter que le CCAS rembourse à la Ville les dépenses payées directement par la Ville pour les bâtiments appartenant à la ville mais gérés par le CCAS, pour près de 450 000€.

Les charges à caractère général feront l'objet d'une évolution mesurée malgré certaines évolutions conjoncturelles (inflation, etc.).

Les subventions et participations (chapitre 65)

Elles représentent 81 522€ de dépenses réalisées en 2024, soit 1. 1% des dépenses de fonctionnement.

La subvention d'équilibre aux Budgets annexes (chapitre 67)

Pour le SAAD, la subvention d'équilibre est de 188 502€ en 2024, soit 2.3 % des dépenses de fonctionnement du CCAS du fait de la reprise d'un excédent à N-2. Pour 2025, il est à prévoir une subvention de 280 000€, soit 3% des dépenses de fonctionnement du CCAS, du fait de la reprise d'un déficit.

Pour la Résidence Autonomie, la subvention d'équilibre est de 127 800€ en 2024, soit 1. 2% des dépenses de fonctionnement du CCAS. Pour 2025, la subvention du budget principal au budget annexe de la Résidence Autonomie serait de 30 000€, soit 0.3% des dépenses de fonctionnement du CCAS, du fait de la reprise d'un excédent.

Les charges de personnel (chapitre 012)

Les dépenses de personnel représentent 75% des dépenses de fonctionnement en 2024, soit un montant total de 5 457 532€, soit une évolution de 0.7%.

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Estimé réalisé 2024	BP 2025
Charges de personnel	4 688 000	4 820 616	4 879 538	5 055 311	4 556 162	5 107 601	5 495 775	5 457 532	6 314 380

Les évolutions notables pour 2024 sont les suivantes :

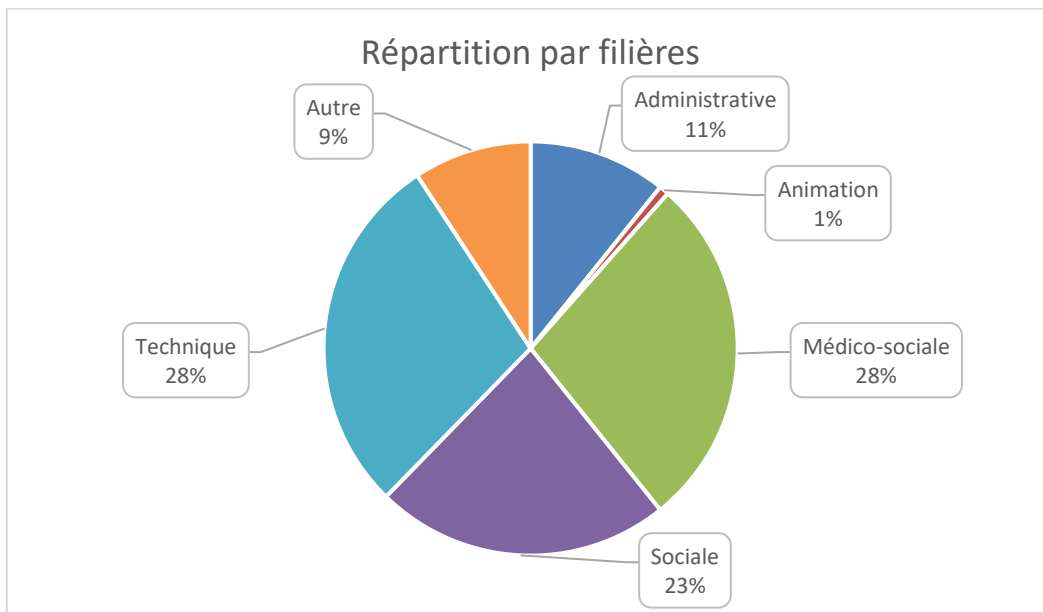
- > **La dernière phase de la revalorisation de l’engagement des agents** comprenant l’amélioration de l’action sociale et œuvres sociales à destination des agents.
 - > **Des évolutions législatives et réglementaires notamment :**
 - > **L’avancement de carrière** : promotion interne, avancement de grades et d’échelons des agents
- Cependant l’année 2024 a été marquée par une diminution de l’absentéisme.

Au 31 décembre 2024, le CCAS comptait 130 agents.

Les fonctionnaires représentent 62% du total de l’effectif

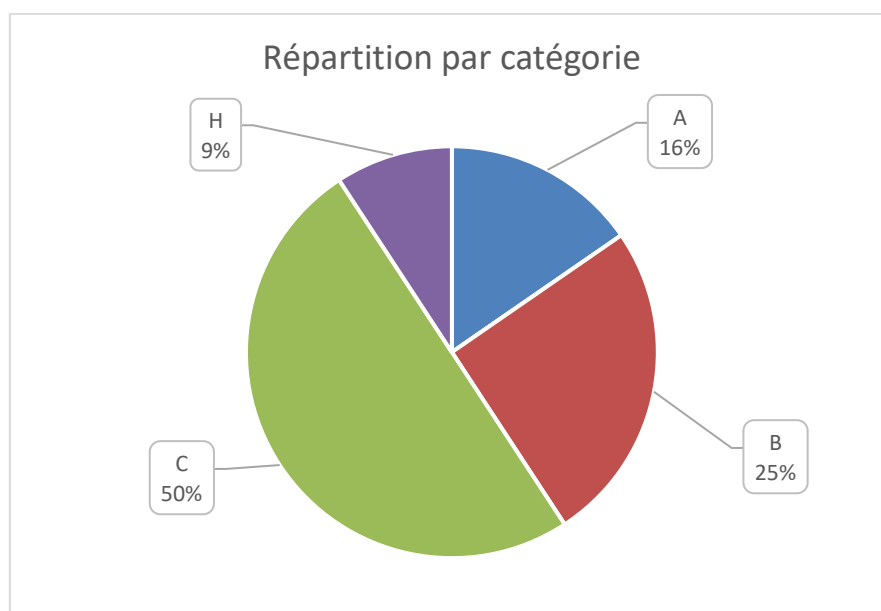
CCAS + SAAD+ RA	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents	168	164	158	138	131	129	131	130	130
dont nombre de fonctionnaires (stagiaires + titulaires)	109	104	104	98	95	91	88	90	80
dont nombre de non titulaires	59	60	54	40	36	38	43	40	50
Agents de catégorie A	16	14	14	22	23	23	19	20	20
Agents de catégorie B	13	13	16	4	4	4	36	33	33
Agents de catégorie C	119	120	112	101	95	93	62	67	65
Agents sans catégorie (CAE, ass mat, vacataire, etc)	20	17	16	11	9	9	14	10	12

Les filière médico-sociale, technique et sociale représentent la part la plus importante des effectifs. Elles rassemblent la majorité des agents intervenant dans les structures petite enfance, les services aux seniors et l’accompagnement social.

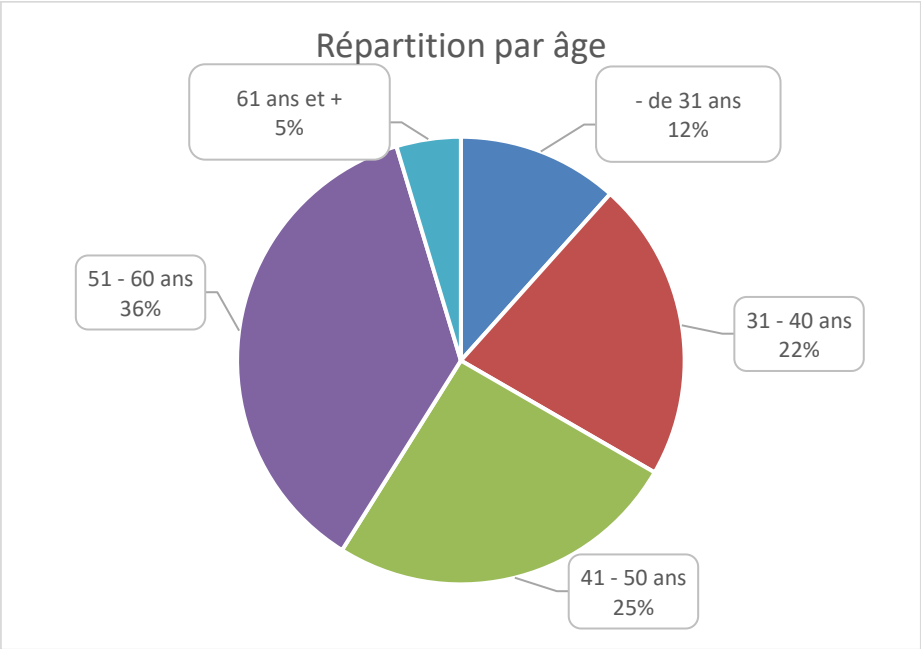
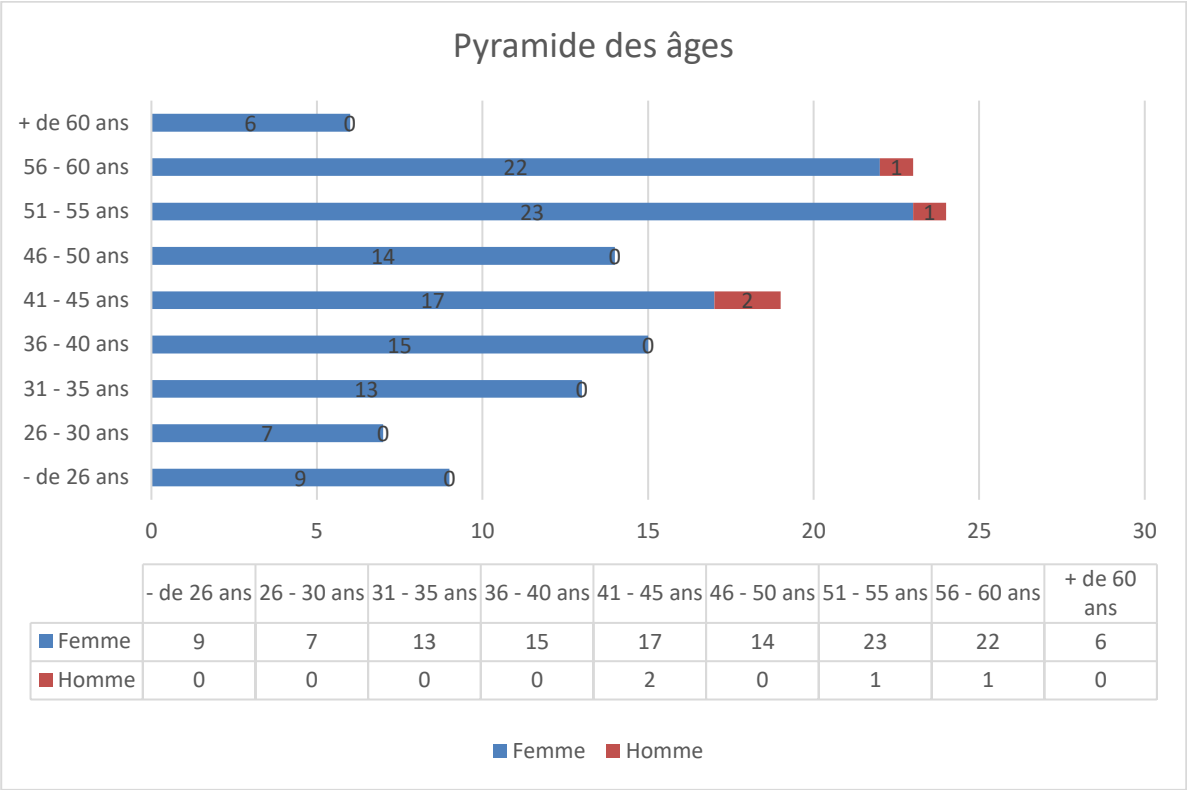


Au 31 décembre 2024, les agents de catégorie A représentent 16% des effectifs et les agents de catégorie B représentent 25% des effectifs.

Les agents de catégorie C restent majoritaires et les agents sans catégorie sont pour l'essentiel les assistantes maternelles qui ont un contrat spécifique en CDI et ne peuvent pas être fonctionnaires du fait de leur statut.



