



Rapport d'orientation budgétaire 2026 du CCAS

Sommaire

- 1) Rappels législatifs**
- 2) Contexte général : quelques éléments de la situation économique et sociale en France**
- 3) Les données au plan local et enjeux identifiés**
- 4) L'organisation du CCAS**
- 5) La situation financière à la clôture de l'exercice 2025 - CA prévisionnel 2026 – Fonctionnement**
- 6) La hausse des dépenses prévisionnelles de fonctionnement en 2026 par rapport au budget primitif 2025**
- 7) Evolution des recettes prévisionnelles en fonctionnement pour 2026**
- 8) Les orientations des actions du CCAS pour 2026**
 - Le développement de nouveaux partenariats associatifs
 - Le développement des missions d'accueil et de pré-évaluation du guichet unique
 - Le développement de l'accompagnement social global
 - La promotion Santé
 - L'évolution du Service d'aide à domicile (SAD)
 - Le développement des actions en gérontologie
 - Le maintien des actions à destination des seniors et les évolutions
 - ↺ Le Conseil des aînés citoyens
 - ↺ Les loisirs et animations pour les seniors
 - ↺ Les clubs seniors
 - ↺ Les actions intergénérationnelles
 - ↺ La charte du Bien vieillir dans le Val d'Oise
 - ↺ La démarche Ville amie des aînés (VADA)
 - Le handicap
 - ↺ Les actions de sensibilisation et celles favorisant l'inclusion
 - ↺ Les loisirs et animations pour les personnes en situation de handicap
 - La Petite enfance
- 9) Les investissements programmés en 2026**
 - Les principales dépenses en investissement
 - Le financement des investissements
- 10) Dette et budgets annexes**

1) Rappels législatifs :

L'article L.2312 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), complété par l'article L.5217-10-4, rend obligatoire la tenue d'un débat d'orientation budgétaire (DOB) dans les 10 semaines précédant l'examen du budget primitif, pour les collectivités en M57.

Depuis la loi « Administration Territoriale de la République » (ATR) du 6 février 1992, la tenue d'un débat d'orientations budgétaires (DOB) s'impose aux communes, et à leurs CCAS et plus généralement aux collectivités, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif.

Première étape du cycle budgétaire, le DOB est un document essentiel qui permet de rendre compte de la gestion du CCAS (analyse rétrospective), et de proposer des orientations pour l'exercice à venir (analyse prospective). Cette obligation a été renforcée par la loi n°2015-991 du 7 août 2015, portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi « NOTRe », du 7 août 2015.

Le Rapport d'Orientations Budgétaires, présenté par le Président doit donc faire l'objet d'un débat au sein du Conseil d'administration du CCAS, et donner lieu à une délibération qui prendra acte.

Ce débat permet en effet au Conseil d'administration de discuter des orientations budgétaires qui préfigurent les priorités qui seront affichées dans le budget de l'exercice à venir. Mais il est aussi l'occasion d'informer les administrateurs sur l'évolution financière du CCAS, en tenant compte des projets en cours et des évolutions conjoncturelles et structurelles qui influent sur les prévisions de dépenses et de recettes.

Le budget 2026 du CCAS de la Ville de Sarcelles est destiné à poser les bases de l'action sociale, en faveur des populations les plus vulnérables. Il doit répondre aux besoins de la population sarcelloise et anticiper les évolutions futures. Le présent rapport a pour but de présenter les éléments utiles à la réflexion, en vue du vote du budget 2026, lequel devra avoir lieu avant le 30 avril 2026.

2) Contexte général international et éléments de la situation économique et sociale en France

a) Aux Etats-Unis

L'inflation poursuit sa hausse à un niveau supérieur à sa cible et pourrait encore s'accroître sous l'effet des droits de douane. Les responsables de la Fed (équivalent de la BCE aux USA) ont estimé que le risque d'une accélération de l'inflation reste persistant.

Le taux de chômage reste relativement stable, malgré un marché du travail en net ralentissement. Toutefois, l'offre et la demande de travail diminuent de concert, permettant de stabiliser le taux de chômage aux alentours de 4,1 % depuis juin 2024.

Le One Big Beautiful Bill Act (OBBBA), promulgué le 4 juillet, comprend un grand ensemble de mesures fiscales et sociales visant à baisser les impôts des ménages et des entreprises, supprimer les dispositifs en faveur du climat et durcir les conditions d'accès aux aides sociales. Enfin, l'OBBBA comprend une augmentation des dépenses dans les services armés et la sécurité intérieure. Parmi les mesures d'économies, une grande partie portent sur les aides sociales, notamment le dispositif Medicaid, ainsi que les missions éducation, travail et retraite.

b) Dans la zone euro

Les prévisions économiques de l'automne 2025 de la Commission européenne montrent qu'au cours des trois premiers trimestres de 2025, la croissance a dépassé les attentes. À plus long terme, l'activité économique devrait continuer de croître à un rythme modéré au cours de la période de prévision, malgré un environnement extérieur difficile.

Selon les prévisions de l'automne de cette année, le PIB réel devrait augmenter de 1,4 % dans l'UE en 2025 et 2026. La zone euro devrait suivre cette tendance, son PIB réel devant croître de 1,3 % en 2025, de 1,2 % en 2026. L'inflation dans la zone euro devrait poursuivre son recul, passant à 2,1 % en 2025 et oscillant autour de 2 % au cours de la période de prévision.

Les taux de chômage diminuent encore :

L'emploi devrait continuer à progresser modérément, de 0,5 % en 2025 et 2026. Le taux de chômage devrait rester stable à 5,9 % en 2025 et 2026.

Les déficits publics s'accroissent :

Le déficit public de l'UE devrait augmenter, passant de 3,1 % du PIB en 2024 à 3,3 % en 2025 et 2026, sans changement de politique. De même, dans la zone euro, le déficit devrait passer de 3,1 % du PIB en 2024 à 3,2 % en 2025, 3,3 % en 2026.

Cette augmentation est due à l'augmentation des dépenses de défense dans l'UE.

Un environnement mondial difficile continue de peser sur les perspectives :

L'incertitude persistante en matière de politique commerciale continue de peser sur l'activité économique. Toute nouvelle escalade des tensions géopolitiques pourrait intensifier les chocs d'approvisionnement. L'incertitude politique intérieure pourrait également peser sur la confiance.

À l'horizon 2026, la croissance des marchés d'exportation de l'UE devrait ralentir en raison des droits de douane mondiaux élevés, entraînant un ralentissement de la croissance des exportations de biens. La part relativement élevée de la Chine dans les importations de biens américains et les droits de douane moyens élevés auxquels elle est confrontée aux États-Unis signifient qu'une grande partie de ses exportations pourraient être réorientées vers d'autres marchés, y compris l'UE. Les éléments de preuve disponibles montrent en effet une baisse récente des exportations chinoises vers les États-Unis, tandis que les exportations vers l'UE et d'autres régions ont augmenté. *Source rapports publiés par la commission européenne*

c) **En France :**

L'Économie française se montre résiliente malgré la crise politique que nous traversons, particulièrement depuis la dissolution de l'Assemblée nationale en juin 2024. La consommation des ménages se maintient et notre commerce extérieur a soutenu l'activité, notamment avec les exportations de l'industrie aérospatiale et la défense.

Le taux de chômage au sens du BIT* s'établit à 7,7 % de la population active, il est quasi stable. Celui des 25-49 ans s'établit à 7,1 %. Enfin, le taux de chômage des 50 ans représente 5,1 %. Le taux de chômage des femmes est en hausse et représente 7,7 %, celui des personnes au chômage de longue durée est quasi stable sur un an (+0,1 point), à 1,8 % de la population active, soit 580 000 personnes.

Globalement, le taux d'emploi des 15-64 ans a diminué très légèrement. En moyenne au troisième trimestre 2025, il s'est replié à 69,4 %, Pour les 15-24 ans, le taux d'emploi est à 34,7 %. Pour les 25-49 ans, il est de 82,8 %. Enfin, le taux d'emploi des 50-64 ans marque le pas à 69,3 %. Parmi les seniors, le taux d'emploi des 55-64 ans se situe à 61,8 %,

**Taux de chômage BIT Un chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT) est une personne âgée de 15 ans ou plus qui est sans emploi au cours de la semaine de référence, est disponible pour travailler dans les deux semaines à venir et a effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.*

Sur la base des éléments de contexte national et des grandes tendances de 2025, nous pouvons ressortir quelques lignes directrices :

Conjoncture économique et budgétaire

- L'exercice budgétaire 2026 s'inscrit dans la continuité d'une politique nationale stricte de redressement des comptes publics, avec une cible affichée de réduction du déficit public.
- Les collectivités territoriales et les CCAS voient leurs marges de manœuvre réduites, avec une pression sur la maîtrise des dépenses et une attention accrue à l'optimisation des ressources face à des dotations de l'État tendancielle en baisse.

