DEPARTEMENT DE LA GIRONDE
Arrondissement de BORDEAUX
COMMUNE D'EYSINES
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Nombre de membres en exercice : 9

Délibération du : 13 décembre 2023
Rendue exécutoire le : 19 décembre 2023
publiée le : 19 décembre 2023

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 13 décembre 2023

N°02

Objet : CONVENTION DE PARTENARIAT LOGEMENT DE TRANSITION – AUTORISATION.

L'an deux mille vingt-trois, le treize décembre à dix-sept heures trente-cinq, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, convoqués, se sont réunis au Centre Communal d'Action Sociale, sous la présidence de Madame Christine BOST, Présidente.

PRÉSENTS :
- Mme Christine BOST, Présidente,
- Mme Sophie DUPRAT, Vice-Présidente,
- Mme Laurence ROY, membre du Conseil Municipal, déléguée,
- Mme Christine VILLENEUVE, représentante des Associations Familiales,
- Mme Janine DARROUZES, représentante des Associations qui œuvrent dans les domaines de l'insertion et de la lutte contre les exclusions,
- M. Dominique ORDONNAUD, membre du Conseil Municipal.

ABSENTS EXCUSÉS :
- Mme Denise LEYDET, représentante des Associations de retraités et de personnes âgées,
-Mme Boutayena PICHOT DE LA MARANDAIS, représentante des Associations des Personnes Handicapées,
- M. Nicolas BARRETEAU, membre du Conseil Municipal, délégué.

Madame Sophie DUPRAT présente le rapport suivant :

« Suite au constat des difficultés à capter du logement dans un délai relativement court pour des personnes à la rue et à la mise à disposition d'un logement par la Mairie d'Eysines au CCAS, un projet de logement de transition en colocation a été travaillé. Il s'agit d'une maison constituée de 3 chambres, 2 salles de bain, 2 toilettes, une cuisine et une salle à manger. Ce projet est une alternative aux mises à l'abri en hôtel avec un logement équipé et meublé, à proximité des commodités (transport, écoles, commerces, services...).
La Fondation Abbé Pierre porte depuis plusieurs années la politique du logement d'abord comme stratégie de lutte efficace et ayant fait ses preuves contre le mal logement. La Fondation Abbé Pierre participe à plusieurs expérimentations.

Un logement de transition à destination des femmes à la rue a été mis en place sur la commune d'Eysines.

L'agence régionale Nouvelle-Aquitaine de la FAP a participé activement à l'ingénierie de projet, à la mise en lien des partenaires, à la recherche des co-financements.

Au cours de ces expérimentations, la collaboration avec la Fondation Abbé Pierre et l'association Toutes à l'Abri s'est manifestée dans l'accompagnement de certaines candidates.

Le CCAS assure la gestion locative et l'accompagnement social des personnes, en lien avec l'intendante sociale de Toutes à l'Abri. Cette dernière a pour mission d'assurer une veille liée au logement auprès des femmes.

Ainsi, les trois entités souhaitent aujourd'hui formaliser leur partenariat autour de la colocation du logement situé 10h impasse Seguin à Eysines.

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de poser les objectifs communs au CCAS d'Eysines, à l'association Toutes à l'Abri, et à la FAP. Elle définit le rôle que chacun accepte de tenir dans le cadre du logement de transition. Elle précise les moyens que chaque partie prenante met à disposition pour la réalisation du projet.

ARTICLE 2 - DEFINITION DU PROJET

Le logement de transition, en colocation, s'adresse à un public de femmes avec ou sans enfant et n'ayant pas de logement pérenne.

Le logement est composé de trois chambres et permet donc de loger trois femmes. Chaque résidente aura un contrat d'occupation temporaire de six mois, renouvelable, jusqu'à ce qu'une solution pérenne et adaptée soit trouvée.

Le choix des résidentes est validé par le CCAS. Les candidates sont présentées par les travailleurs sociaux de la commune ou par l'association Toutes à l'abri.

Les candidates doivent relever d'un contingent prioritaire ou d'un DALO et être en possession des documents nécessaires afin de constituer ces dossiers.

Ce projet est construit sur la base d'une relation partenariale étroite ou chaque partie prenante s'engage à informer les autres des évènements liés au dispositif. Chaque résidente aura été informée du partage d'information nécessaire entre les parties prenantes.

Le projet social de ce dispositif vise à :

- Permettre à des personnes à la rue ou hébergées de se poser dans un logement le temps d'obtenir un logement pérenne,
- Fournir les conditions d'accueil sécures et stables pour leur permettre de poursuivre leur parcours sereinement,
- Accompagner les résidentes pendant toute la durée de leur séjour de façon à les orienter dans les démarches de la vie courante, dans l'accès aux droits et de favoriser leur sortie vers un logement pérenne.

ARTICLE 3 – ENGAGEMENTS DES PARTIES
ARTICLE 3-1 - TOUTES A L'ABRI

L'association Toutes à l'Abri s'engage à porter le poste d'intendante sociale du projet :

- Organiser un temps de rencontre entre une nouvelle colocataire, et les colocataires installées dans le logement,
- Être présente à la signature des conventions d'occupation et à l'état des lieux,

- Accompagner les colocataires dans les démarches de la vie courante ainsi que dans la gestion de l'entretien courant du logement,
- Rédiger une charte d'engagement explicitant le rôle de l'Intendant social et les responsabilités partagées de chacun.e
- Accompagner les colocataires dans leurs démarches sociales (accompagnement vers un travailleur social),
- Faire le lien avec le CCAS concernant les demandes liées au logement,
- Garantir un rôle de médiation en cas de troubles du voisinage.

ARTICLE 3-2 – CCAS D'EYSINES
ENGAGEMENT MATERIEL ET FINANCIER

Le CCAS d'EYSINES s'engage à :

- Mettre à disposition le logement,
- Financer une partie de l'équipement du logement, ainsi que les frais d'énergie et d'eau (il est demandé aux locataires d'être vigilants et responsables concernant la consommation des fluides),
- Fixer la redevance à hauteur de 15% des revenus des colocataires.