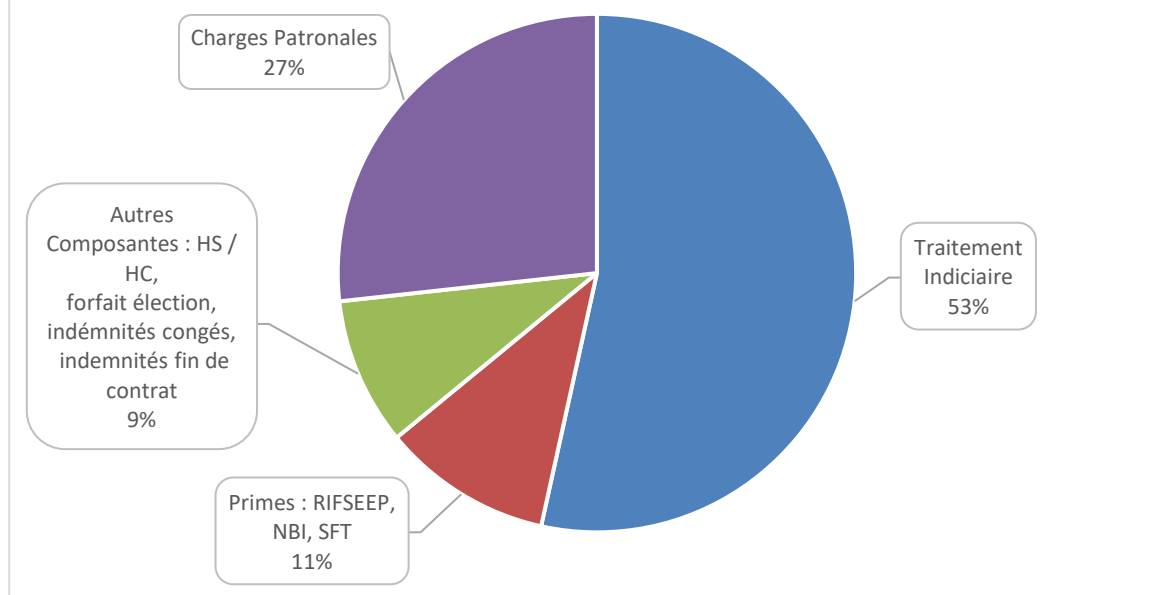
Les hommes sont toujours peu représentés dans les métiers du CCAS



Les 51-60 ans représentent 36% de l'effectif. Les plus de 61 ans représentent 5% de l'effectif

Le traitement indiciaire représente 53% des composantes de la masse salariale et les charges patronales représentent 27%.

Répartition des composantes de la masse salariale 2024



Le budget consacré aux charges de personnel pour 2025 devra intégrer :

- Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité),
- Les évolutions de filières

3-2-3 Le résultat

Le résultat cumulé de l'exercice 2024 est un excédent de 851 641 €.

Certaines dépenses notamment de personnel ont été moins importantes que prévues du fait des difficultés de recrutement sur de nombreux postes.

Cet excédent permet d'absorber une partie des évolutions de charges du personnel qui représentent plus de 75 % des dépenses de fonctionnement et restent **la principale ressource du CCAS pour la mise en œuvre des politiques qu'il pilote et pour poursuivre la mise en œuvre des projets.**

La demande de subvention serait de 3 millions d'euros. La subvention de la ville représenterait 36% des recettes des budgets du CCAS (budget principal et budgets annexes) en 2025.

3-3 Le budget d'investissement

Les dépenses d'investissement du CCAS s'élèvent à 39 490 € pour 2024.

Elles concernent des équipements mobiliers et électroménagers pour les crèches et la résidence autonomie, des structures de motricité pour les crèches, du mobilier pour les logements d'urgence, ainsi que le réaménagement du foyer de la résidence autonomie.

En 2025, des équipements d'électroménager pour les cuisines seront à remplacer. Il est également prévu du mobilier pour la résidence autonomie et ainsi que des équipements de mobilier pour les enfants dans les sections des crèches.

Les dépenses liées aux bâtiments et les dépenses informatiques sont prises en charge par la Ville.

4- Les orientations et perspectives des activités et projets pour 2025

Ce nouvel exercice budgétaire devra permettre de conforter les activités, en maintenant la qualité du service rendu en matière :

- d'accueil de la petite enfance (crèches collectives, crèche familiale, Relais Petite Enfance, Lieu d'Accueil Enfant Parent),
- de maintien à domicile (service à domicile, Résidence Autonomie, transports, restauration, animation...).
- d'accompagnement social, de dispositif d'hébergement, d'accompagnement à la recherche de logement, ...

Le CCAS réaffirme sa volonté de poursuivre ses actions de prévention et d'accompagnement des publics fragiles.

Il sera aussi nécessaire de poursuivre la gestion des conséquences de la crise afin de répondre aux besoins nouveaux ou renforcés des habitants et usagers des services ; mais aussi de poursuivre ou mettre en œuvre certaines expérimentations.

Dans le cadre de la nouvelle contractualisation avec la CAF, le CCAS participe à la mise en œuvre de la Convention Territoriale Globale.

Cette convention inclut l'ensemble des politiques portées par la CAF : petite enfance, enfance, jeunesse, familles, logement social, accès aux droits, numérique, ...

Enfin, dans chaque domaine d'intervention, les projets seront poursuivis :

➤ Dans le cadre de l'intervention sociale :

- La poursuite du partenariat avec les bailleurs sociaux,
- L'accompagnement renforcé des publics en fragilité
- La lutte contre la fracture numérique avec la poursuite de la mission de conseil numérique,
- La mise en œuvre du partenariat avec l'APAFED dans le cadre de l'hébergement pour les femmes victimes de violences familiales / conjugales

➤ Concernant les personnes âgées :

- La poursuite du partenariat médico-social,
- La rédaction de la politique d'animation seniors (objectifs, moyens, ...),
- L'accompagnement des publics fragiles et/ou isolés en lien avec l'ensemble des ressources mobilisables (services, partenaires et bénévoles),
- La prise en compte des évolutions législatives pour le fonctionnement des services et notamment de la réforme des Service Autonomie à Domicile, la réforme de la tarification, le Ségur du numérique ...
- Le déploiement des engagements pris dans le cadre du renouvellement de la Convention Pluriannuelle d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec le Département pour la gestion médico-sociale de la Résidence Autonomie
- La réhabilitation de la Résidence Autonomie et le réaménagement des locaux collectifs
- L'évaluation externe de la résidence autonomie
- La mise en œuvre du partenariat avec Mésolia, bailleur social sur le repérage et l'action conjointe auprès des résidents âgés en perte d'autonomie du parc social géré par ce bailleur

➤ Dans le domaine de la petite enfance :

- La mise en œuvre du service public de la petite enfance
- La mise en œuvre des nouvelles obligations réglementaires et la révision des documents cadres pour la gestion des établissements
- Le travail de réflexion inter structures sur des thématiques communes et des journées pédagogiques inter structures,
- Le développement de l'accueil occasionnel dans toutes les structures
- La participation aux réflexions collectives menées par les élus et les services petite enfance des villes de la Métropole,
- Le maintien du partenariat institutionnel et de proximité (Forum intercommunal des assistants maternels, tournée de l'emploi, ...)

➤ Dans le domaine de la Prévention et de la promotion de la santé :

- La proposition d'actions de prévention pour tous les publics (conférences, ateliers, ...)
- La poursuite du partenariat avec l'ensemble des acteurs (convention avec l'hôpital suburbain, ...) notamment dans le cadre de l'organisation de la journée bien-être
- La participation aux temps de réflexion dans le cadre du Contrat Local de Santé Métropolitain



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre d'administrateurs en exercice : 15

Nombre d'administrateurs présents : 8

Nombre d'administrateurs présents et représentés : 11

Quorum : 8

Date convocation du Conseil d'Administration : 28/02/2025

Date d'affichage de la convocation : 28/02/2025

**Jeudi 13 mars de l'an deux mille vingt cinq
à 18 heures 00**

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de **Nathalie GRIN, Vice-Présidente**

Au Conseil Municipal - Mairie de Bruges

La séance a été ouverte à 18 h10

Administrateurs	Présence	Excusé	Pouvoir donné à
BOUCHE Catherine	x		
BRAVO Gérard	x		
CATOIRE Fabien	x		
CHARTIER Hortense			
GRIN Nathalie	x		
JALBY Jean	x		
JARRETOU Marie-Céline	x		
LAMARQUE Emmanuelle			
POUGET-ROCHARD Anne-Céline	x		
RINGEVAL Jeannine			
ROY Marie-Madeleine			
TERRAZA Brigitte		x	Nathalie GRIN
VIOLEAU Stéphanie		x	Michèle YON
YON Michèle	x		
ZURITA-TROUVE Géraldine		x	Fabien CATOIRE



DELIBERATION N°2025.01.02 : APPROBATION DU PLAN DE FORMATION MUTUALISÉ DE LA VILLE ET DU CCAS 2025-2027

La formation des agents constitue un enjeu décisif dans la gestion des personnels car elle leur permet de progresser fonctionnellement, de s'adapter à l'évolution de leurs métiers ou à leur environnement, tout en permettant à l'autorité territoriale d'utiliser au mieux les ressources internes pour faire face aux changements du monde professionnel.

Les collectivités ont l'obligation d'adopter un plan de formation.

Le plan de formation fixe le programme prévisionnel des actions de formation impulsées par la collectivité. L'objectif est d'utiliser le développement des compétences comme un levier d'évolution individuelle et d'évolution de l'organisation.

Le plan de formation n'est donc pas une compilation de toutes les demandes de formation, mais l'identification des priorités formatives : la formation est alors au service de la réalisation des grands enjeux stratégiques de l'organisation. Il recense les actions de formation impulsées par la collectivité. D'autres formations sont proposées en dehors du plan de formation, souvent sur sollicitation individuelle, en tenant compte du budget de formation prévu pour l'année.

Le plan de formation est élaboré pour trois années, de 2025 à 2027. Cela facilite les inscriptions des agents et donne une meilleure visibilité sur le suivi du budget alloué à la formation.

Le plan de formation annexé à la présente délibération est commun à la Ville et au CCAS de Bruges. Un plan de formation unique permet la mutualisation de certaines actions en formation, le partage d'expériences et de situations professionnelles entre collègues, la possibilité de mettre en œuvre des actions en formation « sur mesure ».

Il est le fruit d'un travail collaboratif avec les organisations syndicales et a été présenté lors du comité social territorial du 17 décembre 2024, où il a été validé à l'unanimité.

Les 4 axes de formation suivants ont été retenus :

I) La prévention, santé, hygiène, sécurité au travail

Cet axe vise à regrouper en premier lieu toutes les formations professionnelles obligatoires en matière de prévention, santé, hygiène et sécurité au travail.

Il s'agit également de formations non obligatoires mais nécessaires à la qualité des conditions de travail des agents, telles que des actions et formations visant à prévenir les facteurs de pénibilité et d'usure professionnelle liées aux missions de chaque agent.

II) Le développement managérial

Cet axe vise à regrouper toutes les actions de formations et d'accompagnement professionnel visant à renforcer les compétences managériales des encadrants de la collectivité. Il concerne tous les niveaux hiérarchiques d'encadrement sur l'ensemble des compétences attendues.

III) Le vivre ensemble

Cet axe regroupe des actions visant à améliorer les relations humaines et la qualité du collectif de travail. Les thématiques sont généralement transversales à tous les services de la collectivité. Cet axe intègre d'ailleurs les actions qui peuvent être menées sur la sensibilisation à la transition écologique.



IV) L'accompagnement professionnel des agents

Il correspond aux nombreuses mesures mises en place pour accompagner les agents dans leur carrière et le développement de leurs compétences, notamment pour des agents qui connaissent une mobilité imposée pour raison médicale (reclassement, ...), ainsi que le déploiement de formations diplômantes.

Il appartient au conseil d'administration, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, d'approuver par délibération, le plan de formation.

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique, notamment son article L423-3 ;

VU la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;

VU la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

VU la délibération du conseil d'administration n°2022.03.16 en date du 23 juin 2022 approuvant le plan de formation précédent ;

VU l'avis favorable rendu à l'unanimité par le comité social territorial du 17 décembre 2024, approuvant le plan de formation 2025-2027 ;

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé à l'unanimité :

- **APPROUVENT** le plan de formation 2025-2027, tel qu'annexé à la présente délibération ;
- **INSCRIVENT** au budget les crédits correspondants ;
- **AUTORISENT** Madame la Présidente du CCAS à signer tout acte y afférent.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus,
Pour copie conforme au Registre des Délibérations

La Présidente du
Centre Communal d'Action Sociale,
Brigitte TERRAZA



Bruges

PLAN DE FORMATION 2025-2027 VILLE ET CCAS

PRESENTATION DU PLAN DE FORMATION

La formation des agents constitue un enjeu décisif dans la gestion des personnels car elle leur permet de progresser fonctionnellement, de s'adapter à l'évolution de leurs métiers ou à leur environnement, tout en permettant à l'autorité territoriale d'utiliser au mieux les ressources internes pour faire face aux changements du monde professionnel. Les collectivités ont l'obligation d'adopter un plan de formation.

Le plan de formation fixe le programme prévisionnel des actions de formation impulsée par la collectivité. L'objectif est d'utiliser le développement des compétences comme un levier d'évolution individuelle et d'évolution de l'organisation. **Le plan de formation n'est donc pas une compilation de toutes les demandes de formation, mais l'identification des priorités formatives : la formation est alors au service de la réalisation des grands enjeux stratégiques de l'organisation. Il recense les actions de formation impulsées par la collectivité.** D'autres formations sont proposées en dehors du plan de formation, souvent sur sollicitation individuelle, en tenant compte du budget de formation prévu pour l'année.