Contexte social et législatif

- L'actualité sociale demeure marquée par les suites de la réforme France Travail, la poursuite de la loi pour le plein emploi et de la réforme de l'accompagnement des bénéficiaires des minimas sociaux.
- Les besoins sociaux restent en nette augmentation sur l'ensemble du territoire, avec une hausse des demandes d'aide alimentaire, d'insertion et d'accès au logement, impactant fortement l'activité des CCAS.
- Un soutien financier renforcé aux EHPAD via un fonds d'urgence et un abondement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie a également été opéré en 2025, ce qui pourrait se poursuivre ou évoluer en 2026.

Prospective pour 2026

- Il est attendu que la rigueur budgétaire nationale perdure, avec une probable contribution accrue demandée aux collectivités et à leurs établissements satellites.
- La gestion des CCAS devra continuer à conjuguer adaptation à l'évolution des dispositifs nationaux et accompagnement de publics de plus en plus fragilisés.

Il est important, pour construire la rédaction du rapport d'orientation budgétaire 2026 du CCAS, de conserver à l'esprit que ce cadre national justifie un pilotage budgétaire prudent. Dans ce contexte national et international particulièrement incertain, il nous incombe donc encore davantage aujourd'hui de nous appuyer sur notre connaissance fine des réalités du territoire et de mobiliser l'ensemble de nos ressources pour réussir à bâtir un projet de politique sociale pertinent au service de la population, basé sur la volonté de ne laisser personne sur le bord du chemin.

3) Les données au plan local et enjeux identifiés :

D'après les chiffres 2022 de L'INSEE, le nombre d'habitants sur le territoire est de 58 798, soit 0,5 % personnes supplémentaires sur le territoire de la commune par rapport au chiffre de 2021.

Ce chiffre ne reflète pas forcément la réalité exacte du nombre d'habitants tant il existe des situations variées sur notre commune.

La population sarcelloise est majoritairement jeune, avec 46,1% de 0-29 ans, proportion montant à 64,5% si l'on y inclut les 30-44 ans.

18 % de la population est constitué de familles monoparentales et 10% sont en « famille recomposée »

Caractéristiques logement :

En 2021, le nombre total de logements est de 20 972. La part des résidences principales est de 94.5 %, la part des résidences secondaires est de 0.9 % et celle des logements vacants est de 4.6%. Par ailleurs, 30.2% des ménages sont propriétaires de leur résidence principale.

Il faut également garder à l'esprit que plus de 20% des logements sont en situation de suroccupation.

Les principales caractéristiques de l'emploi :

Les données de l'INSEE 2021 recensent 36 624 actifs et inactifs âgés de 15 à 64 ans. A Sarcelles 68.7% de la population des 15-64 ans est active. Leur taux d'emploi est de 54.7%, celui du chômage est stable à hauteur de 14%. Il est à noter que le taux de chômage des 15-24 ans monte à 31%, soit le double de celui des 55-64 ans.

Les inactifs (31.3%) sur cette même tranche d'âge sont composés par 13.5% étudiants, élèves, stagiaires non rémunérés. 3.2% sont des retraités ou préretraités et 14.6% sont présentés sous l'intitulé « autres inactifs ».

Le taux de pauvreté est d'environ 35% sur le territoire communal et touche très majoritairement les 30-49 ans (taux supérieur à 40%).

4) L'organisation du CCAS

Les CCAS constituent l'outil principal des municipalités pour mettre en œuvre les solidarités et organiser l'aide sociale au profit des habitants de la commune. Ainsi, le CCAS de Sarcelles a pour rôle de lutter contre l'exclusion et l'isolement, de proposer un accompagnement social global, d'accompagner les personnes âgées, de soutenir les personnes en situation de handicap, de mener des actions préventives en matière de santé et de gérer différentes structures destinées à accueillir les jeunes enfants de 0 à 3 ans.

Le CCAS est organisé en 6 pôles :

1. Direction
2. Guichet Unique
3. Autonomie/Santé/ Handicap
4. Solidarité et action sociale
5. Loisirs et animations
6. Petite enfance

La fonction de Direction est mutualisée avec celle de DGA en charge des Solidarités au sein de la Ville.

5) La situation financière à la clôture de l'exercice 2025 - CFU prévisionnel 2025 – Fonctionnement

	CHAPITRE	CA 2024	BP 2025	CFU 2025 prévisionnel au 15/12/25
DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	O11	1 172 590,61	1 359 853.71	1 203 303
	O12	8 337 941,68	9 231 600	8 193 244
	O23			
	O42	127 222,55	150 000	133 896
	65	654 291,08	760 230	605 039
	66	-	1 000	
	67	3 346,81	15 000	524
	68	28 580,00	5 000	5 000
		10 323 972.73	11 522 683.71	10 141 006

	CHAPITRE	CA 2024	BP 2025	CFU 2025 prévisionnel au 15/12/25
RECETTES DE FONCTIONNEMENT	002	468 719,92	1 046 507.85	1 046 507
	O13	61 343,34	29 499.86	47 780
	70	719 915,35	684 257	648 238
	74	3 086 744.26	3 089 943	2 750 060
	74	6 988 510,00	6 659 476	6 659 466
	75	21 667,71	13 000	6 364
	77	-	-	
	78	23 580,00	-	
		11 370 480,58	11 522 683.71	11 158 416

Le CFU prévisionnel 2025 fait apparaître en fonctionnement une baisse des dépenses et des recettes par rapport au CA 2024, ceci, malgré plusieurs augmentations de dépenses sur certains comptes, en partie compensées par des baisses de dépenses sur d'autres.

Exemple de dépenses en augmentation :

- Une augmentation du prix des repas à domicile et du prix des repas servis dans les clubs.
- Une augmentation des dépenses de la Petite enfance, principalement pour l'alimentaire (+ 17 000 €).
- L'intégration dans le budget primitif de subventions versées à un certain nombre d'associations œuvrant dans le champ de l'action sociale.
- La diversification des actions en gérontologies représente une augmentation de 5 300 € dont marche nordique, ateliers cuisine, gym adaptée, prévention des chutes.
- En administration générale : une augmentation des admissions en non valeurs (+ 10 000 €) et un audit obligatoire du service d'aide à domicile pour un coût de 7 104 €. Il faut aussi tenir compte de la révision annuelle des prix des services informatiques (abonnements, maintenance Arpège et Adélice, Maëlis pour la petite enfance). L'accompagnement RGPD a généré une dépense de 6 240 €.

Les dépenses en baisse :

- L'utilisation des C.A.P. (Chèques d'accompagnement personnalisés) permet une gestion plus efficace. Par rapport aux prévisions, le CFU 2025 montre une baisse de ces dépenses de 17 000 € par rapport au CA 2024, ce tout en maintenant pour les bénéficiaires le niveau des aides accordées.
- La décision d'organiser 4 séjours seniors au lieu de cinq précédemment, tout en proposant une offre répondant mieux aux souhaits des usagers, ainsi que le choix des sorties proposées ont permis de diminuer les coûts de 36 000 €.
 - Une masse salariale en baisse de 116 000 € notamment, en raison de recrutements sur postes vacants non réalisés.
 - Un nombre de bénéficiaires de congés bonifiés inférieur en 2025 (-12 372 €).
 - Une meilleure gestion entraînant la baisse sur certains frais en fonctionnement (téléphonie, mutualisations d'actions avec des services de la ville, diminution des frais d'assurance...),
 - A la solidarité communale la hausse des aides facultatives est compensée par la baisse des dépenses d'hébergement et des aides « énergies », notamment grâce à une meilleure utilisation du Fonds de Solidarité Logement (FSL) et des chèques eau.

6) **La hausse des dépenses prévisionnelles de fonctionnement en 2026 par rapport au budget primitif 2025.**

Par rapport au BP 2025, le BP 2026 projeté qui s'élève à 11 586 230 €, fait apparaître une hausse des dépenses de fonctionnement de 63 500 €, dont 52 000 € de coût RH.

Le budget communal 2026 étant très contraint, il est nécessaire que le CCAS contribue aux efforts de réduction de ses dépenses de fonctionnement afin de limiter l'incidence sur la subvention communale d'équilibre.

➤ **Structure et évolution des dépenses de personnel et des effectifs**

Les principes énoncés par la loi pour une Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRE) et traduits dans l'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales relatif à la réalisation d'un rapport d'orientations budgétaires, imposent la rédaction d'un volet sur les ressources humaines. Les nouvelles dispositions réglementaires en matière de ressources humaines au titre de l'année 2026 sont également présentées.

• **Les dispositions réglementaires en matière de Ressources humaines**

↳ **Revalorisations du SMIC**

Réf. : Code du travail, art. L.3231-1 et suivants.

Le SMIC n'a pas fait l'objet de revalorisations en 2025. La dernière est celle de novembre 2024.

Sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, le montant du SMIC brut horaire s'élève donc toujours à 11,88 euros, soit 1 801,80 euros mensuels en métropole.

En 2026, la revalorisation automatique est estimée entre 1,2 et 1,4%, portant ainsi le montant du SMIC brut horaire à 12,06 euros, soit 1 827 euros mensuels en métropole.

↳ **Taux des cotisations patronales**

Au regard de la situation financière de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), le décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 a imposé une augmentation de 3 points à 34,65 % du taux de cotisation patronale pour 2025, sans compensation financière de l'État.

Cette augmentation de 3 points est dupliquée en 2026, et le sera également en 2027 et 2028 (cible de taux à 43,65% en 2028), soit une augmentation *in fine* de 13 points en 5 ans, puisque, pour rappel, 2024 avait déjà fait l'objet d'une augmentation d'un point du taux de cotisation CNRACL.

Pour le CCAS de Sarcelles, le coût de cette mesure estimé à 65 000 € sur année pleine en 2025, représentera environ 68 000€ en 2026.

Le taux de cotisation maladie semble rester stable pour 2026 (21 000 € supplémentaires en 2025).

Le taux patronal déplafonné d'assurance vieillesse reste, quant à lui, à 2,02 %. Cette cotisation s'applique pour l'IRCANTEC, régime de retraite complémentaire des agents contractuels, et a pour base l'ensemble de la rémunération brute.

↳ **Revalorisation du plafond des indemnités journalières maladie**

Base de calcul du montant des indemnités journalières pour maladie, accident du travail ou maternité, des pensions d'invalidité, des retraites, etc., le plafond de la Sécurité sociale est réévalué chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'évolution des salaires.

Pour 2026, le plafond mensuel est fixé à 4 005 €, soit une augmentation de 2%, contre 1,6% en 2025 et 5,4% en 2024.

Les dernières données consolidées demeurent néanmoins celle de 2024, fixées par un arrêté publié au *Journal officiel* le 29 décembre 2024, comme suit :

Type d'indemnité	Montant maximum des indemnités journalières (IJ) par jour
Arrêt maladie, cas général (50 % du SJB maximal)	53,31 €
Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, deuil	101,94 €
Accident du travail/maladie professionnelle	232,03 €
Accident du travail / maladie professionnelle à partir du 29 ^{ème} jour d'arrêt	309,37 €

Ce qui est prévu pour 2026 :

- Le plafond annuel de la sécurité sociale — souvent utilisé comme référence pour divers calculs (cotisations, plafonds, etc.) — va donc augmenter de 2 % au 1^{er} janvier 2026.
- Cependant — et c'est une nuance importante — cette revalorisation du plafond de la sécurité sociale ne signifie pas automatiquement une revalorisation des IJ. À ce stade, nous n'avons pas d'annonce officielle confirmant une hausse des indemnités journalières pour maladie ou maternité dans le cadre de 2026.

Il conviendra donc de surveiller si le calcul des IJ reste indexé sur un plafond en SMIC ou sur le plafond de la sécurité sociale et vérifier si les seuils de 1,4 SMIC (ou équivalent) sont reconduits ou revus. Une réévaluation de ce plafond pourrait mécaniquement faire varier le montant maximal des IJ.

Les discussions législatives ou budgétaires à venir peuvent influencer sur le mode de calcul des IJ, le plafond applicable, ou encore sur les régimes complémentaires/prévoyance.

Revalorisation de l'indemnité compensatrice de la CSG

Il convient de rappeler que le décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 prévoit une réévaluation au 1^{er} janvier de chaque année de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée, si la rémunération a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente.

Maintien de la hausse de la participation des employeurs aux titres de transport

Réf. : Décret n°2023-812 du 28 août 2023.

Afin d'augmenter le pouvoir d'achat des agents publics, la prise en charge par l'employeur des abonnements de transports en commun pour les agents publics est passée au 1^{er} septembre 2023 à 75 % contre 50 % auparavant. Cette mesure est maintenue pour 2026.

Reconduction du forfait mobilités durables

Le décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 étend le « forfait mobilités durables » à d'autres modes de déplacement (comme les engins de déplacement personnel motorisés ou l'ensemble des services de mobilité partagée) et permet son cumul avec le remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos. Il s'applique aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectués à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le montant du forfait et le nombre minimal de jours sont désormais fixés par l'arrêté du 9 mai 2020, modifié par l'arrêté du 13 décembre 2022.

Le forfait mobilités durables avait été intégré à l'agenda social et délibéré en décembre 2023 dans le cadre du plan de sobriété énergétique de la collectivité. Il est toujours en vigueur et reste applicable pour 2026.

✚ **Le recours à l'apprentissage : un financement maintenu, sous réserve des dispositions figurant dans la loi de finances 2026**

Face à l'afflux du nombre d'apprentis recrutés dans la fonction publique territoriale (FPT), le CNFPT a maintenu pour l'année 2025 sa procédure de financement à destination des employeurs de la FPT, priorisée sur des métiers en tension et plus restrictive encore qu'en 2024.

Au-delà de la priorisation des métiers en tension, sur la base des 5 000 contrats finançables en 2025, un critère supplémentaire de priorité avait été ajouté à ceux de 2024.

Le CNFPT ne prend en charge depuis 2025 que les qualifications inférieures aux niveaux 6 et 7 (niveaux bac +3 et au-delà), qui couvrent 37 métiers identifiés comme étant en tension.

Ont donc été financés en 2025 les frais de formation relatifs aux contrats d'apprentissage qui ciblent les diplômes de niveaux 3, 4 et 5 inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés uniquement, excluant de fait tous les étudiants souhaitant poursuivre leurs études supérieures en licence et master.

Il est à noter que le CNFPT a maintenu les financements accordés préalablement, mais que cela a grandement limité le recours à l'apprentissage aux seins des services communaux.

Le coût des apprentis est projeté à hauteur de 35 300 € au budget primitif 2026.

En 2026, le CCAS orientera ses recrutements, d'abord en fonction des besoins, mais aussi sur les secteurs opérationnels prioritaires afin d'optimiser la prise en charge CNFPT.

✚ **La politique de promotion interne**

La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas, qui ont connu un assouplissement depuis le 1^{er} janvier 2024. Ainsi, les recrutements externes sont réduits et des clauses de sauvegarde s'appliquent si le recrutement de fonctionnaires est trop faible.

Ce décret est venu ainsi diminuer le quota à 1 promotion pour 2 recrutements. Il fait passer le taux de fonctionnaire à prendre en compte dans le calcul de la clause de sauvegarde à 8 % et, si le quota de promotion au sein d'un grade n'a pas été atteint sur une période de 2 ans, une promotion peut être sollicitée.

Le CCAS de Sarcelles a continué en 2025 de promouvoir une politique volontariste de déroulement de carrière et de développement des parcours professionnels.

✚ **Réduction de l'indemnisation des agents en arrêt maladie depuis le 1er mars 2025**

En cas de congé maladie ordinaire (CMO), le traitement indiciaire était jusqu'alors versé intégralement par l'employeur pendant 3 mois, puis réduit de moitié les 9 mois suivants.

L'article 189 de la loi de finances n° 2025-127 du 14 février 2025 réduit dorénavant l'indemnisation des congés de maladie ordinaire des fonctionnaires (CNRACL et IRCANTEC) lors des 3 premiers mois de 100 % à 90 %.

Cette réduction s'applique aux congés de maladie ordinaire accordés depuis le 1er mars 2025. Il est à préciser que cette réduction ne concerne pas les congés de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, ni les congés pour accident ou maladie professionnelle.

Les éléments de rémunération qui sont impactés sont le traitement indiciaire (TI), la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le complément de traitement (CTI), le régime indemnitaire et le dispositif « transfert primes/points ».

Ne pouvant présumer des arrêts maladie à venir pour 2026, cette mesure, n'a pas été estimée pour le budget 2026.

Poursuivre la mise en œuvre des dispositifs réglementaires

Au 1^{er} janvier 2026, sera attribuée une participation employeur à la mutuelle santé des agents, à raison de 25€/mois pour les mutuelles labélisées. Le coût annuel prévisionnel de cette mesure est estimé pour le CCAS à 36 000€.

Piloter la masse salariale

La maîtrise des coûts de personnel est un enjeu clé pour les collectivités territoriales. Elle s'inscrit dans les perspectives suivantes :

✓ ***Un contexte budgétaire contraint***

Le CCAS, comme la commune et les autres collectivités, fait face à une baisse de ressources et à une pression accrue sur ses finances. Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs ont réduit les aides aux collectivités pour maîtriser les dépenses publiques. Parallèlement, les marges de manœuvre fiscales se réduisent (plafonnement ou suppression de certaines taxes locales).