GESTION LOCATIVE

Le CCAS d'EYSINES s'engage à :

- Préparer et convoquer la commission d'attribution,
- Rédiger et faire signer les conventions d'occupation,
- Effectuer l'état des lieux,
- Faire intervenir les services techniques pour des travaux d'entretien dans le logement,
- Poursuivre l'accompagnement social des locataires.

ARTICLE 3-3 - LA FAP

La FAP a assuré :

- La mise en lien entre les partenaires
- Un soutien financier permettant la réalisation des travaux, effectués par les Compagnons Bâtisseurs Nouvelle-Aquitaine.
- La mise à disposition de son réseau : la communauté d'Emmaüs Parempuyre pour le petit ameublement ainsi qu'Emmaüs Connect pour l'équipement informatique.

Aussi, la FAP a dégagé une contribution financière pour permettre le recrutement d'une intendante sociale avec pour objectif de trouver d'autres financements pérennes pour ce poste.

En cas d'urgence, de détresse ou de danger, son dispositif ADD (appel de détresse) peut être le cas échéant mobilisé.

ARTICLE 4 – EVALUATION DU PROJET

Les parties prenantes s'engagent à mettre en œuvre une démarche d'évaluation continue de ce dispositif par le biais de différents outils :

- Suivi des entrées et des sorties, durée de séjour, nombre de situations présentées, issues des projets personnels,
- Bilan annuel quantitatif et qualitatif des actions collectives menées au sein de la colocation par le CCAS et TALAB.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 5– 1 : DUREE

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa signature.

Les parties conviennent que, trois mois au plus tard avant l'expiration de la période contractuelle, elles se réuniront afin de définir de la suite à donner à leur collaboration.

ARTICLE 5 – 2 : CONDITIONS DE RESILIATION

En cas de non-respect par l'une des parties, la convention sera résiliée de plein droit à l'expiration du délai de 1 mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

ARTICLE 5 – 3 : MODIFICATIONS DE LA CONVENTION

Toute modification des présentes dispositions fera l'objet d'un avenant signé par les parties dans les mêmes formes que la convention initiale.

ARTICLE 6 - DIFFEREND

Tous litiges résultant de l'application de la présente convention relèvent de la compétence des juridictions administratives, après épuisement des voies de recours amiables.

Considérant les éléments précités, il est proposé aux membres du Conseil d'Administration de bien vouloir autoriser Madame la Présidente à signer ladite convention, ainsi que tous les documents utiles à son bon déroulement. »

Le présent rapport mis aux voix est adopté par 6 voix pour.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits.

Pour expédition conforme,
Madame la Présidente du C.C.A.S.,

Christine BOST

Mairie d'EYSINES
CCAS

DEPARTEMENT DE LA GIRONDE
Arrondissement de BORDEAUX
COMMUNE D'EYSINES
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Nombre de membres en exercice : 9

Délibération du : 13 décembre 2023
Rendue exécutoire le : 19 décembre 2023
Publiée le : 19 décembre 2023

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 13 décembre 2023

N°03

Objet : CONVENTION POUR LA MISE EN PLACE DE SEANCES D'ANALYSES DE LA PRATIQUE POUR LES TRAVAILLEURS SOCIAUX

L'an deux mille vingt-trois, le treize décembre à dix-sept heures trente-cinq, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, convoqués, se sont réunis au Centre Communal d'Action Sociale, sous la présidence de Madame Christine BOST, Présidente.

PRÉSENTS :
- Mme Christine BOST, Présidente,
- Mme Sophie DUPRAT, Vice-Présidente,
- Mme Laurence ROY, membre du Conseil Municipal, déléguée,
- Mme Christine VILLENEUVE, représentante des Associations Familiales,
- Mme Janine DARROUZES, représentante des Associations qui œuvrent dans les domaines de l'insertion et de la lutte contre les exclusions,
- M. Dominique ORDONNAUD, membre du Conseil Municipal.

ABSENTS EXCUSÉS :
- Mme Denise LEYDET, représentante des Associations de retraités et de personnes âgées,
-Mme Boutayena PICHOT DE LA MARANDAIS, représentante des Associations des Personnes Handicapées,
- M. Nicolas BARRETEAU, membre du Conseil Municipal, délégué.

Madame Laurence ROY présente le rapport suivant :

« Le centre communal d'action sociale de la ville d'Eysines anime une action générale de prévention et développement social dans la commune. Pour mener à bien cette mission générale, il emploie des travailleurs sociaux, assistants de service social et 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.

Le CCAS souhaite ainsi poursuivre le travail d'analyse de pratiques afin de soutenir les travailleurs sociaux dans l'exercice de leurs missions auprès des administrés de notre commune.

La mutualisation et l'organisation de ces temps conjointement avec les CCAS de Blanquefort, Bruges et Le Bouscat ont permis d'enrichir les échanges et d'en répartir le coût.

Il vous est proposé de renouveler la convention avec Madame Jenny KARFA, psychologue clinicienne.

Cette convention aura pour objet de définir les objectifs, les modalités d'organisation, ainsi que les modalités de paiement des prestations de Madame KARFA.

La convention, présentée en annexe, s'applique du 1er janvier au 31 décembre 2024.

Considérant les éléments précités, il est proposé au conseil d'administration de bien vouloir autoriser Madame la Présidente à signer la nouvelle convention et les suivantes jusqu'à la fin du mandat dès lors que les conditions d'engagement seraient identiques, ainsi que tous les documents utiles à son bon déroulement. »

Le présent rapport mis aux voix est adopté par 6 voix pour.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits.