Le plan de formation est élaboré pour trois années, de 2025 à 2027. Cela facilite les inscriptions des agents et donne une meilleure visibilité sur le suivi du budget alloué à la formation. Cependant certaines actions peuvent être reportées d'une année sur l'autre.

Le plan de formation est commun à la Ville et au CCAS de Bruges. Un plan de formation unique permet la mutualisation de certaines actions en formation, le partage d'expériences et de situations professionnelles entre collègues, la possibilité de mettre en œuvre des actions en formation « sur mesure ».

L'ELABORATION DU PLAN DE FORMATION

a. Définition de la politique de formation :

La politique de formation découle des grandes orientations de la collectivité. Par conséquent, celle-ci est définie, en concertation, par l'autorité territoriale, la direction générale, la direction des ressources humaines, et les responsables de pôles et de service en fonction des critères suivants :

- Les compétences de la collectivité,
- L'évolution des postes/métiers, de l'environnement de la collectivité territoriale,
- Les obligations réglementaires en matière de formation (ex : hygiène et sécurité),
- Les enjeux et priorités du contexte du service public local.

b. Elaboration du budget de formation pour 2025 :

Le budget de formation doit être fixé en début d'année afin de prévoir les crédits alloués aux formations en fonction des priorités de la collectivité.

Les coûts directs imputables sur le budget de formation sont ceux liés aux coûts de la formation lorsqu'il s'agit d'une formation payante du CNFPT (police municipale, membres de la FSSSCT) ou d'une formation animée par un prestataire privé.

La logique actuelle du plan de formation vise à organiser les actions de formation sur plusieurs années avec une enveloppe pluriannuelle.

c. Recueil et analyse des demandes et/ou besoins de formation :

L'identification des besoins de formation suit une double dynamique : ascendante et descendante.

La dynamique ascendante est constituée de la remontée des besoins de formation issus des entretiens professionnels et d'une campagne de sollicitation des responsables de service pour obtenir les besoins de formations prioritaires pour les équipes. Ce recensement est ensuite traité afin d'identifier les besoins prioritaires étant donné leur importance ou le nombre d'agents concernés.

La dynamique descendante quant à elle a été compilée lors de temps de travail avec l'équipe de direction, après concertation avec l'autorité territoriale. Cela a permis de recueillir les priorités transversales de l'organisation.

Les besoins ainsi compilés ont été priorisés et validés en fonction des critères suivants :

- Le caractère réglementaire de certains besoins de formations ;
- Les enjeux identifiés (en termes de volume d'agents concernés ou d'importance dans l'évolution du service public, des métiers ou de l'environnement territorial)
- Les moyens disponibles via le CNFPT ou le budget formation complémentaire de la collectivité.

d. La construction et la mise en œuvre du plan de formation

L'analyse des besoins de formation est ensuite transformée en « plan de formation » en définissant l'opportunité de développer lesdites sessions de formation ou actions au profit du développement des compétences, et de définir les modalités de mise en œuvre.

Pour rappel, une formation :

- En interne correspond à une formation réalisée par un agent de la collectivité au bénéfice de ses collègues ;
- En intra correspond à une formation réalisée sur le lieu de travail de la collectivité par un tiers extérieur ;
- En union correspond à une formation mutualisée entre plusieurs communes voisines ;
- En inter correspond à une formation suivie par un agent sur le site du CNFPT ou le site du prestataire.

Le plan de formation sera donc mis en place à travers des actions individuelles et collectives pilotées ou copilotées par le centre Développement des Compétences, et qui pourront soit :

- être des formations déployées par la mobilisation du CNFPT (en intra ou en union) sur des formations collectives, dans le respect du plafond de nombre de jours dédiés par le CNFPT à la ville et au CCAS de Bruges (environ 12 jours par an) ;
- être des formations déployées en interne par la mobilisation d'agents formateurs internes ;
- être des formations déployées par le paiement en direct de sessions de formation (individuelles ou collectives) financées sur le budget de formation de la Ville et du CCAS de Bruges ;
- être des actions d'accompagnement professionnel individuelles financées sur le budget de formation de la ville et du CCAS de Bruges ;
- être des actions de développement professionnel type séminaires, temps d'échanges, ... déployées par les services de la Ville, la direction des ressources humaines ou la direction générale ;
- ...

Pour rappel, le plan de formation identifie les priorités formatives, mais n'est pas exhaustif des possibilités de formation offertes aux agents communaux. Il ne correspond pas à l'intégralité des jours de formation qui seront proposés aux agents sur les trois années à venir. En effet, les agents de la collectivité peuvent bien évidemment s'inscrire, sous réserve de la validation de leur hiérarchie, à des sessions de formations proposées par le CNFPT, même si ces sessions de formation ne correspondent pas aux priorités identifiées ci-dessous.

En outre, si jamais un agent souhaite s'inscrire à une formation payante qui n'est pas présente dans le catalogue du CNFPT, et que la hiérarchie valide ce besoin, la demande sera étudiée par la direction des ressources humaines au regard du budget restant et des priorités. En effet, la plus grande partie du budget formation est dédiée à la mise en œuvre des actions du plan de formation.

La collectivité a choisi de présenter sous forme de tableau le Plan de formation après avoir identifié les axes prioritaires pour l'année.

POLITIQUE DE FORMATION POUR LA PERIODE 2025-2027

Les axes prioritaires définis dans le cadre du Plan de formation 2025-2027 ont été définis en respectant le processus décrit ci-dessus. La bonne réalisation de ces axes sera suivie annuellement dans le bilan de formation présentée en comité sociale territorial, pouvant amener à des ajustements du plan.

Quatre axes majeurs ressortent pour la collectivité, dont le détail indicatif est décrit ci-dessous :

I) La prévention, santé, hygiène, sécurité au travail

Cet axe vise à regrouper en premier lieu toutes les formations professionnelles obligatoires en matière de prévention, santé, hygiène et sécurité au travail. Les formations concernées pourront être réalisées en inter, en intra, ou en union urbaine.

Il s'agit notamment :

- De garantir pour les agents concernés, l'obtention des certificats d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité (CACES), des habilitations électriques ou autres habilitations pour exercer les missions du poste et / ou utiliser des engins de travaux techniques.
- Pour les agents de la restauration, il s'agit de les former à l'hygiène et la sécurité alimentaire (HACCP).
- Des formations obligatoires (FCO et armement) que les agents de la police municipale sont tenus de suivre en cours de carrière en vue de maintenir et de parfaire leur qualification professionnelle et leur adaptation aux fonctions.
- Des formations de type SST (Sauveteur Secouriste du Travail), Premiers Secours Citoyens, Gestes qui sauvent afin que les services en contact avec le public ou les enfants puissent disposer d'un ou plusieurs agents formés à ce titre.

Il s'agit également de formations non obligatoires mais nécessaires à la qualité des conditions de travail des agents, telles que des actions et formations visant à prévenir les facteurs de pénibilité et d'usure professionnelle liées aux missions de chaque agent.

Seront proposées aux agents des formations « Gestes et postures », « Prévention des Risques liés à l'Activité Physiques (PRAP), « la prévention de l'usure professionnelle ».

Ces formations sont actuellement payantes pour la plupart. Le budget prévisionnel alloué à cet axe est d'environ 12 000€/an sur la durée du plan d'action (Ville + CCAS).

II) Le développement managérial

Cet axe vise à regrouper toutes les actions de formations et d'accompagnement professionnel visant à renforcer les compétences managériales des encadrants de la collectivité. Il concerne tous les niveaux hiérarchiques d'encadrement sur l'ensemble des compétences attendues.

- Pour cela, une « **matrice de suivi des formations managériales** » va être déployée par la Direction des Ressources Humaines, afin de suivre la réalisation de cet axe ;
- Des **séminaires d'encadrement** sont prévus deux fois par an pour proposer un accompagnement et une réflexion managériale en interne ;
- Des actions intitulées « **café du management** » sont également proposées par la DRH aux encadrants sur des thématiques professionnelles variées ;
- Des **actions de formation via l'union urbaine** seront également proposées, comme en 2024 avec certaines sessions (ex : « de l'intelligence collective à la co-conception »). Le détail des unions proposées sera défini annuellement en collaboration avec les collectivités concernées. A titre informatif, en 2024, 5 sessions de formations à destination des encadrants ont été proposées via l'union de formation.
- Un budget spécifique est également proposé à hauteur de **3 200€ annuels correspondant à 4 jours de formation par an** (dont le découpage pourra varier) sur une thématique à définir annuellement.

III) Le vivre ensemble

Cet axe regroupe des actions visant à améliorer les relations humaines et la qualité du collectif de travail. Les thématiques sont généralement transversales à tous les services de la collectivité. Cet axe intègre d'ailleurs les actions qui peuvent être menées sur la sensibilisation à la transition écologique.

Seront notamment déployés sur la durée du plan de formation :

- La poursuite des **formations intra sur la communication non-violente**, à hauteur de 2 sessions de 2 jours par an (soit 32 agents formés par an, et 96 sur la durée du plan de formation). Pour rappel 109 agents ont déjà été formés depuis le lancement de cette formation en intra.
- La proposition d'une **formation intra ou union de 1er secours en santé mentale** (l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours "physiques"), dont le but est de former des agents à pouvoir apporter une aide de premier niveau à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale ou qui est dans une phase de crise. Cette formation sera proposée à hauteur de 2 sessions de 2 jours par an sur la durée du plan de formation, soit une cible d'environ 96 agents formés sur la durée du plan de formation. Cela doit permettre de disposer d'un ou deux agents référents sur chaque site de la ville.
- Des **actions de sensibilisation à la transition écologique** seront également proposées au sein des services ou à participation libre par le service de la Transition du territoire.
- Cet axe se réalise également par la proposition d'actions complémentaires, **telles que les Groupes d'Analyses des Pratiques (GAPP)** proposés sur le Centre Communal d'Action Sociale.
- Un budget spécifique est également projeté à hauteur de **1 600€ annuels, correspondant à une session de formation d'un jour par an**, sur une thématique à définir annuellement.
- Des **actions de sensibilisation à la laïcité** en lien avec la Préfecture de la Gironde.

IV) L'accompagnement professionnel des agents

L'accompagnement professionnel correspond principalement à deux thématiques majeures dans le cadre du plan de formation. En effet, de façon générale et globale, l'accompagnement professionnel

correspond aux nombreuses mesures mises en place pour accompagner les agents dans leur carrière et le développement de leurs compétences. Pour rappel, les agents peuvent bénéficier du soutien de leur hiérarchie mais également de l'expertise du centre Développement des Compétences pour être conseillés dans leur projet professionnel.

Pour autant, dans le cadre de ce plan de formation, un accent particulier a été mis sur l'accompagnement des agents qui connaissent une mobilité imposée pour raison médicale (reclassement, ...), ainsi que le déploiement de formations diplômantes.

L'accompagnement des agents en reconversion professionnelle passe notamment par **un budget dédié aux bilans professionnels et accompagnement par des tiers (9 600€/an, correspondant à 6 bilans, ville et CCAS)**. Dans le cas où l'agent devrait effectuer une formation payante, la direction des ressources humaines pourra étudier la proposition dans le cadre du budget alloué annuellement.

Le déploiement de formations qualifiantes passe par la prise en charge par la collectivité de certifications payantes. Ainsi, le budget formation prévoit une enveloppe réservée de **prise en charge de BAFA, BPJEPS, ou parfois d'unités constitutives de diplômes**. Le détail des formations annuellement prises en charge sera établi avec les services concernés et selon le budget disponible (environ 9 000€/an).

Pour rappel, toujours dans cette thématique, la ville et le CCAS accueillent également des apprentis, à hauteur d'environ 3 apprentis par an. La prise en charge des frais de formation des apprentis repose sur un budget spécifique.

V) Les autres formations "hors plan"

D'autres formations importantes peuvent être envisagées en dehors du plan de formation.

En premier lieu, tout agent qui a un souhait de formation doit en aviser son responsable hiérarchique pour faire valider l'opportunité de la formation et obtenir un accord pour accéder à la formation via le CNFPT.

En outre, dans le cadre de la collaboration avec le CNFPT, la ville proposera des formations métiers en intra ou en union urbaine. Les modalités seront travaillées par le centre développement des compétences en collaboration avec les autres villes de l'ouest de Bordeaux-Métropole pour essayer de mutualiser au maximum les moyens.

Les formations proposées en intra à ce titre (entre 2 et 4 jours par an) seront celles bénéficiant au plus grand nombre d'agents au regard du recensement effectué selon les modalités ci-dessus (selon les thématiques métiers de la petite enfance, de l'animation, de la restauration, de la vie scolaire ou sur des thématiques transversales telles que l'accueil). Cela peut notamment passer par la mobilisation d'intervenants lors de journées pédagogiques.