✓ ***Une masse salariale qui pèse lourdement dans le budget***

Pour le CCAS de Sarcelles, la masse salariale (9 284 000€) représente 80 % des dépenses réelles de fonctionnement. C'est une dépense rigide, liée aux compétences spécifiques du CCAS, notamment le secteur de la Petite enfance qui représente plus de la moitié des effectifs et le secteur de la prévention santé. La partie des frais en personnel de la petite enfance s'élève à environ 5,6 M d'euros, soit environ 60% de la masse salariale totale.

✓ ***Le besoin d'optimiser les services publics sans dégrader leur qualité***

Face à ces contraintes, les collectivités doivent maintenir un haut niveau de service public tout en évitant une explosion des dépenses. Cela passe par une meilleure gestion des effectifs (mobilité interne, polyvalence, réorganisation des services), l'optimisation du temps de travail et une politique RH adaptée (formation, attractivité, fidélisation).

✓ ***L'utilisation d'un logiciel dédié***

Dans l'optique d'une optimisation des coûts de personnel, le CCAS s'est doté d'un outil de pilotage de la masse salariale à la fin du 1^{er} semestre 2024. L'outil a été déployé et alimenté sur le 2nd semestre pour permettre un suivi de la consommation budgétaire en matière de charges de personnel.

✓ ***Le glissement vieillesse technicité***

Les outils de suivi ont permis de chiffrer au plus juste le coût du Glissement Vieillesse Technicité (GVT). Pour la seule année 2026, celui-ci représentera près de 86 000 €.

✓ **Enjeux de la maîtrise de la masse salariale**

Maîtriser les coûts de personnel, c'est assurer la soutenabilité financière des collectivités tout en garantissant un service public de qualité. Il s'agit d'un objectif déterminant pour préserver la capacité à investir et à répondre aux besoins sociaux. La poursuite de la mise en œuvre de la réorganisation du CCAS, entamée en juin 2023, a conduit à de nouveaux recrutements en 2024 et dans le courant de l'année 2025, qui sont prévus en année pleine en 2026. Il est prévu de ne pas pourvoir 20 postes en 2026 pour limiter l'augmentation des frais en personnel.

Ainsi, le montant des dépenses de personnel s'élèvera pour l'année 2026 à 9 284 000 € prévisionnels, soit une augmentation de 0,57 % par rapport au BP 2025 qui s'élevait à 9 231 600€. L'augmentation s'élève donc à 52 000€.

✎ **La formation**

➤ **Les formations du CNFPT en INTER, en INTRA ou UNION (Informations transmises par cet organisme) :**

Les formations inter sont les formations organisées par le CNFPT dans leurs locaux. Les formations en INTRA ou en UNION sont des formations qui se déroulent sur les territoires des collectivités à destination de leurs agents uniquement et constituent une réponse aux demandes de formation spécifiques des agents et adaptées aux projets des collectivités.

En 2025, 30 agents ont bénéficié au moins d'une formation en inter via le CNFPT, Le CNFPT propose ses formations selon trois modalités : en présentiel, sous un format mixte combinant présentiel et distanciel et à distance.

Cet organisme a accordé 802,5 heures de formation aux agents demandeurs, dont 776 heures honorées par les agents.

Le CNFPT transmet ces informations en heures. (Référence du CNFPT : 6 heures est égal à 1 jour de formation).

Pour 2025 : la cotisation annuelle auprès du CNFPT est estimée à : 46 000€.

Les thèmes sollicités par les agents (es) sont :

- Approches fondamentales
- Appui à la gouvernance, management et pilotage des ressources
- Autonomie
- Education, animation et Jeunesse
- Enfance, famille
- Evolution professionnelle
- Finances
- Inclusion sociale
- Restauration collective
- Santé publique
- Santé, sécurité et conditions de travail

➤ **Formations dispensées par des organismes privés**

Certaines formations, non proposées par le CNFPT, ont été dispensées par des organismes privés pour un coût total d'environ 42 000€ :

- 2 formations d'apprentis, 20 500€
- 1 permis 2 000€
- Accompagnement au passage au SAD 4 000€
- Analyses de pratiques et journée pédagogique Petite enfance 5 600€
- HACCP 1 700€
- Diverses formations 8 200€

Le plan de formation, mobilisant à la fois l'offre du CNFPT et des organismes privés, couvre désormais l'ensemble des grands axes stratégiques de développement des compétences : santé et sécurité au travail, montée en compétence technique, savoir-être et posture professionnelle, animation, management, prévention, valeurs éthiques, inclusion et accueil de tous les publics.

La commune a ainsi construit une couverture globale et cohérente de toutes les filières et branches métiers, en veillant à articuler les besoins individuels des agents, les enjeux collectifs des services et les priorités stratégiques de la municipalité.

Une progression structurée 2023-2025

D'abord marquée en 2023 par une gestion résiliente de l'essentiel, centrée sur la continuité de service et les obligations réglementaires, la politique de formation a évolué en 2024 vers une structuration moderne, avec une offre plus complète, équilibrée et innovante.

En 2025, cette dynamique a abouti à un modèle avancé, diversifié, davantage centré sur les valeurs de service public, la qualité de vie au travail, la prévention des risques et l'accompagnement des transformations organisationnelles. Cette progression se traduit à la fois en volume et, surtout, en qualité et pertinence des réponses apportées aux nouveaux enjeux professionnels, organisationnels et sociétaux de la ville.

Articulation avec les enjeux de la collectivité

Pour 2026, la ville et le CCAS poursuivront une politique de formation ambitieuse, étroitement articulée avec les besoins du territoire, les projets portés par la municipalité et les évolutions de l'administration (modernisation de l'accueil, transition numérique, inclusion, démarches participatives, etc.).

La ville de Sarcelles a fait le choix de placer l'accueil de l'utilisateur au cœur de son projet d'administration, dans une logique d'amélioration continue de la qualité de service rendu à la population. Cette ambition suppose d'agir simultanément sur les compétences des agents, sur les pratiques managériales et sur les conditions de travail.

Qualité de vie au travail et management

La qualité de vie au travail constitue un levier central, car elle impacte directement la capacité de chaque agent à accueillir le public dans de bonnes conditions, à gérer les situations difficiles et à porter les valeurs de la collectivité.

Dans cette perspective, un plan de formation managériale sera déployé et décliné en trois niveaux : encadrement stratégique et de direction, encadrement intermédiaire et encadrement de proximité. Organisées en intra au sein de la collectivité, ces formations seront composées de plusieurs modules par strate (posture managériale, conduite du changement, régulation des tensions, accompagnement des équipes, prévention des risques psychosociaux, pilotage de l'activité, etc.), avec un double objectif : harmoniser les pratiques et impulser une dynamique collective de transformation.

Inclusion, petite enfance et publics spécifiques

Parallèlement, les actions engagées en faveur de l'inclusion seront prolongées et renforcées. Les formations « Accueil des enfants porteurs de handicap » continueront d'être déployées afin que, dans chaque établissement de petite enfance, plusieurs agents soient formés et en capacité d'accompagner tous les enfants, en lien avec les familles et les partenaires spécialisés.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche plus large d'amélioration de l'accueil des publics vulnérables, de promotion de l'égalité, de lutte contre les discriminations et de mise en œuvre concrète des valeurs de la fonction publique territoriale au sein des services municipaux et du CCAS.

- **L'évolution des effectifs (au 31/12/2025) :**

- ↳ **Agents rémunérés**

Le dernier tableau des emplois validé lors du CA du 4 avril 2024 comptabilise 184 emplois permanents et 3 emplois d'apprentis.

Au 31/12/2025, 163 postes étaient pourvus, dont 2 apprentis.

6 recrutements sont envisagés en 2026 sur des postes indispensables.

Au 31/12/2025, 178 agents étaient rémunérés :

- 91 titulaires,
- 41 contractuels permanents,
- 6 contractuels remplaçants,
- 33 assistantes maternelles,
- 2 apprentis,
- 1 stagiaire école,
- 4 anciens agents percevant l'allocation de retour à l'emploi.