Pour expédition conforme,
Madame la Présidente du C.C.A.S.,

C. BOST

Christine BOST

Mairie d'EYSINES
CCAS

DEPARTEMENT DE LA GIRONDE
Arrondissement de BORDEAUX
COMMUNE D'EYSINES
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Nombre de membres en exercice : 9

Délibération du : 13 décembre 2023
Rendue exécutoire le : 19 décembre 2023
publiée le : 19 décembre 2023

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 13 décembre 2023

N°04

Objet : PETITE ENFANCE – MODIFICATION DES RÈGLEMENTS DE FONCTIONNEMENT DES CRÈCHES ET PETITES CRÈCHES : AUTORISATION

L'an deux mille vingt-trois, le treize décembre à dix-sept heures trente-cinq, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, convoqués, se sont réunis au Centre Communal d'Action Sociale, sous la présidence de Madame Christine BOST, Présidente.

PRÉSENTS :
- Mme Christine BOST, Présidente,
- Mme Sophie DUPRAT, Vice-Présidente,
- Mme Laurence ROY, membre du Conseil Municipal, déléguée,
- Mme Christine VILLENEUVE, représentante des Associations Familiales,
- Mme Janine DARROUZES, représentante des Associations qui œuvrent dans les domaines de l'insertion et de la lutte contre les exclusions,
- M. Dominique ORDONNAUD, membre du Conseil Municipal.

ABSENTS EXCUSÉS :
- Mme Denise LEYDET, représentante des Associations de retraités et de personnes âgées,
-Mme Boutayena PICHOT DE LA MARANDAIS, représentante des Associations des Personnes Handicapées,
- M. Nicolas BARRETEAU, membre du Conseil Municipal, délégué.

Madame Laurence ROY présente le rapport suivant :

« Le décret n°2010-613 du 7 juin 2010 **relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans** dispose que « Les établissements et services d'accueil *élaborent un règlement de fonctionnement de l'établissement et du service...* »

Ces règlements de fonctionnement évoluent de manière régulière afin de répondre aussi bien aux sollicitations des organismes tels que la Caisse d'Allocation Familiale et le Conseil Départemental qu'aux besoins du service, et conduit donc aujourd'hui aux propositions de modifications suivantes :

Modifications pour l'ensemble des structures :
IV – LES MODALITES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT
1- Les critères d'attribution de la place

Les critères d'attribution des places sont portés à la connaissance des familles lors de leur préinscription auprès du service.

La commission est chargée, une fois par an, courant avril, d'examiner les nouvelles demandes de places pour les crèches collectives et la petite crèche familiale. Pour cela, un formulaire est envoyé en février, par la Direction du Pôle petite enfance et parentalité pour actualiser la demande. Celui-ci doit être renvoyé par mail ou par courrier au service avant la date limite de retour indiquée.

De plus, chaque année, la commission réexamine les dossiers des familles déjà inscrites car les contrats sont valables un an. Les familles se doivent de mettre à jour leur demande pour l'année suivante à l'aide d'un formulaire à redonner à la directrice de la structure d'accueil.

Néanmoins, une attention particulière est portée :

- Aux familles qui habitent Eysines, ou qui travaillent sur Eysines,
- Aux familles dont les parents sont en situation de recherche d'emploi, suivent des études, une formation ou sont inscrits dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle, (20% des places leur sont réservées et le gestionnaire transmet une fois par an un document actualisé présentant les modalités de mise en œuvre et les résultats obtenus au Président du comité départemental des services aux familles),
- A l'accueil des enfants du personnel municipal,
- A l'accueil occasionnel et aux enfants issus du CADA (Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile) afin de répondre aux mieux à la diversification des besoins des familles,
- Aux familles dont l'ainé est encore accueilli dans l'une des structures du Pôle petite enfance et parentalité,
- Aux enfants en situation de handicap ou porteur d'une maladie chronique,
- Aux familles dont l'étude de la situation démontrerait une grande fragilité d'ordre économique, social, psycho-social, éducatif, médical.

Aussi, je vous demande de bien vouloir autoriser Mme la Présidente à apporter ces modifications. »

Le présent rapport mis aux voix est adopté par 6 voix pour.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits.

Pour expédition conforme,
Madame la Présidente du C.C.A.S.,

C. BOST

Mairie d'EYSINES
CCAS

Christine BOST

DEPARTEMENT DE LA GIRONDE
Arrondissement de BORDEAUX
COMMUNE D'EYSINES
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Nombre de membres en exercice : 9

Délibération du : 13 décembre 2023
Rendue exécutoire le : 19 décembre 2023
publiée le : 19 décembre 2023

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 13 décembre 2023

N°05

Objet : RH PERSONNEL – PLAN DE FORMATION – ANNE 2024 : DECISION

L'an deux mille vingt-trois, le treize décembre à dix-sept heures trente-cinq, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, convoqués, se sont réunis au Centre Communal d'Action Sociale, sous la présidence de Madame Christine BOST, Présidente.

PRÉSENTS :
- Mme Christine BOST, Présidente,
- Mme Sophie DUPRAT, Vice-Présidente,
- Mme Laurence ROY, membre du Conseil Municipal, déléguée,
- Mme Christine VILLENEUVE, représentante des Associations Familiales,
- Mme Janine DARROUZES, représentante des Associations qui œuvrent dans les domaines de l'insertion et de la lutte contre les exclusions,
- M. Dominique ORDONNAUD, membre du Conseil Municipal.

ABSENTS EXCUSÉS :
- Mme Denise LEYDET, représentante des Associations de retraités et de personnes âgées,
-Mme Boutayena PICHOT DE LA MARANDAIS, représentante des Associations des Personnes Handicapées,
- M. Nicolas BARRETEAU, membre du Conseil Municipal, délégué.

Madame Sophie DUPRAT présente le rapport suivant :

« Le statut général de la Fonction Publique pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires, dont les fonctionnaires territoriaux ».

La loi n°2007-209 du 9 février 2007 relative à la fonction publique territoriale détermine les différents types de formation des agents territoriaux. Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur en fonction de ces priorités.

Au-delà d'un droit, la formation professionnelle est un élément pris en compte pour la promotion interne et l'avancement de grade des fonctionnaires.

Le plan de formation rendu obligatoire est voté par l'assemblée délibérante depuis la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté détermine le programme des actions entrant dans ce cadre.