Les thématiques ciblées seront définies annuellement. A titre informatif, en 2024, 8 sessions de formation en union en dehors des axes définis ci-dessus ont été proposées et 2 sessions en intra.

De même, **un budget formation en dehors des axes ci-dessus est conservé**. Il se monte à environ 17 000€ pour la ville et le CCAS.

Ce budget doit permettre de déployer :

- Des formations collectives en dehors du plan de formation selon les besoins identifiés ;
- Des formations individuelles payantes qui seraient prioritaires ;

- Des formations bureautiques, sachant à titre informatif, que des sessions word, excel, outlook, powerpoint, sont organisées en UNION chaque année (10 sessions en 2024) ;
- Des actions complémentaires sur les axes du plan de formation.

Ces actions seront proposées par la Direction des Ressources Humaines selon les priorités annuelles identifiées.

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre d'administrateurs en exercice : 15

Nombre d'administrateurs présents : 8

Nombre d'administrateurs présents et représentés : 11

Quorum : 8

Date convocation du Conseil d'Administration : 28/02/2025

Date d'affichage de la convocation : 28/02/2025

**Jeudi 13 mars de l'an deux mille vingt cinq
à 18 heures 00**

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de **Nathalie GRIN, Vice-Présidente**

Au Conseil Municipal - Mairie de Bruges

La séance a été ouverte à 18 h10

Administrateurs	Présence	Excusé	Pouvoir donné à
BOUCHE Catherine	x		
BRAVO Gérard	x		
CATOIRE Fabien	x		
CHARTIER Hortense			
GRIN Nathalie	x		
JALBY Jean	x		
JARRETOU Marie-Céline	x		
LAMARQUE Emmanuelle			
POUGET-ROCHARD Anne-Céline	x		
RINGEVAL Jeannine			
ROY Marie-Madeleine			
TERRAZA Brigitte		x	Nathalie GRIN
VIOLEAU Stéphanie		x	Michèle YON
YON Michèle	x		
ZURITA-TROUVE Géraldine		x	Fabien CATOIRE



DELIBERATION N°2025.01.03 : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 DE LA COMMUNE

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent élaborer annuellement un Rapport social unique (RSU) réunissant l'ensemble des données relatives à leurs ressources humaines.

Permettant d'apprécier la situation des collectivités et établissements publics à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items (effectifs, recrutements, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux, ...), le RSU constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Conformément aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le Rapport social unique sont renseignées dans une base de données sociales et les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article L.4 un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

Il est proposé au conseil d'administration de prendre acte de la présentation du Rapport social unique pour l'année 2023.

VU le Code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1,

VU l'avis rendu à l'unanimité par le comité social territorial du 17 décembre 2024, prenant acte de la présentation du RSU 2023,

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **PRENNENT ACTE** de la présentation du Rapport social unique 2023 de la ville et du CCAS de Bruges.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus,
Pour copie conforme au Registre des Délibérations

La Présidente du
Centre Communal d'Action Sociale,



Brigitte TERRAZA





RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Les chiffres sont issus du document
présenté en comité social territorial
du 17/12/2024

PREAMBULE

- Le RSU permet d'obtenir une photographie à un instant T de la collectivité. S'articulant autour d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique, il est constitué de différentes données sociales permettant d'analyser :
 - les caractéristiques des emplois (recrutement, rémunération, temps de travail, évolution professionnelle),
 - la situation comparée des femmes et des hommes,
 - la mise en œuvre des mesures pour l'insertion professionnelle, la formation, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.
- **On parle ici des hommes et des femmes qui constituent la collectivité du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, et non des postes.** Il est un outil précieux d'information et d'aide à la décision sur lequel reposent les lignes directrices de gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines.
- Ainsi, au-delà de l'obligation légale et de son examen en Comité social territorial, la réalisation du RSU est l'occasion de promouvoir un dialogue social plus stratégique dans la fonction publique.

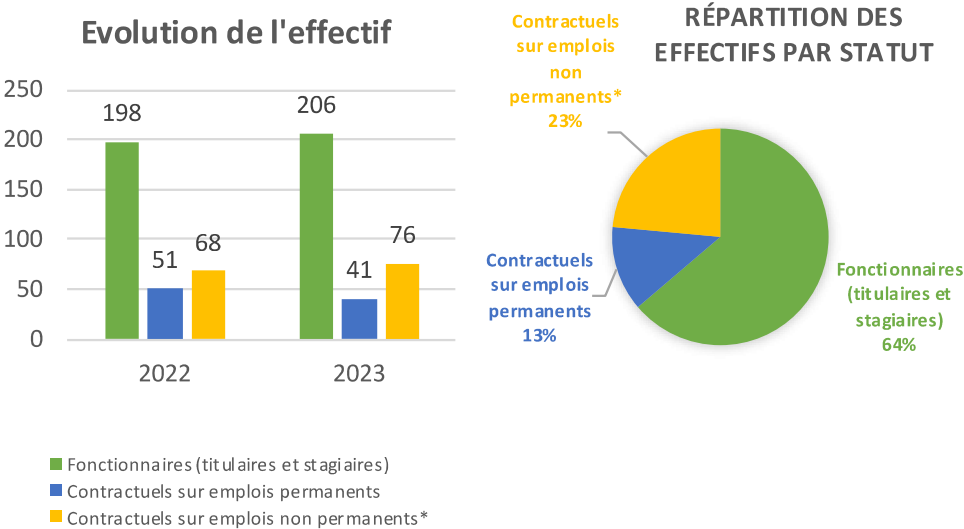
SOMMAIRE

I.	Composition des effectifs	Pages 4 à 7
II.	Evolutions de carrières	Pages 8 à 9
III.	Synthèse des rémunérations et leur impact budgétaire	Pages 9 à 10
IV.	Santé au travail	Pages 11 à 14
V.	Développement des compétences : formation	Pages 15 à 17
VI.	Dialogue social	Page 18

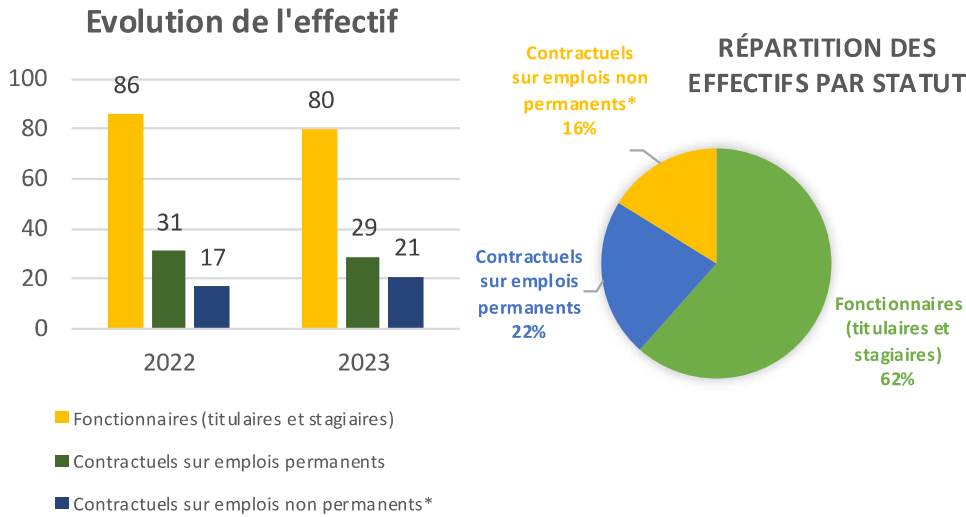
I – Composition des effectifs

COMPARATIF 2022-2023

VILLE



CCAS



VILLE	2022	2023	Ecart	Evolution
Effectifs tous statuts	317	323	6	1,86%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	198	206	8	3,88%
Contractuels sur emplois permanents	51	41	-10	-24,39%
Contractuels sur emplois non permanents*	68	76	8	10,53%

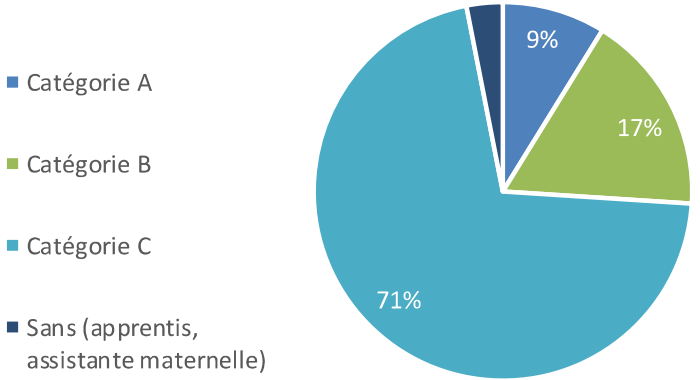
CCAS	2022	2023	Ecart	Evolution
Effectifs tous statuts	134	130	-4	-3,08%
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	86	80	-6	-7,50%
Contractuels sur emplois permanents	31	29	-2	-6,90%
Contractuels sur emplois non permanents*	17	21	4	19,05%

NB : Un poste permanent répond à un besoin permanent sur lequel on affecte un agent recruté sur le statut de fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou, à défaut, de contractuel sur emploi permanent.
Lorsque le besoin est temporaire soit non permanent (lié à un accroissement d'activité ou un besoin saisonnier), on recrute des agents sous contrat à durée déterminée.
Sont considérés comme contractuels sur emplois non permanents : les assistantes maternelles, les emplois de cabinet, les emplois aidés, les apprentis, les saisonniers et occasionnels.

Agents inscrits à l’effectif au
31/12/2023 : 453 (451 en 2022)
Ville 323 agents – CCAS 130 agents

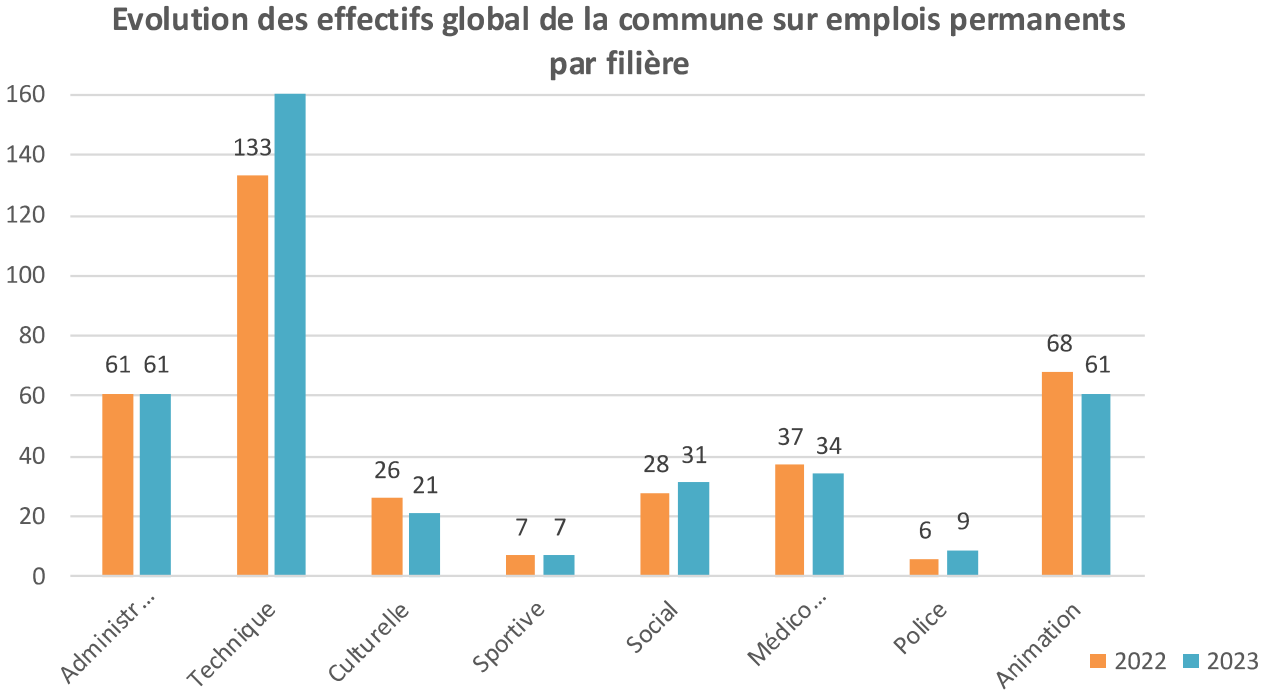
	VILLE	CCAS	Total
Fonctionnaires (titulaires & stagiaires)	206	80	286
Contractuels sur emploi permanent	41	29	70
Total effectif sur emploi permanent	247	109	356
Contractuels sur emploi non permanent	76	21	97
Total des agents en activité (tous statuts)	323	130	453

Effectifs par catégorie sur emplois permanents et non permanents au 31/12/2023



	2023		2022	
Catégorie A	9%	40	8%	38
Catégorie B	17%	78	18%	81
Catégorie C	71%	321	71%	318
Sans catégorie	3%	14	3%	14

On observe une légère baisse des effectifs en catégorie B au profit des effectifs en catégorie A.