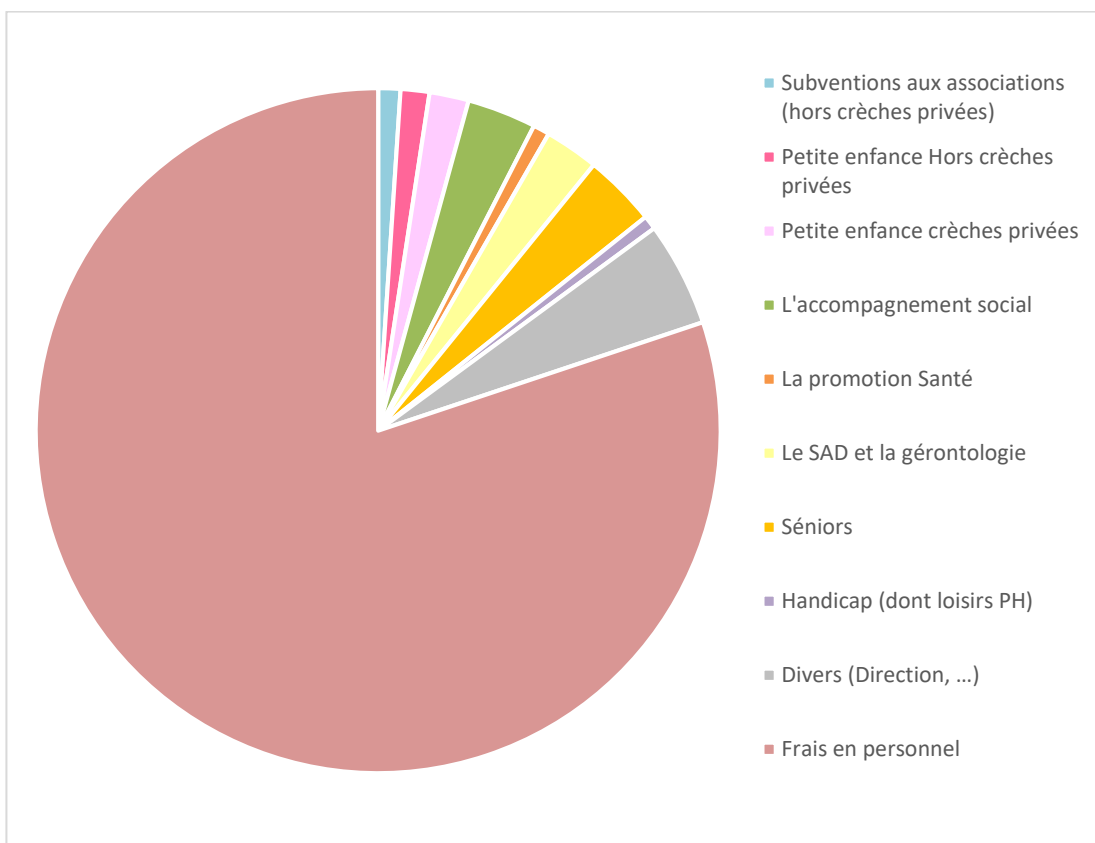
- ↳ **Les avantages en nature :**

Des équipements informatiques sont attribués à une partie du personnel du CCAS en fonction des missions à assurer : téléphones portables et ordinateurs portables. La collectivité assure une participation annuelle au CNAS à hauteur de 47 420€ au titre de l'année 2025.

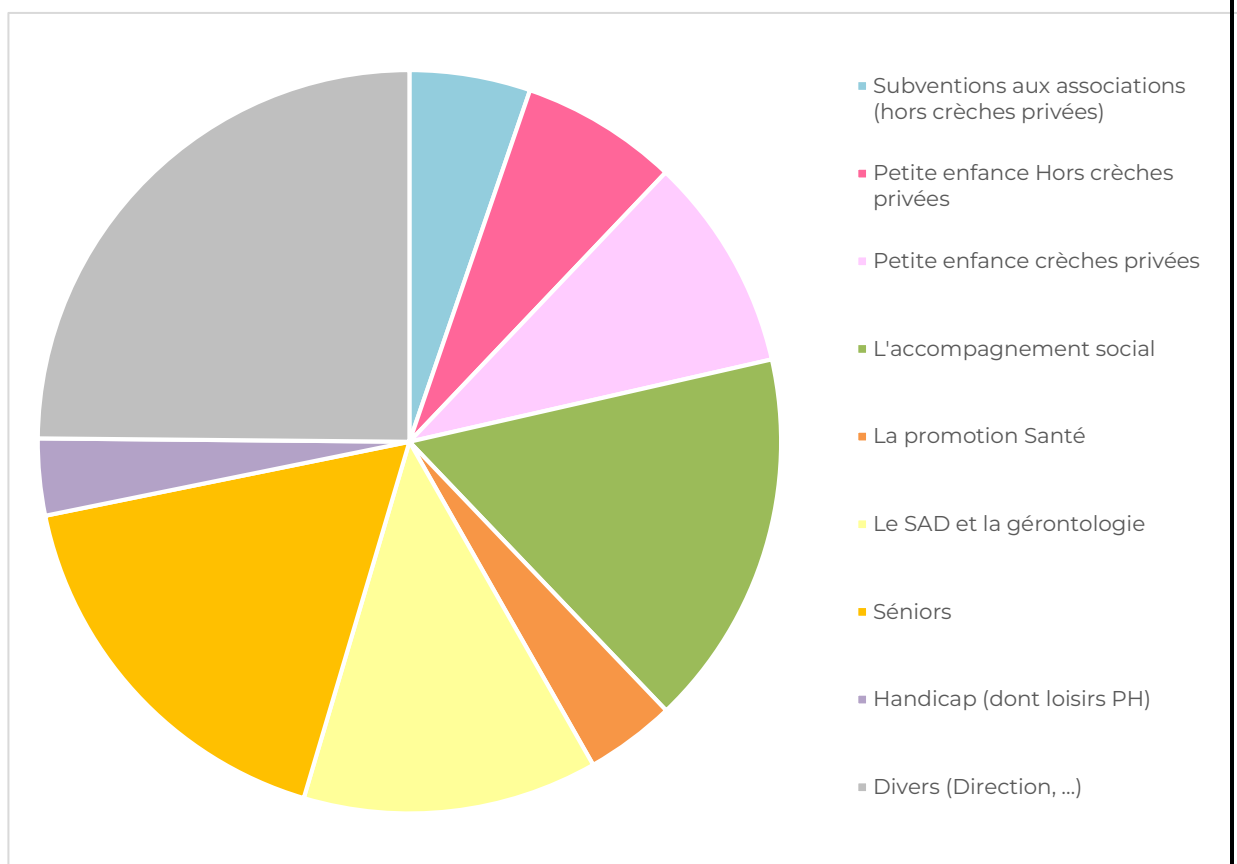
- **Les autres évolutions de dépenses**

Le BP 2026 intègre les augmentations constatées au cours de l'exercice 2025.

Répartition des dépenses projetées au BP 2026 (11 586 230€)



Répartition des dépenses projetées au BP 2026, hors frais en personnel



7) Évolution des recettes prévisionnelles en fonctionnement pour 2026

Le BP 2026 affiche une hausse des recettes de 863 022 € (hors subvention communale).

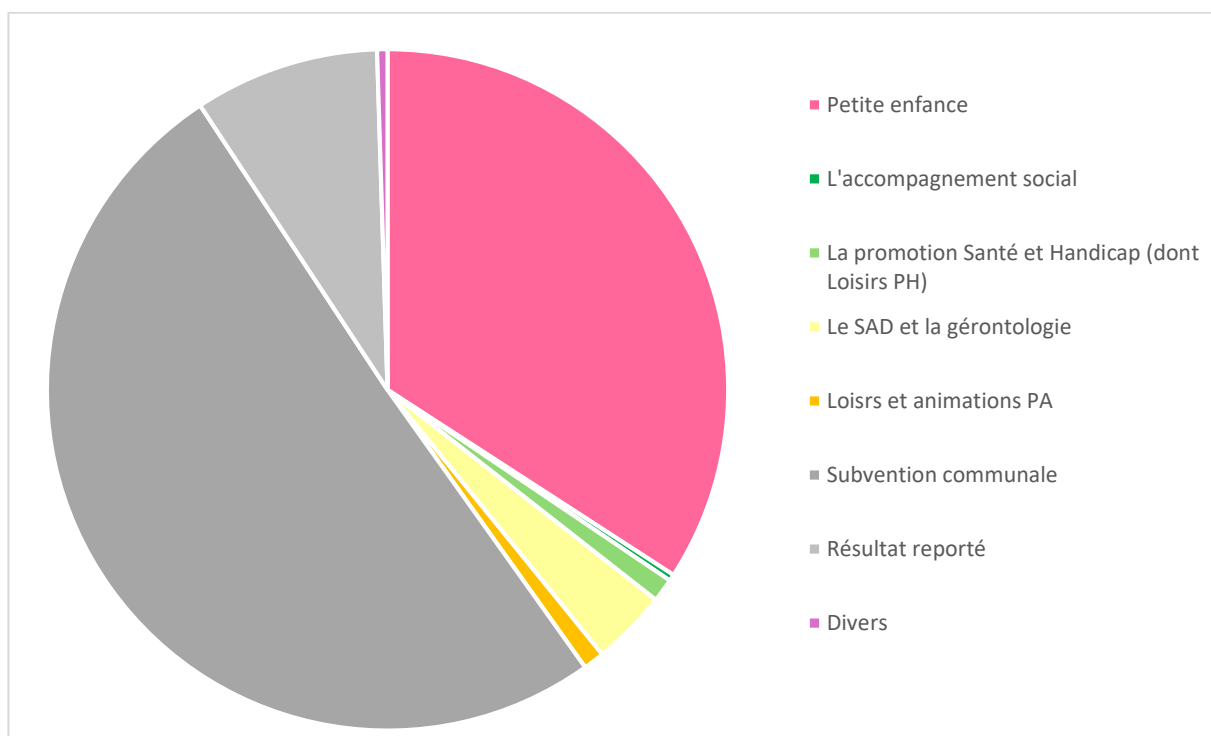
Cette hausse des recettes n'est pas due au résultat de fonctionnement reporté qui a diminué de 28 700 € (il était de 1 046 500 € au BP 2025 et sera de 1 017 800 € au BP 2026) et ce, malgré l'effort régulier des services dans l'exécution budgétaire, qui s'est concentré sur les dépenses strictement nécessaires.