Celui-ci découle des axes stratégiques de la collectivité, des orientations données par la Direction Générale et des besoins exprimés par les services.

Le présent plan, joint en annexe, tel qu'élaboré pour 2024 par le service mutualisé des ressources humaines pour les trois structures de la Ville (Commune, CCAS et Centre social et culturel), a fait l'objet d'un avis favorable du Comité social territorial commun le 22 novembre 2023.

Ce plan s'articule autour de 3 axes principaux suivants, sans hiérarchisation entre eux, et sur lesquels reposent les plans de formation de la ville depuis 2007 :

- **1** : améliorer la qualité des services rendus à la population en renforçant la compétence et le professionnalisme des agents, et / ou en adaptant les agents aux évolutions et aux changements,
- **2** : accompagner les agents dans l'évolution de leur carrière,
- **3** : développer une culture de prévention des risques professionnels.

Il représente à titre prévisionnel par axe et pour les trois entités :

AXE	Nb Agents	Nb Jours de formation	Cout formation
1	249	980	2 880,00 €
2	227	739	55 430,00 €
3	120	258	21 100,00 €
Total	**596**	**1977**	**79 410,00 €**

Pour le CCAS, le budget prévisionnel est de 1 000 €.

Ces propositions d'actions pourront au cours de l'année faire l'objet d'adaptations en fonction des besoins plus spécifiques des agents et des nouvelles données exigées par la réglementation ou l'actualité.

Je vous remercie de bien vouloir approuver le plan de formation 2024 des agents du CCAS tel qu'annexé à la présente délibération.

Les crédits budgétaires figurent au chapitre 012 du budget principal. »