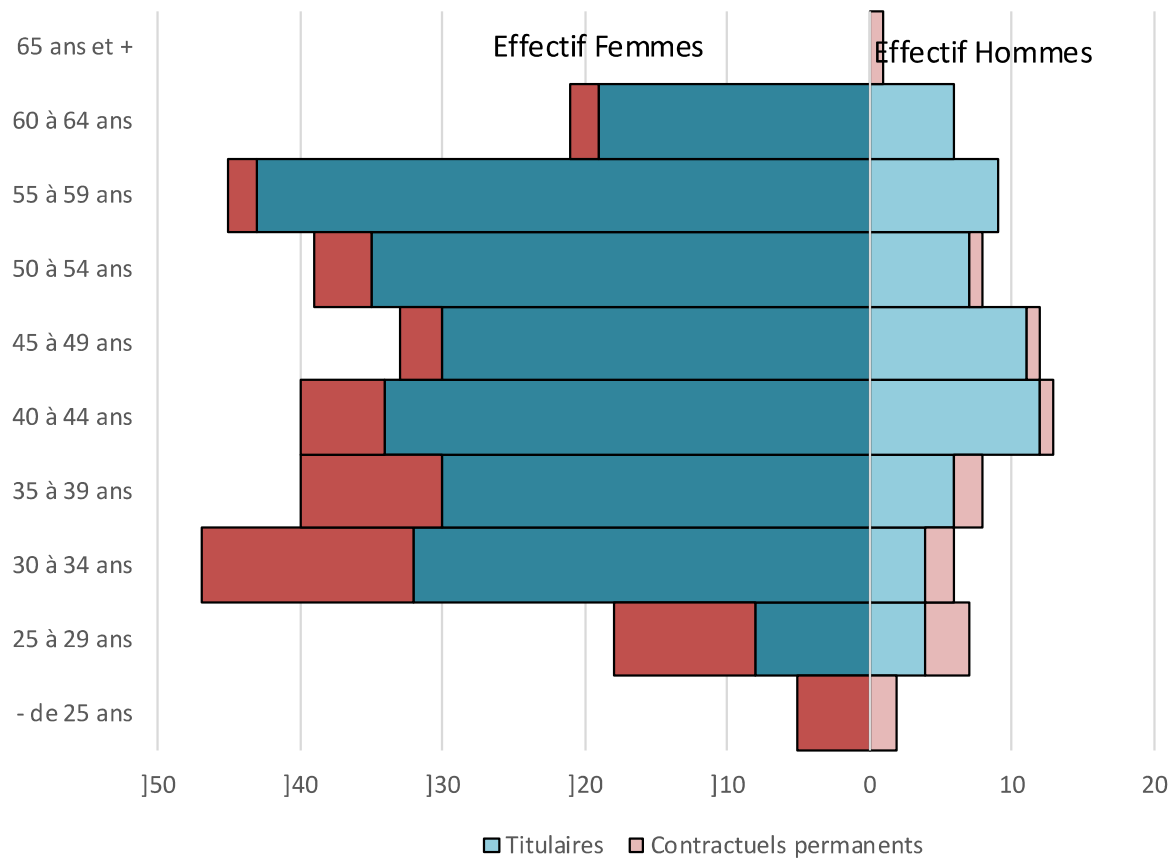


	2022	2023		
FILIERES	VILLE - CCAS	VILLE	CCAS	VILLE - CCAS
Administrative	17%	19%	10%	16%
Technique	36%	40%	45%	42%
Culturelle	7%	9%	0%	5%
Sportive	2%	3%	0%	2%
Social	8%	1%	21%	8%
Médico social	10%	0%	24%	9%
Police	2%	4%	0%	2%
Animation	19%	25%	0%	16%
Autres	0%	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

La filière technique est la plus représentée que ce soit au niveau de la ville (40%) ou du CCAS (45%).

Au CCAS, 45% de l’effectif permanent est issu des filières médico-sociale et sociale. Ceci s’explique en partie par la typologie des métiers exercés.

Pyramide des âges au 31 décembre 2023



Constat 2023 :

- une population essentiellement féminine,
- le cumul des personnes connaissant vraisemblablement un départ à la retraite dans les 10 prochaines années (tranches 55-59 et supérieures) est de 82 agents, soit 23 % des effectifs permanents de la collectivité (21% en 2022).

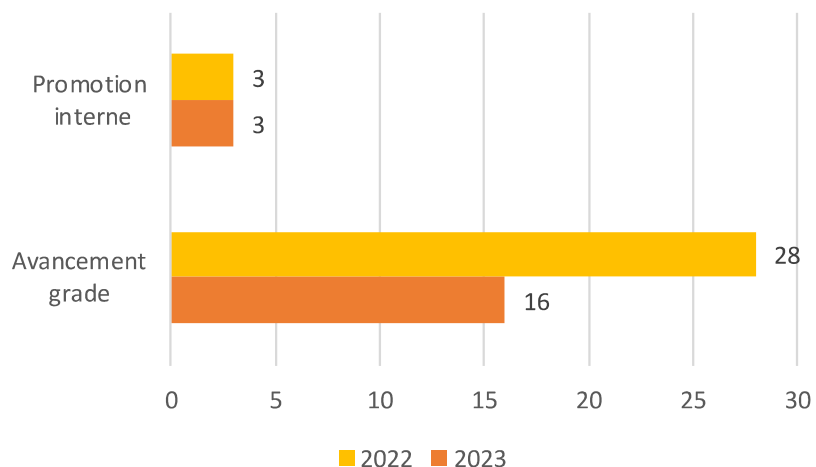
A la Ville, la moyenne d'âge* est de :

- 46 ans pour les fonctionnaires contre 48,5 ans au CCAS
- 37 ans pour les contractuels sur emplois permanents contre 38 ans au CCAS
- 35 ans pour les contractuels sur emplois non permanents contre 44 ans au CCAS

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

II – Evolutions de carrières

Avancements et promotions Ville + CCAS en 2023



Constat :

- 32 agents promouvables à l'avancement de grade contre 63 en 2022
- Un taux de promus sur promouvables en hausse: 50 % (16 promus sur 32 promouvables) contre 44,44 % en 2022 (28 promus sur 63 promouvables).
- 6 % des agents fonctionnaires (contre 17 % en 2022) ont bénéficié d'un **avancement de grade**. Il correspond au passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.
- 1% d'entre eux ont bénéficié d'une **promotion interne** (3 agents). Elle se décide, indépendamment de la volonté de la commune, à l'échelle du Centre de Gestion de la Gironde. Elle est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois (le mode normal étant la voie du concours).
- Les titularisations d'agents se sont poursuivies : 11 agents titularisés à l'issue de leur stage

III – Rémunérations - synthèse

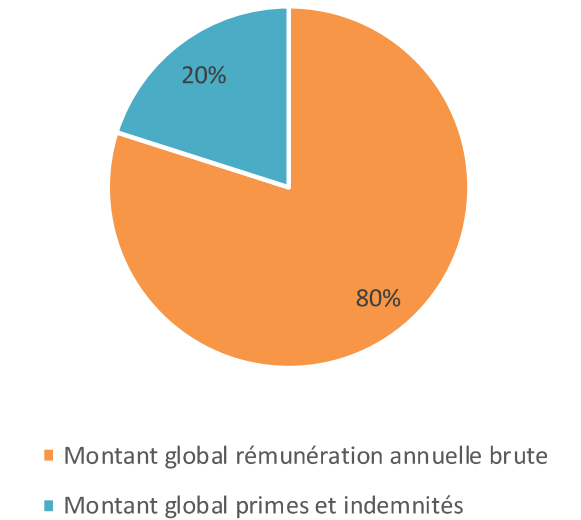
VILLE et CCAS – REPARTITION PAR NATURE DE REMUNERATION:

SUR EMPLOIS PERMANENTS			
	2023		2022
FONCTIONNAIRES	VILLE	CCAS	VILLE et CCAS
Rémunérations annuelles brutes	5 969 351 €	2 693 420 €	7 936 445 €
dont autres primes et indemnités y compris les heures supplémentaires	1 159 878 €	517 132 €	1 316 732 €
dont NBI	35 624 €	13 098 €	39 771 €
CONTRACTUELS	VILLE	CCAS	VILLE et CCAS
Rémunérations annuelles brutes	1 017 006 €	710 193 €	1 766 120 €
dont autres primes et indemnités y compris les heures supplémentaires	224 383 €	135 542 €	373 660 €

VILLE et CCAS	2023	2022
Rémunérations brutes	10 389 970 €	9 702 565 €
Part des primes et indemnités y compris les heures supplémentaires	2 085 657 €	1 730 163 €
Part des primes et indemnités sur rémunération annuelle brute	20%	18%

SUR EMPLOIS NON PERMANENTS	2023		2022	
CONTRACTUELS	VILLE	CCAS	VILLE	CCAS
Rémunérations annuelles brutes	1 195 800 €	509 958 €	998 751€	343 381€
Montant global rémunération annuelle brute	1 705 758 €		1 342 132 €	

Part des primes dans la rémunération annuelle brute sur emplois permanents



En 2023, la part des primes et indemnités dans la rémunération des agents sur emplois permanents augmente et représente 1/5^{ème} de leur rémunération brute

* Sont inclus dans la rémunération annuelle brute : les traitements, les primes et indemnités (dont RIFSEPP – RI de grade), les heures supplémentaires ou complémentaires, les NBI et le SFT.

III – Impact budgétaire

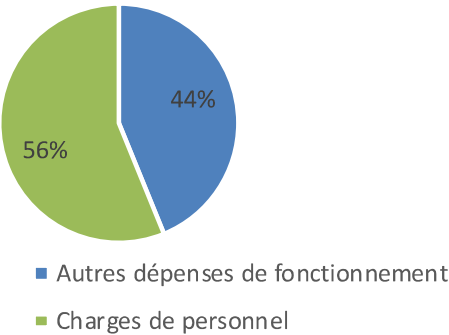
Impact charges de personnel sur budget de fonctionnement	VILLE	CCAS	VILLE et CCAS
Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence	23 713 376 €	5 818 302 €	29 531 678 €
Charges de personnel	11 958 870 €	4 681 183 €	16 640 053 €
	50%	80%	56%

La masse salariale des agents de la ville représente **50% des dépenses de fonctionnement** (49% en 2022).

La masse salariale des agents du CCAS représente **80% des dépenses de fonctionnement** (79% en 2022).

La masse salariale des deux structures confondues représente **56% des dépenses globales de fonctionnement** (identique en 2022).

Impact charges de personnel sur budget de fonctionnement Ville-CCAS



Impacts majeurs sur la masse salariale 2023 :

- Les augmentations du SMIC en janvier et mai 2023
- La revalorisation du point d'indice en juillet 2023
- Le glissement vieillesse technicité (GVT), avancements d'échelon, grades et promotions internes, à l'instar des années précédentes.
- Le versement de la prime pouvoir d'achat (en janvier 2024 avec impact budgétaire 2023)

IV – Santé au travail : politique handicap

La VILLE compte 13 agents bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (contre 11 en 2022), soit 4,02% de l'effectif permanent.



Le CCAS compte 4 agents bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (contre 3 en 2022), soit 3,07% de l'effectif permanent.



Taux d'emploi des travailleurs RQTH sur emplois permanents

Champ des emplois permanents	2023		2022	
	VILLE	CCAS	VILLE	CCAS
Nombre de travailleurs en situation de handicap employés par la collectivité au 31 décembre de l'année	13	4	11	3
Taux d'emploi effectif des travailleurs en situation de handicap	4,38%	2,75%	4,42%	2,56%

Taux d'emploi fonction publique	
FPT	6,72%
FPH	5,53%
FPE	4,36%
Taux Nouvelle Aquitaine	6,35%

Les taux d'emploi de Bruges se situent en dessous du taux légal de 6% auquel les collectivités sont assujetties.