Ce résultat est dû en partie aux subventions attribuées à la petite enfance par la caisse d'allocations familiales non perçues en 2025 mais versées en 2026.

Au total, les financements provenant de la CAF, ARS, Conseil dépt, Etat, résultat des recherches de recettes nouvelles par les services augmentent de 897 800. Elles augmentent aussi par les participations des bénéficiaires aux prestations mises en place par le CCAS.

Celles-ci contribueront néanmoins à réduire la subvention communale d'équilibre de 2026 (BP 2025 : 6 659 476 €, BP 2026 : 5 860 000 € (soit une baisse d'environ 12%) malgré une hausse prévue en ressources humaines de 52 000 € pour 2026.

Répartition des recettes projetées 2026 (11 586 230 €)



8) Les orientations des actions du CCAS pour 2026

Les orientations de la municipalité via son CCAS seront déclinées par les différents pôles :

➤ Le développement de nouveaux partenariats associatifs

La municipalité consciente de l'importance et de la place des associations sur le territoire a décidé de franchir un cap dans la volonté de partenariats, en demandant au C.C.A.S. de gérer celles œuvrant dans le champ de l'action sociale et ce en traitant directement les demandes de subvention qui s'y rapportent mais aussi et surtout avec pour objectif de créer, consolider voire développer les relations existantes en vue d'unir les volontés et les forces de chacun et permettre une réelle synergie entre toutes.

La démarche a été développée, entre-autres, via l'arrivée du chef de projet grand projets, afin d'enrichir le terreau qui permet de fluidifier les relations entre les différents acteurs et si nécessaire de coordonner, des actions au bénéfice du plus grand nombre.

Dans cette même logique, une nouvelle gouvernance a été instaurée au sein de la Maison Communale des Solidarités et permettra de développer une dynamique commune autour de projets associatifs. Ainsi un conseil de la MCS a été installé en novembre 2025.

➤ **Le développement des missions d'accueil social et de pré-évaluation du guichet unique**

Le Guichet Unique a pour objectif de garantir à tout Sarcellois rencontrant des difficultés ou souhaitant exprimer une demande d'ordre social, une écoute attentionnée de ses besoins. L'accueil social du guichet unique est bien plus qu'un simple accueil. Il permet, à partir d'une pré-évaluation, d'identifier rapidement le besoin des usagers.

Cet accueil, à quatre niveaux, peut se traduire :

- **soit par une information immédiate** (remise d'un formulaire, d'une liste de pièce à fournir, d'un renseignement...),
- **soit par la réalisation d'un acte immédiat et rapide** (inscription sur le registre des activités seniors, remise des aides, d'un CAP ...),
- **soit par la prise d'un rendez-vous avec un travailleur social ou un pôle du CCAS** pouvant instruire, de manière plus approfondie, une demande après une pré-évaluation (dispositifs de maintien à domicile, gérontologie, ouverture de droits, accueil de la petite enfance 0 à 3 ans, activités seniors, actions intergénérationnelles, prévention santé, handicap...),
- **ou encore une orientation vers un partenaire** (services de la ville, SSD, CAF, associations...).

Afin de proposer un accueil plus confortable aux usagers, l'accueil du CCAS a bénéficié de travaux d'aménagement et de modernisation.

Ainsi, une banque d'accueil accessible PMR a été installée durant l'été, permettant un meilleur accueil des personnes à mobilité réduite.

De même, afin de lutter contre la fracture numérique et accompagner l'utilisateur dans ses démarches dématérialisées, le CCAS propose l'accès à une borne digitale multimédia permettant de se connecter à de nombreux services en ligne (site de la ville, CAF, Améli, Impôts, OFII...).

Enfin, l'installation d'un écran installé dans la salle d'attente diffuse depuis la rentrée des informations à destination du public (programme de la semaine bleue, octobre rose, saison culturelle, bulletin des seniors...) pour communiquer sur les actions du CCAS et des services de la Ville.

Dans de nombreux cas, il évite ainsi les délais d'attente pour les rendez-vous avec les travailleurs sociaux, du CCAS (pour les personnes seules et les couples sans enfants) ou avec les travailleurs sociaux du département (pour les familles avec enfants).

En 2025, le Guichet Unique a ainsi reçu plus de 15 700 usagers.

Des permanences hors les murs sont également assurées à la Maison des Femmes de Sarcelles et à l'Hôtel de Ville. Elles ont montré toute leur utilité car elles permettent de rencontrer des personnes qui ne se présentent pas forcément d'elles-mêmes au CCAS.

Le guichet unique a également tenu des stands lors de divers forums organisés sur le territoire communal.

En 2026, le Guichet Unique poursuivra le travail engagé depuis juin 2023 pour améliorer la prise en charge des usagers fréquentant le CCAS.

➤ Le développement de l'accompagnement social

L'accompagnement social global est **géré en complémentarité par le Guichet Unique et le pôle Solidarité et Action Sociale.**

↳ **La lutte contre le non recours aux droits**

Face à une recrudescence des demandes d'aide sociale, à la complexité de certaines démarches administratives et à un non recours aux droits élevé, le Guichet Unique a maintenu en 2025 une activité dense et soutenue.

Le secteur instruction du guichet unique accompagne ainsi les usagers dans l'accomplissement de nombreuses démarches (environ 1600 dossiers instruits en 2025). Cet accompagnement permet de faire avec et pour les usagers des demandes d'aides ou de dispositifs visant à mieux gérer leur quotidien, à obtenir des aides, à trouver des solutions d'hébergement adaptées à leur situation, à favoriser leurs déplacements... (dossiers MDPH, RSA, Cartes de transport, demandes d'hébergement en résidence autonomie...). Il a su également s'adapter à la demande, diversifiant ses missions pour mieux accompagner le public notamment les personnes âgées.

↳ **La domiciliation**

La domiciliation permet aux personnes sans domicile stable ayant un lien avec la commune de disposer d'une adresse administrative où recevoir leur courrier. Avoir une adresse postale est souvent le point de départ indispensable à toutes les démarches : ouverture d'un compte bancaire, demande de logement, dossier CAF, ouverture de droits à la sécurité sociale, installation en autonomie...

Rappelons que les CCAS sont dans l'obligation de domicilier dès lors qu'une personne sans domicile stable, justifiant d'un lien suffisant avec la commune, se retrouve sans adresse pour faire valoir un droit social.

Le CCAS gère 600 domiciliations. En tenant compte des ayants droits, environ 1000 individus sont domiciliés par le CCAS de Sarcelles, avec la possibilité de venir retirer leur courrier 2 jours par semaine.

↳ **L'accompagnement social par les travailleurs sociaux**

Le Pôle Solidarité et Action sociale accueille, accompagne et soutient les personnes en situation de précarité ou de vulnérabilité. Il a également pour mission de répondre aux besoins des personnes et des familles, ce en termes d'information, d'orientation et d'accès aux droits (à l'aide sociale, vers l'insertion voire la réinsertion). Son action s'articule, avec comme ligne directrice de lutter contre l'exclusion sous toutes ces formes. Ce pôle met donc en œuvre des actions visant à garantir l'accès aux droits sociaux, aux services de santé, au logement, ainsi qu'à l'accompagnement social global.

Les actions et interventions menées sont guidées par la volonté de favoriser l'autonomie des usagers.

Actuellement, malgré son implication au quotidien, le pôle Solidarité et Action sociale fait face à des difficultés liées à un manque de personnel qui impacte les délais de prise en charge des usagers.

Néanmoins, grâce à une collaboration active avec le guichet unique, cet impact est limité mais l'activité reste à flux tendu. L'un de nos objectifs sera d'effectuer le recrutement de travailleurs sociaux supplémentaires et de poursuivre le développement de cette coopération en renforçant la polyvalence et en organisant des temps de travail et d'échanges en commun.

En complément, une permanence est assurée 1 fois par mois par l'ADIL (agence départementale d'information sur le logement), dans le cadre d'une convention avec le CCAS. Les usagers peuvent ainsi, sur rendez-vous, bénéficier de conseils juridiques et financiers en lien avec le logement.