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Développement des compétences de base (Test)	CNFPT	1	1,5	1,5	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Développement des compétences de base	CNFPT	1	20	20	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Consolidation des compétences de base	CNFPT	1	20	20	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Webinaire L'accompagnement social pour l'accès et le maintien dans le logement à l'aune du logement d'abord	CNFPT	1	0,5	0,5	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Responsabilités éthique et déontologie en travail social	CNFPT	1	2	2	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Le développement de la compétence émotionnelle en accompagnement social	CNFPT	1	5	5	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	La réussite de sa prise de fonction d'encadrant ou d'encadrante de proximité	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - ACTION SOCIALE	Le travail social à l'épreuve de la violence	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B - C	CCAS – ADM. DU PÔLE AUTONOMIE	Sensibilisation aux maladies neurodégénératives	CNFPT/GRETA	3	2	6	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B - C	CCAS – ADM. DU PÔLE AUTONOMIE	Accompagnement des personnes en fin de vie	CNFPT/GRETA	3	2	6	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B - C	CCAS – ADM. DU PÔLE AUTONOMIE	Les addictions et dépendances	CNFPT/GRETA	3	3	9	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B - C	CCAS – ADM. DU PÔLE AUTONOMIE	La place et rôle du proche aidant dans la relation de l'accompagnement de la personne en perte d'autonomie	CNFPT/GRETA	3	2	6	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B - C	CCAS – ADM. DU PÔLE AUTONOMIE	Animation stimulation cognitive à domicile	CNFPT/GRETA	3	2	6	- €
Formation d'intégration (AXE1)	C	CCAS - PETITE ENFANCE	Formation d'intégration	CNFPT	4	5	20	- €
Formation d'intégration (AXE1)	A	CCAS - PETITE ENFANCE	Formation d'intégration	CNFPT	1	4	4	- €
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	B	CCAS - PETITE ENFANCE	Préparation concours auxiliaire de puériculture	CNFPT	2	2	4	- €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	A	CCAS - PETITE ENFANCE	Préparation concours éducatrice de jeunes enfants	CNFPT	3	5	15	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite enfance	CNFPT	23	2	46	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - PETITE ENFANCE	Comptabilité	CNFPT	1	4	4	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CCAS - PETITE ENFANCE	Réseau Girondin	AUTRE	5	2	10	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite enfance	CNFPT	3	2	6	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - PETITE ENFANCE	Petite enfance	CNFPT	8	2	16	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - PETITE ENFANCE	Management	CNFPT	5	2	10	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CCAS - PETITE ENFANCE	Santé social	CNFPT	1	4	4	- €
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	A	COMMUNICATION	Préparation au concours d'attaché territorial	CNFPT	1	20	20	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CULTURE	Formation console lumière	AUTRE	2	1	2	2 880,00 €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	CULTURE	Sûreté et sécurité des biens et des personnes dans un établissement patrimonial	CNFPT	1	2	2	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	CULTURE	Formation d'intégration	CNFPT	1	10	10	- €
Formation d'intégration (AXE1)	B	DAU	Gestion des conflits	CNFPT	1	2	2	- €
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	B	DAU	Préparation au concours d'attaché territorial	CNFPT	1	15	15	- €
Formation d'intégration (AXE1)	B	DEAJ	Formation d'intégration	CNFPT	4	10	40	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DEAJ	En fonction de leur demande	CNFPT	6	4	24	- €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DEAJ	Journée de formation au choix de l'agent	CNFPT	7	4	28	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	DEAJ	Journée formation cadre B	CNFPT	1	7	7	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	DEAJ	Journée formation cadre B	CNFPT	4	5	20	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	DEAJ	Journée formation cadre B	CNFPT	1	4	4	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	DEAJ	Journée de formation	CNFPT	1	4	4	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DEAJ - ANIMATION	En fonction de leur demande	CNFPT	61	4	244	- €
Formation d'intégration (AXE1)	C	DEAJ - EDUCATION	Formation d'intégration	CNFPT	2	10	20	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DEAJ - EDUCATION	Réussite de prise de fonction d'encadrant de proximité	CNFPT	12	3	36	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DEAJ - EDUCATION	Formation au choix de l'agent	CNFPT	21	4	84	- €
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	A	DEV. ECO. EMPLOI	Préparation concours attaché interne	CNFPT	1	17,5	17,5	- €
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	A	DEV. ECO. EMPLOI	Formation d'intégration A	CNFPT	1	10	10	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	DEV. ECO. EMPLOI	Droit des étrangers : évolution de la législation et des dispositifs	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DEV. ECO. EMPLOI	L'accueil physique et téléphonique en collectivité territoriale	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DEV. ECO. EMPLOI	Accompagnement numérique et accompagnement social	CNFPT	1	3,5	3,5	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DRH	Mise à jour réglementaire	CNFPT	6	4	24	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DST	La conception des outils partagés de gestion et suivi d'activités	CNFPT	1	3	3	- €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DST	La prise de notes et la rédaction de comptes rendus	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DST	Les techniques de mémorisation	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DST	Le sauveteur ou la sauveteuse secouriste du travail (SST)	CNFPT	10	2	20	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DST	Préparation concours	CNFPT	3	2	6	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	DSVA	Réaliser l'analyse financière d'une association	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	DSVA	Développement d'un projet sport santé sur son territoire	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	DSVA	Définir les orientations stratégiques de la politique des APS	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	DSVA - EQUIPEMENT	L'animation d'une équipe à distance ou multi sites	CNFPT	1	2,5	2,5	- €
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	C	DSVA - PISCINE	Préparation concours adjoint administratif 2ème classe	CNFPT	1	15	15	- €
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	B	DSVA - PISCINE	Préparation concours attaché	CNFPT	1	23	23	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DSVA - PISCINE	Le rôle de la manageuse pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux	CNFPT	1	2	2	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DSVA - PISCINE	La gestion du temps de travail : réglementation et application	CNFPT	1	2	2	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DSVA - PISCINE	La conduite de réunions	CNFPT	1	3	3	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DSVA - PISCINE	L'innovation managériale : développer son agilité dans une dynamique collective	CNFPT	1	2	2	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	DSVA - PISCINE	La communication non violente	CNFPT	1	2	2	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	C	FINANCES	Mise à jour réglementaire Finances publiques	CNFPT	2	6	12	- €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	B	FINANCES	Mise à jour réglementaire Finances publiques	CNFPT	1	6	6	- €
Professionnalisation tout au long de la carrière (AXE 1)	A	FINANCES	Mise à jour réglementaire Finances publiques	CNFPT	1	6	6	- €
Préparation concours et examen professionnel (AXE 1)	C	POLITIQUES CONTRACTUELLES	Préparation concours Assistant socioéducatif ASE	CNFPT	1	10,5	10,5	- €