Au regard de ces taux, la Ville et le CCAS versent d'une contribution financière au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

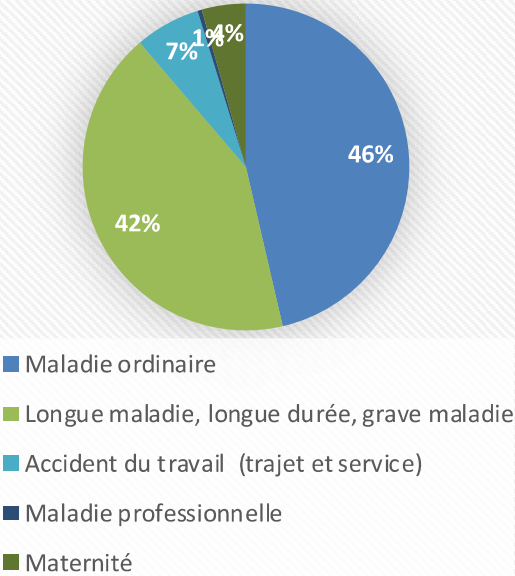
IV

Santé au travail: absentéisme

VILLE

Nombre de journées d'absences par motif (exprimé en jours)	2023	2022
Fonctionnaires	8 970	9 851
Maladie ordinaire	4 161	4 351
Longue maladie, longue durée, grave maladie	3 800	4 299
Accident du travail (trajet et service)	579	275
Maladie professionnelle	39	59
Maternité	391	867
Contractuels sur emplois permanents	742	836
Contractuels sur emplois non permanents	621	595
Total	10 333	11 282

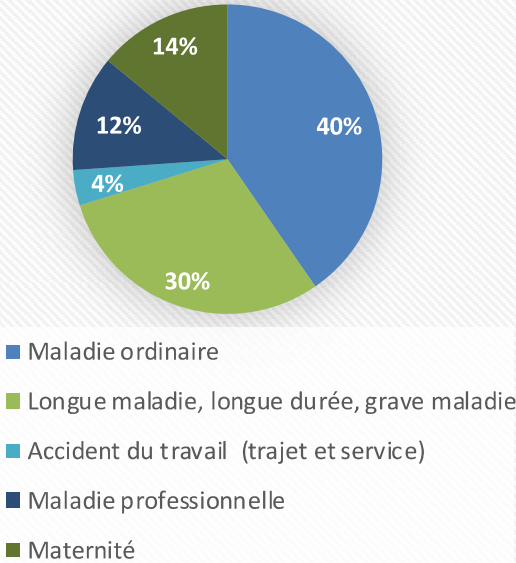
Absences des fonctionnaires à la ville par motif



CCAS

Absences pour raisons de santé (exprimé en jours)	2023	2022
Fonctionnaires	4 472	4 947
Maladie ordinaire	1 806	2 296
Longue maladie, longue durée, grave maladie	1 332	1 635
Accident du travail (trajet et service)	166	112
Maladie professionnelle	541	733
Maternité	627	171
Contractuels sur emplois permanents	612	564
Contractuels sur emplois non permanents	198	141
Total	5 282	5 652

Absences des fonctionnaires par motif



FOCUS ABSENTEISME FONCTIONNAIRES

En 2023, on constate par rapport à 2022 une baisse du nombre de journées d'absence de 9,16% pour raison de santé des agents fonctionnaires Ville et CCAS, tous motifs confondus :

FOCUS agents fonctionnaires Ville (206 agents)

L'année 2023 affiche pour les fonctionnaires de la Ville une diminution de 8,9 % du nombre de jours d'arrêt.

De fait, la durée moyenne d'absence des fonctionnaires passe de 43,5 jours en 2023 contre 49,7 jours en 2022.

Dans le détail, on note une baisse de 4,4% des jours d'absence pour maladie ordinaire, et une baisse de 11,6% pour le nombre de jours d'absence pour longue maladie, longue durée.

A l'inverse on constate une très forte augmentation (+110%) des accidents du travail (trajet et service).

Cet absentéisme équivaut à 24,6 ETP soit 12% de l'effectif global des fonctionnaires.

Si l'on exclut les absences non compressibles* et les congés maternité, la durée moyenne d'absence par fonctionnaire est ramenée à 23,19 jours, ce qui équivaut à 13,1 ETP soit 6,3% de l'effectif global des fonctionnaires.

FOCUS agents fonctionnaires CCAS (80 agents)

L'année 2023 affiche pour le CCAS une diminution de 9,6% du nombre de jours d'arrêt.

La durée moyenne d'absence des fonctionnaires passe de 55,9 jours en 2023 contre 57,5 jours en 2022.

Dans le détail, on observe une diminution de 21,3% du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire, une baisse de 26,2% pour les maladies professionnelles et de 18,5% pour le motif des longues et graves maladies.

Cet absentéisme équivaut à 12,2 ETP soit 15,3% de l'effectif global des fonctionnaires.

Si l'on exclut les absences non compressibles* et les congés maternité, la durée moyenne d'absence par fonctionnaire est ramenée à 31,4 jours, ce qui équivaut à 6,9 ETP soit 8,6% de l'effectif global des fonctionnaires.

** Il s'agit ici de l'absentéisme longue maladie/longue durée/grave maladie/maladie professionnelle sur lequel la collectivité ne dispose pas de moyens d'action contrairement à l'absentéisme dit compressible (maladie ordinaire – accident de travail) sur lequel elle peut agir par la mise en place de mesures de prévention.*

V Développement des compétences: formation

Le Centre Développement des compétences de la DRH du Pôle Territorial Ouest, dresse le suivi de la formation sur l'ensemble des effectifs de la collectivité, permanents et non permanents, que les agents soient ou ne soient plus en activité au 31 décembre de l'année.

A contrario, le bilan formation issu du rapport social unique exclut les agents qui ont exercé une activité au cours de l'année et qui sont sortis des effectifs au 31 décembre 2023. **Il ne prend donc en compte que les seuls agents rémunérés à cette date.**

L'organisation des sessions de formation de l'année 2023 continue comme en 2022 sa progression.

VILLE

2023 enregistre une augmentation du nombre d'agents partis en formation de 43,82% :

- 128 agents sur emplois permanents ont suivi au moins une formation dans l'année, soit 51,82% de l'effectif total des agents permanents de la collectivité.

Les femmes représentent 74% des agents formés contre 26% pour les hommes.

2023 enregistre également une nette augmentation du nombre de jours de formation de 81,68% : 496 jours contre 273 jours en 2022.

La durée moyenne de formation pour les agents ayant effectué au moins une formation passe de 3,07 jours en 2022 à 3,84 jours en 2023.

Un budget formation en hausse de 31% : le montant global des dépenses engagées en 2023 est de 112 562€, ce qui représente en moyenne 227€ par jour de formation (314 € en 2022).

CCAS

En 2023 le nombre d'agents partis en formation est équivalent à celui de 2022.

Les formations ont été suivies à 96% par des femmes contre 4% pour les hommes.

2023 enregistre également une augmentation du nombre de jours de formation de 11,4% : 127 jours contre 114 jours en 2022.

La durée moyenne de formation pour les agents ayant effectué au moins une formation passe de 2,38 jours en 2022 à 2,76 jours en 2023.

Un budget formation en augmentation de 52,9% : le montant global des dépenses engagées en 2023 est de 45 195€, ce qui représente en moyenne 356 € par jour de formation (259 € en 2022).

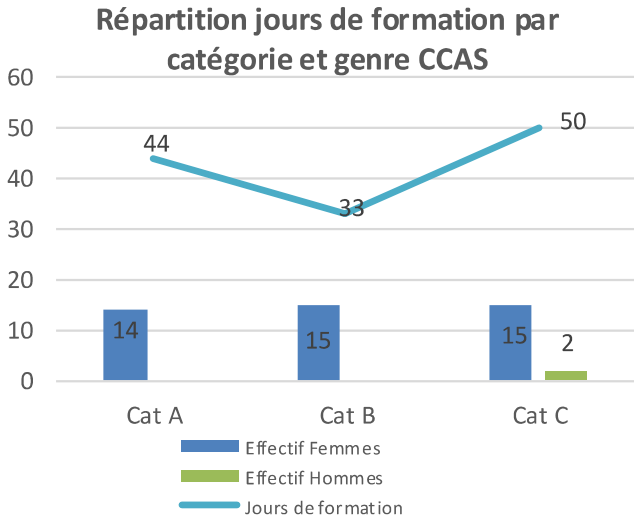
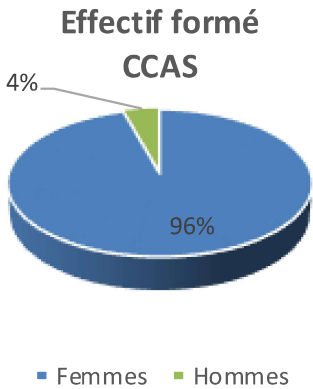
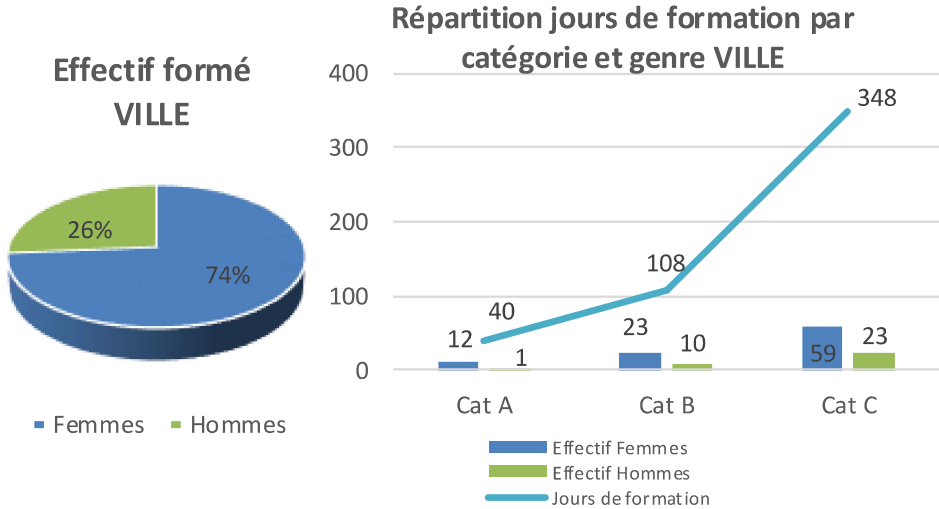
Cette augmentation correspond à la prise en charge par la ville des contrats d'apprentissage.

VILLE	2022	2023
Nombre total de jours de formation (agents occupant en emploi permanent)	273	496
Nombre total de jours de formation Cat A	42	40
Nombre total de jours de formation Cat B	65	108
Nombre total de jours de formation Cat C	166	348
Nombre de jours de formation par agent occupant en emploi permanent (ayant ou non suivi une formation)	1,10	2,01
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	3,07	3,84

CCAS	2022	2023
Nombre total de jours de formation (agents occupant en emploi permanent)	114	127
Nombre total de jours de formation Cat A	35	44
Nombre total de jours de formation Cat B	45	33
Nombre total de jours de formation Cat C	34	50
Nombre de jours de formation par agent occupant en emploi permanent (ayant ou non suivi une formation)	0,97	1,17
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	2,38	2,76

Exprimé en nombre d'agents	2022	2023
Effectif sur emploi permanent	249	247
Effectif formé	89	128

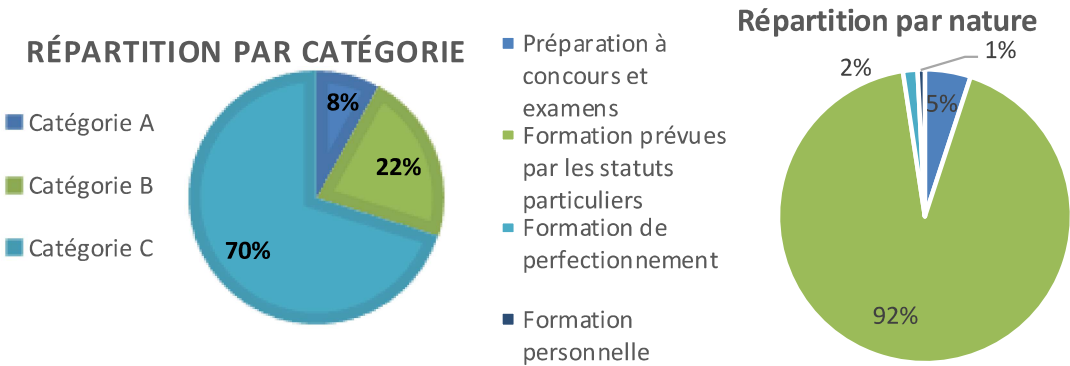
Exprimé en nombre d'agents	2022	2023
Effectif sur emploi permanent	117	109
Effectif formé	48	46



MISE EN ŒUVRE D’ACTIONS EN FORMATIONS

TYPE DE FORMATION exprimé en jours	VILLE	
	2022	2023
Pour les agents catégorie A	42	40
Préparation à concours et examens	0	1
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	42	39
Formation de perfectionnement	0	0
Formation personnelle	0	0
Pour les agents catégorie B	65	108
Préparation à concours et examens	22	7
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	43	101
Formation de perfectionnement	0	0
Formation personnelle	0	0
Pour les agents catégorie C	166	348
Préparation à concours et examens	2	17
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	164	319
Formation de perfectionnement	2	8
Formation personnelle	0	4
TOTAL TOUTES CATEGORIES	273	496