Les secours

L'accompagnement social réalisé par les travailleurs sociaux du CCAS, mais aussi par ceux du service social départemental, conduit, sous certaines conditions examinées par une commission et sur la base de rapports sociaux, à attribuer des aides.

Certaines aides sont des aides d'urgence ponctuelles et visent principalement à aider les familles dans leur vie quotidienne :

- aides pour l'acquisition de denrées alimentaires, de produits d'hygiène,
- participation aux frais de cantine scolaire,
- aide à l'équipement domestique (par exemple pour l'acquisition d'un réfrigérateur en remplacement d'un appareil hors service...),
- aides à la prise en charge de frais d'obsèques,
- nuitées d'hôtel...

D'autres aides complètent les aides d'urgences :

- aides à l'insertion (formation, mobilité),
- aides destinées à la santé (lunettes, appareils auditifs, dentaires...),
- aides favorisant l'inclusion (acquisition de matériel pour personnes en situation de handicap),
- aides pour favoriser la pratique sportive, l'accès aux loisirs et à la culture (voyage scolaire...)

Ces aides ponctuelles représentent environ 240 000€ dans le budget du CCAS.

Ce budget est maîtrisé grâce aux divers partenariats du CCAS avec les associations, et autres entités. En effet, le CCAS, dans son rôle d'accompagnement global, ne peut intervenir qu'en dernier recours.

Certains partenariats du CCAS permettent la délivrance d'aides par d'autres organismes :

- c'est le cas du Fonds de Solidarité Logement, abondé par le CCAS à hauteur d'environ 6 700€/an qui attribue des aides permettant l'accès ou le maintien dans le logement. En 2023, le FSL a attribué 279 aides pour un montant total de 222 000€.
- c'est également le cas du dispositif des « chèques eau ».

En complément de ces aides ponctuelles, le CCAS attribue également une aide forfaitaire mensuelle aux anciens, sous certaines conditions de revenus (complément de ressources mensuel et colis).

Au total, près de 500 sarcellois en bénéficient pour un montant d'environ 140 000€/an.

PERSPECTIVES ET OBJECTIFS

En dehors des points cités, pour l'année 2026, le pôle solidarité et action sociale s'attachera à :

- renforcer la polyvalence des équipes,
- développer la contractualisation des Contrats d'Engagement Réciproque (RSA)
- renforcer la transversalité avec les différents Pôles du CCAS,
- mettre en place des temps de travail et d'échanges pour fluidifier l'organisation et consolider les pratiques professionnelles,
- Développer les relations partenariales (associations, bailleurs sociaux, France Travail, Service social Départemental...)

🔗 **Lutte contre les violences faites aux femmes**

Le CCAS fait partie des membres fondateurs de la Maison des femmes de Sarcelles. Plusieurs actions en commun sont envisagées en complément des permanences tenues dans ses locaux par le guichet unique : actions de prévention santé, actions culturelles...

Par ailleurs, dans le cadre d'un partenariat tripartite (CCAS, Etat, Département), le CCAS met une assistante sociale à disposition du commissariat de police nationale, dispositif dédié à l'accueil des personnes victimes de violences. Ce dispositif est pris en charge à hauteur de 13 000€ par l'Etat, de 13 000€ par le département et de plus de 29 000€, soit plus de la moitié, par le CCAS.

➤ **La promotion Santé**

L'année 2026 constituera une nouvelle étape de mise en œuvre du Contrat Local de Santé 2024-2028, marqué par le lancement, la poursuite et l'évolution des actions engagées et du renforcement de la dynamique partenariale. Elle illustrera la volonté constante d'améliorer durablement la santé et le bien-être de la population tout en favorisant des parcours de santé cohérents, fluides et adaptés.

🔗 **Sensibilisation et prévention autour des dépistages des cancers**

Le CCAS de Sarcelles réaffirme en 2026 sa volonté de promouvoir la santé pour tous à travers le renforcement de sa politique de prévention et de dépistage des cancers. Ces actions visent à encourager des comportements favorables à la santé, à sensibiliser sans stigmatiser et à réduire les inégalités d'accès au dépistage. Des actions spécifiques seront menées à l'occasion de Mars Bleu (cancer colorectal), d'Octobre Rose (cancer du sein) et de Juin Vert (cancer du col de l'utérus et sensibilisation à la vaccination contre le papillomavirus (HPV)).

🔗 **Promotion de la nutrition (alimentation et activité physique)**

La nutrition enjeu majeur de santé publique, reste une priorité pour le CCAS de Sarcelles, conscient de son impact déterminant sur la santé. Ainsi, le projet *Promo'Nutrition* sera consolidé et renforcé pour encourager durablement des comportements favorables à la santé. Des actions de sensibilisation seront également menées autour de la nutrition pendant la grossesse. Une formation-action sur l'obésité, le surpoids et les troubles du comportement alimentaire sera également proposée aux agents du Pôle Autonomie et Santé afin de renforcer leurs compétences en matière de prévention.

La santé bucco-dentaire et estime de soi : sensibilisation des enfants et jeunes

Le CCAS de Sarcelles poursuivra ses actions de prévention autour de la santé bucco-dentaire, notamment au vu de la forte demande des professionnels de l'enfance et de l'éducation sur cette thématique. La poursuite et l'évolution du projet vers la sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire axée sur l'image de soi, l'équilibre nutritionnel et le sommeil ont été fortement appréciées par les partenaires (Education Nationale, Mission Locale). Cette année marquera un renforcement des actions à destination des 12-25 ans (collèges et lycées).

Santé mentale et bien-être

Le CCAS de Sarcelles souhaite développer davantage et renforcer des actions de prévention, de promotion santé visant à promouvoir le bien-être (au vu des nombreux besoins remontés par les acteurs locaux). Pour l'année 2026, dans le cadre du Conseil Local en Santé Mentale, des journées de formations en Premiers Secours en Santé Mentale (standard et jeunes) à destination des professionnels seront organisés. Cette année sera dédiée à la mise en place de formations à destination des professionnels et d'ateliers de sensibilisation auprès des jeunes et de cafés des parents (gestion des émotions, communication non violente, estime de soi). Ces interventions sont essentielles pour promouvoir une santé mentale positive et prévenir les troubles psychologiques. A travers ces interventions nous participons à la lutte contre les idées reçues en santé mentale, outiller les professionnels pour faciliter le repérage, l'accueil, l'écoute et l'accompagnement des jeunes et de leurs parents.

Santé environnementale

Dans une démarche de promotion de la santé environnementale, le CCAS renforcera en 2026 ses actions de prévention et de sensibilisation liées à l'exposition aux perturbateurs endocriniens, à la gestion des déchets, la qualité de l'air. Des ateliers seront organisés afin d'accompagner les habitants vers des pratiques quotidiennes plus respectueuses de leur santé et de leur environnement, notamment à travers la confection de produits ménagers et cosmétiques naturels. Ces actions s'inscrivent dans une démarche globale de réduction des risques environnementaux et de promotion du bien-être de la population.

Sensibilisation autour des conduites à risques (santé sexuelle et addictions)

Des actions de prévention autour des conduites à risques seront davantage développées en 2026, auprès des jeunes et de leurs parents afin d'informer de façon positive, sur les effets et les risques dans une logique de promotion de la santé et d'un accompagnement global pour le bien-être des jeunes.

[Le handicap](#)

Les actions de sensibilisation et celles favorisant l'inclusion

En 2026, les actions en faveur de l'inclusion du handicap se poursuivront et se renforceront, en s'appuyant sur l'éducation, la culture, le sport et la santé pour déconstruire les stéréotypes et élargir les perspectives. L'intégration du chef de projet handicap au sein du service promotion santé permettra de mieux articuler ces initiatives avec la prévention et la sensibilisation santé, tout en développant de nouvelles opportunités inclusives. Le réseau de partenaires locaux continuera de s'étendre et de se consolider afin de mieux répondre à la question du handicap.

➤ L'évolution du Service d'aide à domicile (SAD)

Dans la continuité de l'audit et de l'évaluation réalisés, le SAD poursuivra en 2026 la restructuration engagée afin de consolider son organisation, de renforcer la démarche qualité et de soutenir la politique du bien vieillir. Le programme de développement des compétences sera également renforcé pour permettre aux professionnels d'adapter leur accompagnement à l'évolution des besoins des personnes âgées, notamment celles en perte d'autonomie.

En parallèle, le CCAS continuera de déployer l'ensemble de ses prestations visant à accompagner et à maintenir les personnes âgées à domicile, tout en favorisant leur autonomie. Le portage de repas, l'aide à domicile, l'accompagnement pour les courses ou encore les petits travaux s'inscriront ainsi pleinement dans cet engagement en faveur du bien-être et de la qualité de vie des aînés.