TOTAL AXE 1				/	249	352	980	2 880,00 €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	CABINET	Gestion de crise et communication	CNFPT	1	3	3	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	CABINET	La co-construction :mobiliser, fédérer et construire un projet avec les citoyens	CNFPT	1	2	2	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	CABINET	Cadre dirigeant-élu : les coopérations possibles	CNFPT	1	2	2	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	CABINET	L'évaluation des politiques publiques	CNFPT	1	2	2	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CCAS - ACTION SOCIALE	Validation de la conduite en boite manuelle	AUTRE	1	1	1	1 000,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CCAS - AGENTS DU SAAD DU PÔLE AUTONOMIE	Les aides techniques	CNFPT/GRETA	5	3	15	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CCAS - AGENTS DU SAAD DU PÔLE AUTONOMIE	Sensibilisation aux maladies neurodégénératives	CNFPT/GRETA	5	2	10	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CCAS - AGENTS DU SAAD DU PÔLE AUTONOMIE	Accompagnement des personnes en fin de vie	CNFPT/GRETA	2	2	4	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CCAS - AGENTS DU SAAD DU PÔLE AUTONOMIE	Les addictions et dépendances	CNFPT/GRETA	1	2	2	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CCAS - AGENTS DU SAAD DU PÔLE AUTONOMIE	La place et rôle du proche aidant dans la relation de l'accompagnement de la personne en perte d'autonomie	CNFPT/GRETA	2	2	4	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CCAS - AGENTS DU SAAD DU PÔLE AUTONOMIE	La prévention de l'isolement de la personne âgée	CNFPT/GRETA	2	3	6	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CCAS - AGENTS DU SAAD DU PÔLE AUTONOMIE	Intervenir à domicile : savoirs, savoirs faire de base	CNFPT/GRETA	2	3	6	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CCAS - AGENTS DU SAAD DU PÔLE AUTONOMIE	Animation stimulation cognitive à domicile	CNFPT/GRETA	5	2	10	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	COMMUNICATION	Les fondamentaux de l'écriture journalistique	CNFPT	3	2	6	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	COMMUNICATION	Le pilotage d'un projet internet ou intranet	CNFPT	1	2	2	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	COMMUNICATION	L'usage d'Instagram pour optimiser sa communication	CNFPT	1	1	1	- €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	COMMUNICATION	Libérer sa créativité dans les affiches et flyers	CAP COM	1	2	2	1 115,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	COMMUNICATION	Illustrator : dessiner avec une tablette graphique	AUTRE	3	3	3	5 100,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	CULTURE	Collections jeunesse. Organismes de formation : SLPJ-L'Ecole du livre de jeunesse ou CNLJ	AUTRE	3	2	6	250,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	CULTURE	Facilitation et intelligence collective	CNFPT	1	4	4	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DAU	Publicité - Numérotage	CNFPT	1	5	5	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DAU	Urbanisme - Aide à la pierre - Foncier	CNFPT	2	5	10	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	DAU	Urbanisme - Management - Transition écologique	CNFPT	2	5	10	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A - B - C	DAU	Formation architecture - paysage du CAUE	AUTRE	6	2	12	720,00 €
Projets personnels (AXE 2) VAE, bilan de compétences, ...	Autre	DEAJ	Formation adulte relais obligatoire - Préparation Diplôme d'Etat DE Ludothèque	AUTRE	1	10	10	5 000,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DEAJ - ANIMATION	Champ de l'animation (journée commune aux animateurs)	CEMEA	54	1	54	1 500,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DEAJ - ANIMATION	Formation management	AUTRE	8	1	8	1 520,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DEAJ - ANIMATION	Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur : BAFD	AUTRE	2	15	30	2 000,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DEAJ - ANIMATION	Suite et fin formation BPJEPS	CEMEA	1	56	56	4 427,50 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DGS	Prise de note et rédaction de Compte-rendu	CNFPT	1	3	3	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DGS	Nouveaux outils de travail collaboratifs dématérialisés	CNFPT	1	2	2	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DGS	Confiance en soi / Management	CNFPT	1		0	- €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DGS	Sécurité informatique	AUTRE	1	5	5	3 000,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DGS	La gestion des déchets. communication. accompagnement au changement	CNFPT	1	3	3	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DGS	L'inventaire et le suivi de la biodiversité	CNFPT	1	4	4	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DGS	La stratégie de la préservation et de reconquête de la biodiversité, de la connaissance au plan d'action	CNFPT	1	3	3	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DGS	La stratégie de préservation et développement du patrimoine arboré	CNFPT	1	7	7	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DGS	Les fondements juridiques des politiques portant l'environnement	CNFPT	1	3	3	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DGS	Concevoir, réaliser valoriser son projet de génie écologique	CNFPT	1	5	5	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	DGS	La stratégie et la mise en œuvre de l'archivage numérique	CNFPT	1	3,5	3,5	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	DGS	La numérisation d'un fonds d'archives	CNFPT	1	2,5	2,5	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	DGS	Pilotage Codir / innovation - Management et Transition écologique	CNFPT	1			- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DRH	Formation SIRH (module absences - congés)	CNFPT	7	4	28	5 000,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Permis C	AUTRE	1	15	15	2 200,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Formation continue obligatoire transport de marchandises FCO	AUTRE	1	5	5	600,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Autorisation de conduite tracteur + de100 cv	AUTRE	8	1	8	1 260,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Tronçonnage en sécurité	CNFPT	8	2	16	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Autorisation plateforme élévatrice1B	AUTRE	7	1	7	1 100,00 €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Autorisation de conduite tracteur tondeuse	AUTRE	5	1	5	1 000,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Formation échafaudage roulant	AUTRE	8	1	8	1 300,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Autorisation de conduite mini pelle	AUTRE	4		0	1 300,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Renaturer lieu éducatif	AUTRE	1	3	3	660,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Technique de vannerie	AUTRE	1	3	3	660,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	DST	Entretien et réparation des vélos à assistance électrique	AUTRE	1	10	10	3 570,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	B	DSVA - PISCINE	Formation Word et Excel	CNFPT	7	2	14	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	EYCHO	Action éducative et Développement Durable	CNFPT	1	2	2	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	EYCHO	Les adolescents et leur rapport à la loi, de l'adolescent en danger à l'adolescent délinquant	CNFPT	1	2	2	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	EYCHO	Fin du BPJEPS (formation Adulte-Relais)	Boulevard des Potes	1	90	90	3 307,50 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	EYCHO	Gestion du stress en situation d'accueil	CNFPT	1	3	3	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	C	EYCHO	Début BPJEPS APT (Adulte-relais)	CREPS N-A	1	90	90	3 500,00 €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A	EYCHO	Immersion dans un service Social Départemental	CDG33	1	5	5	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A - B - C	EYCHO	Prévenir la radicalisation sous le prisme de l'interculturalité	RB Ethnomed2	4	3	12	- €
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A - B - C	EYCHO	Communication d'équipe	CNFPT	17	3	51	- €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Perfectionnement individuel ou collectifs (AXE 2)	A - B - C	EYCHO	Analyse de Pratiques Professionnelles	AUTRE	17	3	51	3 500,00 €
Projets personnels (AXE 2) VAE, bilan de compétences.	Autre	POLITIQUES CONTRACTUELLES	Préparation concours ASE	CNFPT	1	10,5	10,5	840,00 €
TOTAL AXE 2					236	445	765	55 430,00 €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	CCAS - PETITE ENFANCE	Formation incendie	CNFPT	4	1	4	- €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	CCAS - PETITE ENFANCE	HACCP	CNFPT	9	2	18	- €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	A	CCAS - PETITE ENFANCE	SST et Mac SST	CNFPT	6	1	6	- €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	B	CCAS - PETITE ENFANCE	SST et MAC SST	CNFPT	8	1	8	- €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	CCAS - PETITE ENFANCE	SST et Mac SST	CNFPT	16	2	26	- €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	CULTURE	Habilitation échafaudage	AUTRE	4	2	8	2 600,00 €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	CULTURE	Accroche et levage	AUTRE	4	2	8	3 400,00 €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	CULTURE	Travail en hauteur	AUTRE	4	1	4	3 000,00 €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	CULTURE	Service Sécurité Incendie et Assistance à la Personne	AUTRE	1	15	15	1 500,00 €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	CULTURE	Habilitation électrique B1V	AUTRE	2	3	6	1 000,00 €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	CULTURE	Prévention des risques liés à l'activité Physique (PRAPS)	AUTRE	8	2	16	6 100,00 €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	DAU	Le sauveteur ou la sauveteuse secouriste du travail (SST)	CNFPT	1	2	2	- €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	DEAJ - EDUCATION	La formation préalable assistant de prévention	CNFPT	12	5	60	- €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	Autre	DST	Accueil des personnes handicapées dans les ERP	AUTRE	12	1	12	1 400,00 €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	B	DSVA - PISCINE	Recyclage PSE1- PSE2	AUTRE	7	7	7	600,00 €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	B	DSVA - PISCINE	Certificat d'Aptitude à l'exercice de la Profession MNS / CAEP MNS	AUTRE	2	6	3	400,00 €