TYPE DE FORMATION exprimé en jours	CCAS	
	2022	2023
Pour les agents catégorie A	35	44
Préparation à concours et examens	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	31	44
Formation de perfectionnement	0	0
Formation personnelle	4	0
Pour les agents catégorie B	45	33
Préparation à concours et examens	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	45	33
Formation de perfectionnement	0	0
Formation personnelle	0	0
Pour les agents catégorie C	34	56
Préparation à concours et examens	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation)*	34	50
Formation de perfectionnement	6	0
Formation personnelle	0	0
TOTAL TOUTES CATEGORIES	114	127



COUT DE FORMATION VILLE	2022	2023
Total des sommes investies au titre de la formation (y compris les frais de déplacement)	85 852€	112 562€
Dépense moyenne par jour de formation	314 €	227 €

COUT DE FORMATION CCAS	2022	2023
Total des sommes investies au titre de la formation (y compris les frais de déplacement)	29 550 €	45 195€
Dépense moyenne par jour de formation	259 €	356 €

REPARTITION DES COUTS DE FORMATION VILLE	2022	2023
CNFPT (au titre de la cotisation obligatoire)	71%	61,17%
CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)	5%	7,42%
Autres organismes	20%	31,41%
Frais de déplacement à charge collectivité	0%	0%
Coût de la formation des apprentis	4%	0%

REPARTITION DES COUTS DE FORMATION CCAS	2022	2023
CNFPT (au titre de la cotisation obligatoire)	98%	72,5%
CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)	0%	0%
Autres organismes	2%	5,6%
Coût de la formation des apprentis	0%	21,9%

VI – Dialogue social

VILLE - Réunions statutaires

VILLE - Réunions statutaires	2023	2022
Comité social territorial	6	8
CAP	Affiliation CDG 33	Affiliation CDG 33
FSSSCT	9	3

CCAS - Réunions statutaires

CCAS - Réunions statutaires	2023	2022
Comité social territorial	6	8
CAP	Affiliation CDG 33	Affiliation CDG 33
FSSSCT	9	3

VILLE – Conflits du travail - grèves

VILLE - Conflits de travail - grèves	2023	2022
Total du nombre de jours de grève	374	42
Sur mot d'ordre national	374	42
Sur mot d'ordre uniquement local	0	0
Autres, non précisé	0	0

CCAS – Conflits du travail - grèves

CCAS - Conflits de travail - grèves	2023	2022
Total du nombre de jours de grève	82	26
Sur mot d'ordre national	82	26
Sur mot d'ordre uniquement local	0	0
Autres, non précisé	0	0

En 2023: une actualité marquée par le mouvement social contre la réforme des retraites

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre d'administrateurs en exercice : 15

Nombre d'administrateurs présents : 8

Nombre d'administrateurs présents et représentés : 11

Quorum : 8

Date convocation du Conseil d'Administration : 28/02/2025

Date d'affichage de la convocation : 28/02/2025

**Jeudi 13 mars de l'an deux mille vingt cinq
à 18 heures 00**

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de **Nathalie GRIN, Vice-Présidente**

Au Conseil Municipal - Mairie de Bruges

La séance a été ouverte à 18 h10

Administrateurs	Présence	Excusé	Pouvoir donné à
BOUCHE Catherine	x		
BRAVO Gérard	x		
CATOIRE Fabien	x		
CHARTIER Hortense			
GRIN Nathalie	x		
JALBY Jean	x		
JARRETOU Marie-Céline	x		
LAMARQUE Emmanuelle			
POUGET-ROCHARD Anne-Céline	x		
RINGEVAL Jeannine			
ROY Marie-Madeleine			
TERRAZA Brigitte		x	Nathalie GRIN
VIOLEAU Stéphanie		x	Michèle YON
YON Michèle	x		
ZURITA-TROUVE Géraldine		x	Fabien CATOIRE

DELIBERATION N°2025.01.04 : SERVICE ACTION SOCIALE : RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION FINANCIERE AVEC LE FONDS DE SOLIDARITE POUR LE LOGEMENT POUR L'ANNEE 2025

Le Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) accorde des aides financières aux personnes qui rencontrent des difficultés pour remplir leurs obligations locatives.

Les aides du FSL peuvent notamment permettre :

- de financer le dépôt de garantie, le premier loyer, l'assurance du logement,
- de rembourser les dettes de loyers et charges comprises dont le règlement conditionne l'accès à un nouveau logement,
- de rembourser les impayées de factures d'eau, d'énergie et de téléphone.

La convention financière relative au fonds de solidarité pour le logement est arrivée à échéance et il y a lieu de renouveler, pour 2025, nos engagements avec le Groupement d'intérêt Public – Fonds de Solidarité Logement.

La participation financière prévisionnelle du CCAS de Bruges est de :

- 8 652,84 € soit 0,42 € par habitant pour le Fonds Logement,
- 4 120,40 € soit 0,20 € par habitant pour le Fonds Énergie.

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **AUTORISENT** Madame la Présidente **A SIGNER** la convention avec le Groupement d'intérêt Public – Fonds de Solidarité Logement pour l'année 2025, et tous documents y afférents y compris les avenants éventuels.

La dépense sera imputée au chapitre 65 sur le budget de l'exercice en cours.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus,
Pour copie conforme au Registre des Délibérations

La Présidente du
Centre Communal d'Action Sociale,



BRIGITTE TERRAZA

**CONVENTION FINANCIERE ANNUELLE RELATIVE
AU FONDS DE SOLIDARITÉ LOGEMENT
ANNÉE 2025**

Entre les parties ci-dessous désignées :

- **le Groupement d'Intérêt Public – Fonds de Solidarité Logement 33** représenté par Madame PIQUEMAL, Présidente du GIP-FSL de la Gironde,

- **le CCAS de Bruges**, représenté par sa Présidente Brigitte TERRAZA

VU la loi n° 90-449 du 31 mai 1990 visant à la mise en œuvre du droit au logement,

VU le décret n° 99-897 du 22 octobre 1999 relatif aux plans départementaux d'action pour le logement des personnes défavorisées et aux fonds de solidarité pour le logement,

VU la loi 2004-809 (article 65) du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, confiant la responsabilité du Fonds de Solidarité Logement au Département, élargi à la prise en charge des impayés Energie/Eau/Téléphone,

VU la délibération de l'assemblée générale extraordinaire du GIP-FSL33 du 12 octobre 2023 approuvant la nouvelle convention constitutive de Groupement d'Intérêt Public

VU la délibération de l'Assemblée de Bordeaux Métropole du 01 décembre 2023 et celle du Département du 08 décembre 2023 confiant la gestion du Fonds de Solidarité Logement au GIP-FSL 33

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er : La participation financière du CCAS de Bruges pour l'année en cours est de :

- 8652,84 € soit 0,42 € par habitant pour le Fonds Logement.
- 4120,4 € soit 0,20 € par habitant pour le Fonds Energie.

ARTICLE 2 : La commune ou l'établissement adhérent sera destinataire du bilan des interventions mises en œuvre par le Fonds de Solidarité Logement, sur son territoire.

ARTICLE 3 : La participation financière du CCAS de Bruges sera **versée** sur le compte du GIP Fonds Solidarité Logement 33, **au plus tard le 30/06/2025**.

DOMICILIATION : BORDEAUX ENTREPRISES (00425)			
Banque	Guichet	N° de compte	Clé RIB
30003	00425	00028588014	36
Identification Internationale (IBAN)			
IBAN FR76 3000 3004 2500 0285 8801 436			
Identification internationale de la Banque (BIC) : SOGEFRPP			

**Pour La Présidente du GIP-
FSL33**

**Et par délégation
La Directrice du GIP-
FSL33**

**La Présidente du CCAS de
Bruges**

Brigitte TERRAZA

Florence ETOURNEAUD

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300741-20250313-DEL-2025-01-04-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19/03/2025

Publication : 20/03/2025

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300741-20250313-DEL-2025-01-04-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19/03/2025

Publication : 20/03/2025

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre d'administrateurs en exercice : 15

Nombre d'administrateurs présents : 8

Nombre d'administrateurs présents et représentés : 11

Quorum : 8

Date convocation du Conseil d'Administration : 28/02/2025

Date d'affichage de la convocation : 28/02/2025

**Jeudi 13 mars de l'an deux mille vingt cinq
à 18 heures 00**

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de **Nathalie GRIN, Vice-Présidente**

Au Conseil Municipal - Mairie de Bruges

La séance a été ouverte à 18 h10

Administrateurs	Présence	Excusé	Pouvoir donné à
BOUCHE Catherine	x		
BRAVO Gérard	x		
CATOIRE Fabien	x		
CHARTIER Hortense			
GRIN Nathalie	x		
JALBY Jean	x		
JARRETOU Marie-Céline	x		
LAMARQUE Emmanuelle			
POUGET-ROCHARD Anne-Céline	x		
RINGEVAL Jeannine			
ROY Marie-Madeleine			
TERRAZA Brigitte		x	Nathalie GRIN
VIOLEAU Stéphanie		x	Michèle YON
YON Michèle	x		
ZURITA-TROUVE Géraldine		x	Fabien CATOIRE

DELIBERATION N°2025.01.05 : SERVICE D'ACTION SOCIALE : RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION D'OBJECTIFS HEBERGEMENT TEMPORAIRE AVEC LE FSL

Dans le cadre de sa politique en faveur du logement, le CCAS de la ville de Bruges gère deux logements temporaires : 1 T2 et 1 T3.

Le GIP FSL 33 apporte au CCAS un financement pour l'accompagnement social au logement afin de permettre l'accueil et le suivi des personnes dans un lieu propice à l'insertion et au parcours d'insertion.

L'accompagnement social mis en œuvre permet l'élaboration d'un parcours résidentiel avec les personnes.

Ainsi, l'accompagnement social au logement mis en place auprès des personnes devra atteindre selon la convention les objectifs suivants :

- L'élaboration d'un diagnostic social permettant d'évaluer les capacités de la personne à s'inscrire dans un projet de logement transitoire ou autonome,
- Favoriser l'accès aux droits liés au logement,
- Soutenir l'apprentissage des droits et devoirs du locataire,
- Mettre en œuvre les conditions pour favoriser une insertion durable dans un logement.

La convention avec le FSL pour l'accompagnement social des personnes est arrivée à son terme au 31 décembre 2024.

Le FSL accorde un financement pour de l'accompagnement social à hauteur de 3 687 €

Les membres du Conseil d'Administration du CCAS de Bruges après avoir délibéré et décidé **à l'unanimité** :

- **AUTORISENT** Madame la Présidente **A SIGNER** une nouvelle convention à partir du 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'1an ainsi que tous les documents y afférents, y compris les avenants éventuels.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus,
Pour copie conforme au Registre des Délibérations

La Présidente du
Centre Communal d'Action Sociale,

Brigitte TERRAZA





2, rue des Arts
CS 80002 - 33306 Lormont Cedex
Tél. 05 57 77 21 60
www.fsl33.org

CONVENTION D'OBJECTIFS HEBERGEMENT TEMPORAIRE

Entre

Le GIP-FONDS DE SOLIDARITE LOGEMENT 33

Désigné ci-après : GIP-FSL 33

Siège social : 2 rue des Arts CS 80002 à LORMONT

Représenté par **Madame Sophie PIQUEMAL, Présidente du GIP-FSL 33**

Et le CCAS BRUGES

Désigné ci-après : CCAS

Siège social : Avenue Charles de Gaulle

33523 BRUGES

Représenté par Mme Brigitte TERRAZA, **Présidente du CCAS**

Cadre réglementaire de référence :

- Loi Besson du 30 mai 1990.
- Loi contre les exclusions du 13 octobre 1998.
- Loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.
- Article 2 de la Loi n° 20009-323 du 25 mars 2009 de Mobilisation pour le Logement et la Lutte contre les Exclusions, et le Décret n°20009-1684 du 30 décembre 2009.
- Vu la Convention Constitutive du GIP-FSL 33 renouvelée en date du 25 avril 2024.
- Vu le Règlement d'intervention du Groupement d'Intérêt Public du Fonds de Solidarité Logement.
- Convention relative à l'aide aux associations, logeant à titre temporaire, des personnes défavorisées, signée avec l'Etat.

PRÉAMBULE

L'Hébergement Temporaire est un dispositif cofinancé par l'Etat et le GIP-FSL 33. Il vise l'insertion et le parcours d'insertion de personnes sans logement ou menacées de l'être. Ce dispositif est à différencier du dispositif ALT dit d'urgence, qui vise la mise à l'abri des ménages sans logement, à la nuitée et en vue d'une orientation.

Le GIP-FSL 33 apporte au CCAS un financement pour l'accompagnement social, afin de permettre l'accueil et le suivi des personnes dans un lieu propice à l'insertion et au parcours d'insertion.