➤ Le développement des actions en gérontologie

📌 **Prévention Seniors, lutte contre les états de dépendance**

Le CCAS prévoit de poursuivre le développement de ses actions de prévention à destination des seniors en s'appuyant sur une démarche globale de promotion du « bien vieillir ». Cette dynamique visera à renforcer l'autonomie des personnes âgées, à prévenir la perte de capacités, et à lutter contre l'isolement social. Les activités proposées seront régulièrement réévaluées et elles seront enrichies par de nouvelles actions venant compléter le projet « bien-être des seniors ». L'objectif est de mieux répondre aux attentes et aux besoins des usagers, tout en permettant de toucher un public plus large.

Ces actions seront déployées au sein des différentes maisons de quartier et des clubs seniors, favorisant un travail transversal entre les structures.

Par ailleurs, le service poursuivra l'intensification de son soutien aux aidants, en développant des dispositifs d'accompagnement adaptés à leurs besoins, afin de les soutenir dans leur rôle essentiel auprès des personnes âgées et de contribuer, plus largement, au maintien à domicile des seniors dans les meilleures conditions possibles.

📌 **Accès aux droits et maintien de l'autonomie des personnes âgées**

Le CCAS reste engagé sur le maintien de l'autonomie des personnes âgées, ainsi le service Gérontologie gardera sa dynamique pour informer, accompagner et orienter les personnes âgées sur leurs droits, notamment avec le recrutement effectué d'une conseillère en gérontologie.

➤ Le maintien des actions à destination des seniors et les évolutions

📌 **Le Conseil des aînés citoyens**

Le Conseil des aînés citoyens est une instance de démocratie participative, créé par le Conseil d'administration du CCAS et installé en octobre 2024. Composé de 35 membres désignés par le Maire, Président du CCAS, cette instance est un lieu de réflexion et d'échanges permettant aux aînés de se saisir de problématiques diverses. Le conseil des aînés est un lieu de débat et d'exercice de la citoyenneté.

Cette année, après la signature, en juillet 2025 avec le Département, de la charte du bien vieillir en Val d'Oise, une nouvelle impulsion sera donnée par le biais de la VADA (Ville Amie Des Aînés). L'essentiel du travail reste à faire mais ce projet, par sa dynamique et son objet inclura un grand nombre de personnes âgées et réunira l'ensemble des partenaires œuvrant à l'autonomie et au bien-être des seniors.

↳ **Les loisirs et animations pour les seniors**

Le Pôle Loisirs et Animations propose un ensemble d'actions menées en faveur des seniors afin de prévenir et de lutter contre l'isolement.

Les actions envisagées à destination des seniors sont les suivantes :

- le maintien des manifestations annuelles et festives destinés aux seniors comme le repas des seniors, le gala, les noces d'or et les thés dansants,
- le maintien des sorties culturelles et des loisirs
- quatre séjours ANCV.

La semaine bleue proposera un programme riche et varié fruit du travail en transversalité avec l'ensemble des pôles du CCAS, mais également avec les maisons de quartier, les partenaires associatifs et le Conseil des aînés citoyens.

↳ **Les clubs seniors**

En 2025, les derniers aménagements effectués dans les clubs Pons et Croizat ont donné lieu à un moment d'inauguration (le vendredi 27 juin pour le club Croizat et le lundi 7 juillet pour le club Pons). Les clubs continuent de proposer de nombreuses activités. Des ateliers, des repas à thème, des conférences et des rencontres intergénérationnelles suite à la concertation du Conseil des aînés citoyens et en transversalité avec les services de la ville et les partenaires associatifs. Le nombre de seniors participant à ces différentes actions est en constante augmentation.

↳ **Les actions intergénérationnelles**

De nombreuses activités intergénérationnelles vont continuer d'être développées et proposées au sein de la ville et dans les clubs seniors. Ces actions transversales ont pour but de rompre l'isolement et de pérenniser le lien entre les générations.

↳ **Les loisirs et animations pour les personnes en situation de handicap**

Le Pôle Loisirs et Animations propose un ensemble d'actions menées en faveur d'adultes en situation de handicap en vue de lutter contre l'isolement.

Pour les personnes en situation de handicap, les manifestations annuelles et festives comme le repas de Noël, le Gala et le thé dansant, ainsi que les sorties culturelles et les loisirs, seront maintenues. Les personnes en situation de handicap bénéficieront également du mini-séjour annuel.

➤ **La Petite enfance**

A) Contexte et enjeux

Les services petite enfance poursuivent les actions engagées pour renforcer l'offre d'accueil à Sarcelles, tout en tenant compte des contraintes financières, organisationnelles et humaines.

Les Crèches Familiales (CFA) seront particulièrement impactées par des départs en retraite. Une restructuration sera menée en 2026 afin d'optimiser l'organisation et la cohérence des structures, **sans impacter le budget 012 consacré au personnel**. Les agents continueront de placer l'enfant et sa famille au cœur de leurs actions, en valorisant les pratiques partagées et la cohérence entre les établissements.

B) Éveil culturel et artistique

L'éveil culturel restera une priorité. En raison du départ en retraite de la professionnelle en charge du programme *Tout Compte Fée*, une réorganisation sera mise en place. Depuis novembre 2025, une collaboration avec les ludothèques permet de renforcer cet éveil culturel dans toutes les structures. Les spectacles de fin d'année continueront d'être proposés par les professionnelles du service dans un souci d'optimisation budgétaire. L'accès au livre sera maintenu et élargi, avec des actions intergénérationnelles et la distribution d'ouvrages à tous les enfants des structures municipales.

C) Soutien à la parentalité

Les réunions familles se poursuivent avec la participation active des travailleurs sociaux de la CAF et, depuis septembre 2025, de professionnels du CCAS. Cette collaboration permet d'accompagner les familles sur des sujets de santé publique et de parentalité, tout en centralisant l'accès aux partenaires pour la recherche de modes de garde ou le soutien face à diverses difficultés.

D) Conformité réglementaire – Décret bâtimentaire

L'année 2026 sera consacrée à la **mise en conformité progressive des structures petite enfance avec le décret bâtimentaire**, avec une échéance prévue pour **septembre 2026**. Cette réglementation porte sur les normes d'hygiène, de sécurité et d'accessibilité, et nécessitera la réalisation de travaux ciblés dans les crèches municipales. Ces mesures permettront de renforcer la sécurité et le bien-être des enfants, tout en étant planifiées de manière à rester compatibles avec les contraintes budgétaires.

Perspectives 2026

- Maintenir et renforcer la cohérence entre les structures.
- Optimiser l'organisation des crèches familiales sans impact sur le budget personnel.
- Poursuivre les actions culturelles et artistiques avec une réorganisation adaptée.
- Renforcer le soutien à la parentalité via une collaboration active entre le CCAS et la CAF.
- Assurer la mise en conformité réglementaire progressive pour la sécurité et l'hygiène des structures.

9) [Les investissements programmés en 2026](#)

➤ Les principales dépenses d'investissement

Le renouvellement de matériel informatique ne sera plus nécessaire, tous les changements ayant pu être effectués fin 2024, et au courant de l'année 2025. Néanmoins il est nécessaire d'anticiper une provision permettant des acquisitions supplémentaires pour éviter toute rupture dans le bon fonctionnement des services

Comme chaque année, il est nécessaire d'anticiper d'éventuels remplacements d'électroménager défectueux dans les clubs seniors et les structures Petite enfance.

Il est à prévoir également l'achat de deux défibrillateurs pour les clubs des seniors. Le véhicule frigorifique pour le portage de repas à domicile, en remplacement d'un véhicule loué depuis cinq ans a été acquis fin 2025.

Enfin, les besoins en investissements pour la petite enfance (mobilier, fauteuils de bureau à remplacer, mise aux normes HACCP, poussettes, matériel divers ...) s'élèvent à environ 27 200 € de mobilier, climatiseurs, imprimante, poussette...

Dans la continuité des conventions d'objectifs et de financement entre le CCAS et les trois crèches associatives, le CCAS souhaite apporter son soutien dans la mise aux normes rendues obligatoires par le nouveau référentiel bâtimentaire. Ainsi 30 000 € de subvention d'investissement ont été versé en 2025, il est prévu cette année, une enveloppe de 90 000€ afin d'aider également les autres structures à respecter le référentiel bâtimentaire.

Soit un total des besoins identifiés en investissement estimé à 199 930.

➤ **Le financement des investissements**

Les investissements du CCAS sont entièrement financés par le résultat reporté en investissement (158 370 €), le FCTVA (8 000€) et les amortissements imposés par la M57 (155 000€).

Les recettes prévisionnelles en investissement sont de 321 370 € (390 852€ en 2025).

Les investissements envisagés s'opèrent très largement par autofinancement, sans utilisation de l'excédent en fonctionnement.

10) Dette et budgets annexes

Le CCAS n'a aucun endettement et n'a pas de budget annexe.