PLAN DE FORMATION 2024

Type de formation	Catégorie	Direction Service	Intitulé formation	Organisme	Nombre d'agent(s)	Durée (en j./agent)	Nombre de jours total	Cout total prévisionnel par formation
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	C	EYCHO	MAC SST	CNFPT	1	4	4	- €
Formations réglementaires (AXE 3) hygiène et sécurité, conduite de véhicule, habilitation, ...	A - B - C	EYCHO	PSC1	AUTRE	17	3	51	1 100,00 €
TOTAL AXE 3					120	60	258	**21 100,00 €**
TOTAL PLAN DE FORMATION 2024					605	857	2003	**79 410,00 €**

Le présent rapport mis aux voix est adopté par 6 voix pour.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits.

Pour expédition conforme,
Madame la Présidente du C.C.A.S.,

Christine BOST

Mairie d'EYSINES
CCAS

DEPARTEMENT DE LA GIRONDE
Arrondissement de BORDEAUX
COMMUNE D'EYSINES
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Nombre de membres en exercice : 9

Délibération du : 13 décembre 2023
Rendue exécutoire le : 19 décembre 2023
publiée le : 19 décembre 2023

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 13 décembre 2023

N°06

Objet : RH PERSONNEL – REGIME INDEMNITAIRE – INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISES - REVALORISATION : DECISION - AUTORISATION

L'an deux mille vingt-trois, le treize décembre à dix-sept heures trente-cinq, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, convoqués, se sont réunis au Centre Communal d'Action Sociale, sous la présidence de Madame Christine BOST, Présidente.

PRÉSENTS :
- Mme Christine BOST, Présidente,
- Mme Sophie DUPRAT, Vice-Présidente,
- Mme Laurence ROY, membre du Conseil Municipal, déléguée,
- Mme Christine VILLENEUVE, représentante des Associations Familiales,
- Mme Janine DARROUZES, représentante des Associations qui œuvrent dans les domaines de l'insertion et de la lutte contre les exclusions,
- M. Dominique ORDONNAUD, membre du Conseil Municipal.

ABSENTS EXCUSÉS :
- Mme Denise LEYDET, représentante des Associations de retraités et de personnes âgées,
-Mme Boutayena PICHOT DE LA MARANDAIS, représentante des Associations des Personnes Handicapées,
- M. Nicolas BARRETEAU, membre du Conseil Municipal, délégué.

Madame Sophie DUPRAT présente le rapport suivant :

« Notre Conseil a fixé pour la dernière fois en date du 08 décembre 2021, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) avec une mise en application au 1er janvier 2022.
Depuis cette dernière délibération, le cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture a évolué de la catégorie C à la catégorie B.

Les montants ayant été fixés avant ce changement de catégorie, les auxiliaires de puériculture ont été positionnés sur le niveau de fonction d'agent d'activité « F6 », soit 310€ brut mensuel.

Il semble nécessaire au vu de l'évolution de la catégorie de ce cadre d'emplois et de l'obligation de diplôme pour occuper cette fonction, de valoriser les auxiliaires de puériculture dont les missions sont essentielles dans les différentes structures de la petite enfance de notre établissement.

Aussi, je vous remercie de bien vouloir adopter la fonction d'auxiliaire de puériculture en niveau de fonction « F5B » comme suit :

Filières - Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêtés ministériels d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Groupe de fonction	Fonctions IFSE	Montant brut mensuel
MEDICO-SOCIALE					
Auxiliaires de puériculture territoriaux B	Adjoints adminsitratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	20 mai 2014	F5	Coordonnateur / Gestionnaire d'activité	400 €
			F5B	Auxiliaire de puériculture	360 €

Les autres dispositions de la délibération n° 06 du 08 décembre 2021 concernant le RIFSEEP demeurent inchangées.

Dans ce cadre, je demande de bien vouloir autoriser Madame la Présidente à mettre en œuvre par arrêté individuel à compter du 1er janvier 2024 ces nouvelles attributions.

Les crédits budgétaires figurent au chapitre 012 du budget principal. »

Le présent rapport mis aux voix est adopté par 6 voix pour.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits.

Pour expédition conforme,
Madame la Présidente du C.C.A.S.,

Christine BOST

Mairie d'EYSINES CCAS

DEPARTEMENT DE LA GIRONDE
Arrondissement de BORDEAUX
COMMUNE D'EYSINES
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Nombre de membres en exercice : 9

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 13 décembre 2023

N°07

Objet : RH PERSONNEL – RAPPORT SOCIAL UNIQUE – ANNEE 2022 : COMMUNICATION

L'an deux mille vingt-trois, le treize décembre à dix-sept heures trente-cinq, les membres du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, convoqués, se sont réunis au Centre Communal d'Action Sociale, sous la présidence de Madame Christine BOST, Présidente.

PRÉSENTS :
- Mme Christine BOST, Présidente,
- Mme Sophie DUPRAT, Vice-Présidente,
- Mme Laurence ROY, membre du Conseil Municipal, déléguée,
- Mme Christine VILLENEUVE, représentante des Associations Familiales,
- Mme Janine DARROUZES, représentante des Associations qui œuvrent dans les domaines de l'insertion et de la lutte contre les exclusions,
- M. Dominique ORDONNAUD, membre du Conseil Municipal.

ABSENTS EXCUSÉS :
- Mme Denise LEYDET, représentante des Associations de retraités et de personnes âgées,
-Mme Boutayena PICHOT DE LA MARANDAIS, représentante des Associations des Personnes Handicapées,
- M. Nicolas BARRETEAU, membre du Conseil Municipal, délégué.