L'accompagnement social mis en œuvre dans le dispositif d'ALT, doit répondre à des situations d'urgence, et aboutira à l'élaboration d'un parcours résidentiel avec les personnes. En cela, l'accueil en ALT doit permettre de poser un diagnostic social, étape préalable à la construction d'un parcours résidentiel ou d'un projet d'accès au logement autonome ou adapté.

Cet accompagnement social spécifique lié au logement s'inscrit dans un contexte partenarial, où l'acteur central de la prise en charge globale du ménage reste le référent instructeur.

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJECTIFS ATTENDUS DE L'HÉBERGEMENT TEMPORAIRE

L'accompagnement social mis en place auprès des personnes devra atteindre les objectifs suivants :

- Elaborer un diagnostic social permettant d'évaluer les capacités de la personne à s'inscrire dans un projet logement transitoire ou autonome.
- Favoriser l'accès aux droits liés au logement
- Soutenir l'apprentissage des droits et devoirs de locataire.
- Mettre en œuvre les conditions pour favoriser une insertion durable dans un logement

ARTICLE 2 : PUBLICS CIBLÉS

Ménages défavorisés visés dans le cadre du PDALHPD, au sens de la loi relative à la lutte contre les exclusions, notamment ceux orientés par le SIAO, conformément à la convention relative à l'attribution de l'ALT :

- ✓ Ménages qui se retrouvent sans domicile ou menacés de l'être
- ✓ Ménages expulsés
- ✓ Ménages qui éprouvent, en raison de leurs conditions d'existence, des difficultés pour accéder à un logement ou à s'y maintenir
- ✓ Ménages aux ressources faibles, voire nulles, mais en capacité de s'inscrire dans un projet résidentiel volontaire.

ARTICLE 3 : LES ENGAGEMENTS DU CCAS

Le CCAS déclare avoir signé avec l'Etat, la convention relative à l'attribution de l'ALT, et obtenu l'agrément des organismes exerçant des activités en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées, conformément à l'Article 2 de la loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de Mobilisation pour le Logement et la Lutte contre les Exclusions, ainsi qu'au Décret n°2009-1684 du 30 décembre 2009.

Les logements proposés aux ménages en ALT doivent répondre aux normes de salubrité et de conformité telles que définies par le décret n° 87.149 du 6 mars 1987 modifié par le décret n°2002.120 du 31 janvier 2002. Conformément aux articles L134 et R134 du Code de la Construction et de l'Habitat, le CCAS exigera un Diagnostic de Performance Energétique pour tout logement mobilisé dans le secteur privé, et ne captera pas de logements classés « F ou G ».

Le CCAS s'engage à assurer l'accompagnement social spécifique lié au logement des personnes accueillies dans le cadre du dispositif d'hébergement temporaire, dans les objectifs définis à l'article 1 et conformément aux modalités détaillées en annexe de la convention.

L'accompagnement social devra être assuré par un professionnel de l'intervention sociale et prioritairement un travailleur social. L'accompagnement devra s'inscrire dans un cadre déontologique du travail social et éthique protecteur et respectueux des personnes.

La mission du professionnel pourra être complétée par une intervention bénévole sans que ces derniers n'assurent de fonction d'accompagnant, ni interfèrent dans la relation « Hébergé/travailleur social ».

Le CCAS s'engage à :

- Élaborer un contrat d'hébergement, qui sera signé par le ménage accueilli dès son entrée dans les lieux.
- Contractualiser avec les personnes accueillies afin d'obtenir leur implication et leur adhésion au projet d'accompagnement.
- Limiter autant que possible la durée de séjour à 6 mois, en respectant cependant le principe de continuité dans la prise en charge des personnes sans logement.
- Coordonner ses interventions avec celles des différents partenaires (MDSI- CCAS- MSA- Bailleurs ...) et rester régulièrement en lien avec le « référent instructeur » jusqu'au terme de la mesure.
- A faire un point annuel sur le suivi des ménages avec la coordinatrice du logement accompagné du GIP FSL33 (cf. art5).
- À remplir et à retourner au GIP-FSL 33 les tableaux de suivi aux dates fixées (**31 Mars/30 juin/30 septembre et 8 décembre 2025.**).

ARTICLE 4 : ENGAGEMENT DU GIP-FSL 33

LE FINANCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

En contrepartie du respect des engagements mentionnés à l'article 3, le GIP-FSL 33 apporte au CCAS un financement pour l'accompagnement des ménages.

Le financement fait l'objet d'une délibération annuelle du Conseil d'Administration du GIP-FSL33 sur la base des objectifs réalisés l'année précédente et dans l'attente des arbitrages définitifs de l'Etat. Le financement de l'Etat étant un préalable à l'octroi du financement du GIP-FSL33.

Les montants de financement des mesures d'accompagnement social à taux plein sont fixés pour 2025 à :

- 1518 € / an pour 1 T1/T2 soit 126.5 € / mois mesure
- 2169 € / an pour 1 T3 soit 180.75 € / mois mesure
- 2595 € / an pour 1 T4 soit 216.25 € / mois mesure
- 3255 € / an pour 1 T5 et + soit 271.25 / mois mesure

Le calcul est basé sur un état des lieux du nombre de logements mobilisés, à partir des tableaux trimestriels adressés par le CCAS au GIP-FSL 33, aux dates fixées.

Le paiement est effectué trimestriellement à terme échu sur la base des objectifs quantitatifs de l'année précédente pour les 3 premiers trimestres. Le dernier trimestre permettra de régulariser en fonction des objectifs définitifs fixés par l'Etat et de la réalisation effective des mesures.

Objectifs Quantitatifs : Le GIP-FSL 33 accorde au CCAS un financement d'accompagnement social lié à l'hébergement temporaire d'un montant maximum de **3 687 € correspondant à 2 logements sur un an. Soit 1 T1/T2 et 1 T3 en termes de financement de l'accompagnement.**

LE SOUTIEN TECHNIQUE

Le GIP-FSL 33 soutient le CCAS, autant que de besoin, tout au long de la prise en charge d'un ménage : échanges autour des situations complexes et de l'adéquation des actions des travailleurs sociaux au regard des objectifs de la convention, convocations éventuelles de ménages afin de conforter la position de l'intervenant social et rappeler les objectifs du dispositif, organisation de relais entre associations ou travailleurs sociaux en cas de difficultés persistantes, soutien à l'activation des dispositifs de droit commun ou spécifiques.

ARTICLE 5 – SUIVI, EVALUATION

Un bilan annuel de l'activité est adressé au GIP-FSL 33 par l'opérateur dès le 1^{er} trimestre de l'année suivante.

Une rencontre est organisée entre le GIP-FSL 33 et le CCAS, afin de mesurer quantitativement et qualitativement les résultats obtenus, dans le cadre fixé par la convention.

Une attention particulière est portée sur :

- le nombre de logements mobilisés
- l'analyse de la nature des sorties du dispositif, au travers de l'analyse de la nature des solutions trouvées, de la durée des prises en charge....
- l'analyse globale de la mise en œuvre de la convention

Le GIP-FSL 33 adresse aux opérateurs des tableaux de suivi trimestriels. Les informations recueillies au travers de cet outil, permettent au-delà de suivre l'activité, d'assurer une veille sur le dispositif et d'échanger sur des points particuliers repérés dans l'analyse des tableaux (vacance dans les logements, durée de l'hébergement ...)

ARTICLE 6 - LA DUREE DE L'ACTION

La présente convention entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, pour une durée d'1 an, jusqu'au 31 décembre 2025.

En cas de non-respect des engagements, la convention pourra être dénoncée par chacune des parties, par courrier, au moins 3 mois avant la date d'anniversaire.

Fait à Lormont, le 08/01/2025

La Présidente du GIP-FSL 33

la Présidente du CCAS

Madame Sophie PIQUEMAL
Vice-présidente du Conseil Départemental
de la Gironde
Conseillère départementale du canton
Landes des Graves



Mme Brigitte TERRAZA

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300741-20250313-DEL-2025-01-05-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19/03/2025
Publication : 20/03/2025



Bruges

le 19 mars 2025

Service Citoyenneté

Affaire suivie par Nathalie VILSON

☎ 05 56 16 64 68

n.vilson@mairie-bruges.fr

NG/NBM/NV/05/2025

FSL

A l'attention de Mme Nathalie LANDIE

2 rue des Arts

CS 800002

33306 Lormont Cédex

BORDEREAU D'ENVOI

Nature de l'affaire	Nbre de pièces	Observations
Je vous prie de bien vouloir trouver ci-après la convention d'objectifs hébergement temporaire pour l'année 2025 dûment signée par Mme le Maire. Merci de bien vouloir nous retourner un exemplaire dûment signé par Mme Sophie PIGUEMAL. Vous en souhaitant bonne réception. Bien cordialement	2 ex	

Nathalie VILSON

Gestionnaire administrative du Pôle Solidarités



DÉCISIONS PRISES DEPUIS LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 05 DÉCEMBRE 2024

Décision N°	Prestataire concerné	Objet de la décision	Reçue en Préfecture le
2024-10-19		Décision portant modification de la régie d'Avances Animations Résidence Autonomie du CCAS de Bruges	29/11/2024
2024-10-23	Dani AVIGNON (Anda ! Théâtre) Entrepreneur Individuel	Signature d'un contrat de prestation pour l'organisation d'ateliers d'initiation au théâtre, libre expression corporelle et orale au sein de la Résidence Autonomie Le Sourire pour un trimestre à compter du 15 novembre 2024, pour un montant forfaitaire de 1 180€ TTC (non assujetti à TVA)	25/11/2024
2024-11-24	Association JPF	Signature d'un contrat de prestation pour la réalisation d'un thé dansant le 3 décembre 2024 au sein de la Résidence Autonomie le Sourire pour un montant total de 150€ TTC (non-assujetti à TVA)	27/11/2024
2024-11-25	Stéphanie BOUGET Psychologue	Signature d'un contrat de prestations d'accompagnement du Pôle Séniors pour la mise en place d'actions de prévention individuelles ou collectives au sein de la Résidence Autonomie le Sourire à compter du 1 ^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an renouvelable 2 fois un an, pour un montant de 130€ TTC la séance d'une heure et demie (non assujetti à TVA) et un volume horaire de 10 heures par an, soit un montant annuel de 1 300€ TTC (non assujetti à TVA)	23/12/2024
2024-11-26	Association QUE TE MUEVE	Signature d'un contrat de prestation pour la réalisation de cours de danse ou d'activités sportives hebdomadaires au sein de la Résidence Autonomie le Sourire pour la période allant du 05 septembre 2024 au 03 juillet 2025 pour un montant forfaitaire de 1 620€ TTC (non-assujetti à TVA)	19/12/2024

2024-11-27	Haude FUNKELSTEIN Entrepreneuse individuelle	Signature d'un contrat de prestation pour la réalisation d'une animation musicale festive au sein de la Résidence Autonomie Le Sourire lors du goûter de Noël le 17 décembre 2024 pour un montant de 250€ TTC (non assujetti à TVA)	11/12/2024
2024-12-28	Association L'ATELIER DU RIRE	Signature d'un contrat de prestation pour la mise en place de 12 séances de yoga du rire au sein de la Résidence Autonomie le Sourire à compter du 2 décembre 2024 pour une durée de 5 mois, pour un montant forfaitaire de 2 640€ TTC (non-assujetti à TVA)	26/12/2024
2024-12-29	Association MAISON DES JEUNES ET DE LA CULTURE DE BRUGES	Signature d'un contrat de prestation pour la mise en place de 35 séances d'ateliers d'arts plastiques au sein de la Résidence Autonomie le Sourire du 06 septembre 2024 au 27 juin 2025 pour un montant forfaitaire de 2 275€ TTC (non-assujetti à TVA)	22/01/2025
2024-12-30	Association TOGO TEMPO	Signature d'un contrat de prestation pour la réalisation d'un spectacle interactif le 07 janvier 2025 au sein de la Résidence Autonomie Le Sourire pour un montant de 298€ TTC (non-assujetti à TVA)	09/01/2025
2025-01-01	Association JPF	Signature d'un contrat de prestation pour l'organisation d'un thé dansant le 04 février 2025 au sein de la Résidence Autonomie le Sourire pour un montant de 150€ TTC (non-assujetti à TVA)	27/01/2025
2025-01-02	Association PHIL HARMONY	Signature d'un contrat de prestation pour l'organisation d'un thé dansant le 04 mars 2025 au sein de la Résidence Autonomie le Sourire pour un montant de 150€ TTC (non-assujetti à TVA)	27/01/2025
2025-02-03	Association ARIANE PRODUCTIONS	Signature d'un contrat de prestation pour l'organisation d'un spectacle musical de Alain VICCENTE le 1 ^{er} avril 2025 au sein de la Résidence Autonomie Le Sourire pour un montant de 210€HT soit 221,55€ TTC (TVA 5,5%)	11/02/2025