Madame Sophie DUPRAT présente le rapport suivant :
« Depuis 2021, les employeurs des trois versants de la fonction publique doivent élaborer « un Rapport Social Unique » chaque année. Cette exigence issue de la loi n°2019-828 du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique fait suite au bilan social biennal, puis annuel.
Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et les modalités de cette mise en œuvre dans le cadre d'une période transitoire pour 2020, 2021 et 2022.
Toutes les données recueillies doivent être saisies dans une base de données qui, pour ce qui concerne les collectivités et établissements publics affiliés à tire obligatoire ou volontaire à un centre de gestion, est mise à disposition par lui (recueil du rapport social unique).
Une fois finalisé, le RSU est transmis aux membres du Comité social territorial pour débat et ensuite transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante. Il est ensuite rendu public par la collectivité sur son site internet ou tout autre moyen de diffusion.
Le support de présentation, concernant le CCAS, transmis pour communication à chacun des membres du Conseil d'administration, présente la synthèse sur les points suivants :

- Les effectifs
- Les caractéristiques des emplois permanents
- Le temps de travail des agents permanents
- La pyramide des âges
- L'équivalent en temps plein rémunéré
- Les positions particulières
- Les mouvements
- L'évolution professionnelle
- Les sanctions disciplinaires
- Le budget et les rémunérations
- Les absences
- Les accidents du travail
- La prévention des risques professionnels
- Les handicaps
- La formation
- L'action sociale et la protection sociale complémentaire
- Les relations sociales

Le comité social territorial a débattu sur le contenu de ce document 22 novembre 2023 »

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE EYSINES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

Effectifs

95 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> 64 fonctionnaires
> 18 contractuels permanents
> 13 contractuels non permanents

1 contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

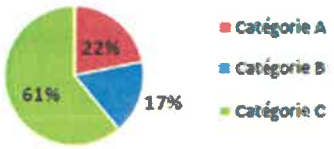
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

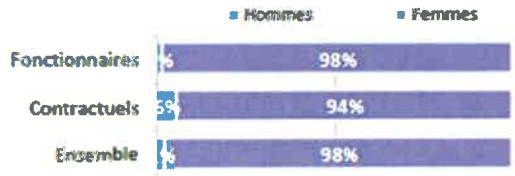
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	13%	6%	11%
Technique	34%	39%	35%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	53%	56%	54%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



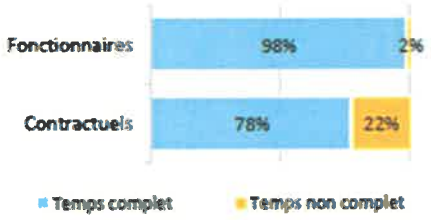
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Agents sociaux	17%
Auxiliaires de puériculture	13%
Adjoints administratifs	9%
Educateurs de jeunes enfants	9%

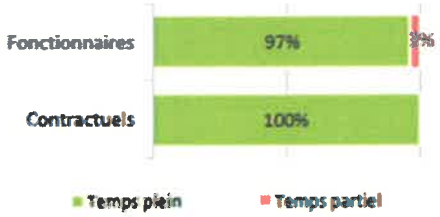
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	5%	14%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

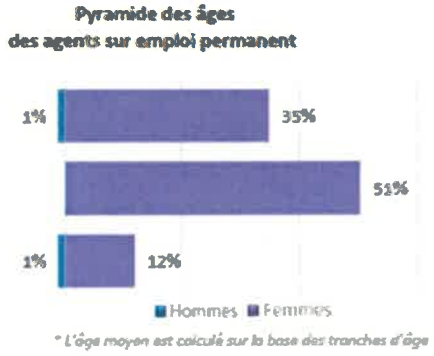
0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,64
Contractuels permanents	39,61
Ensemble des permanents	45,03

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	46,35



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

Équivalent temps plein rémunéré

100,91 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> 70,00 fonctionnaires
> 12,91 contractuels permanents
> 18,00 contractuels non permanents

183 656 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

Mouvements

En 2022, 21 arrivées d'agents permanents et 14 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
75 agents	82 agents

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	4,9%
Contractuels	↗	28,6%
Ensemble	↗	9,3%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	64%
Démission	21%
Mutation	14%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	43%
Recrutement direct	29%
Arrivées de contractuels	19%
Voie de concours, sélection professionnelle	5%
Réintégration et retour	5%

* *Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

44 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 71,32 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 950 911 €	Charges de personnel*	3 531 185 €	Soit 71,32 % des dépenses de fonctionnement

* *Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 357 752 €
Primes et indemnités versées :	329 392 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	5 712 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 720 €
Supplément familial de traitement :	16 721 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	3 565 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent : 493 992 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

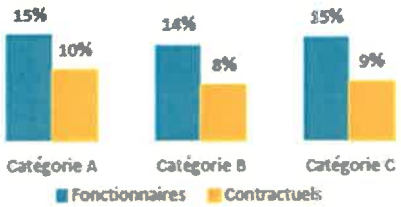
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		28 796 €	s
Technique					20 098 €	21 527 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	37 005 €	s	32 367 €	26 215 €	32 536 €	s
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	38 661 €	s	32 364 €	26 215 €	24 783 €	23 227 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,97 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,81%
Contractuels sur emplois permanents	8,69%
Ensemble	13,97%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- 112,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

En moyenne, 31,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	5,68%	0,82%	4,61%	9,46%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	8,58%	0,82%	6,88%	9,46%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	9,68%	1,26%	7,83%	9,58%

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

- **2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)**
- **35,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé**
- **La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie**

Accidents du travail

4 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4 accidents du travail pour 95 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 49 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

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

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 0 en catégorie B, 0 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
5 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

DÉPENSES
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

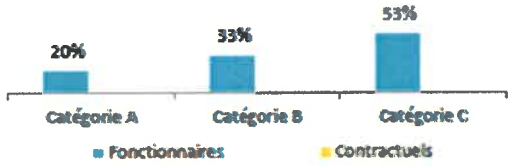
Total des dépenses : 2 485 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

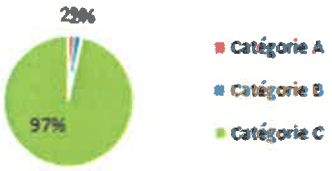
En 2022, 32,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



119 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

45 705 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	88 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Autres organismes	7 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	84%
Autres organismes	16%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	8 580 €
Montant moyen par bénéficiaire	165 €

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

14 jours de grève recensés en 2022

Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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

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

3 « groupes d'absences »

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

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES 2022 DES CENTRES DE GESTION

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

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits.

Mairie d'EYSINES CCAS

Pour expédition conforme,
Madame la Présidente du C.C.A.S.,

Christine BOST