



C.C.A.S. de SENS

**SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 5 MARS 2026**
Délibérations

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

C.C.A.S

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE SENS

Séance

du CINQ MARS DEUX MILLE VINGT SIX

Objet de la Délibération :

Modification du tableau des effectifs

N° 2026 / 04

Nombre de Membres en exercice : 11
Qui ont pris part à la délibération : 6

- Présents : 6
- Absents : 5
- Pouvoirs : 0

Date de Convocation :

23 février 2026

Publié le : 16 MARS 2026

Présents :

Madame Ghislaine PIEUX, Vice-Présidente,
Monsieur Pierre BARATTE, Madame Murielle BLIN, Madame Mireille DUPRÉ, Monsieur Nicolas PICHARD, Madame Josiane SARRAZIN membres.

Absents excusés :

Monsieur Paul-Antoine de CARVILLE, Président,
Madame Marie-Christine ALAMARGOT, Madame Véronique ALEMANY,
Madame Aline Rose KPAKPA, Monsieur Charles-Hervé MOREAU, membres.

VU le Code général des collectivités territoriales, et notamment l'article L. 2121-29 ;

VU le Code général de la Fonction Publique, et notamment l'article L. 313-1 ;

VU l'avis du Comité Social Territorial du 22 janvier 2026 ;

VU la délibération n°2025/02 du Conseil d'administration en date du 14 mars 2025 fixant au 1^{er} janvier 2025 le tableau des effectifs ;

La liberté de création des emplois dont disposent les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics est la conséquence directe du principe constitutionnel de libre administration. La création d'un emploi résulte d'un besoin et doit répondre à un intérêt public ou à une meilleure organisation du service.

Compte-tenu des besoins de la collectivité, les postes permanents suivants sont créés :

Catégorie	Poste	Emploi	Service	Grade	Quotité	Motif
C	1	Assistant administratif	UAG	Cadre d'emploi des agents sociaux et cadre d'emploi des adjoints administratifs	100%	Reclassement suite à avis d'inaptitude
C	1	Agent d'accueil	Aide sociale	Cadre d'emploi des agents sociaux et cadre d'emploi des adjoints d'animation	100%	Recrutement suite à départ en retraite

Envoyé en préfecture le 16/03/2026

Reçu en préfecture le 16/03/2026

Publié le 16/03/2026

ID : 089-268903879-20260305-DEL_2026_04-DE

SLO

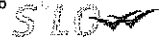
Après en avoir délibéré, les membres du conseil acceptent à l'unanimité les créations de postes susmentionnés et précisent que les postes créés pourront être pourvus par des contractuels, en cas de recrutement infructueux de fonctionnaires, dans les conditions fixées par les articles L.332-8 à L.332-14 du Code général de la fonction publique. Ils devront dans ce cas justifier d'un diplôme du niveau requis et leurs traitements seront calculés par référence au maximum de l'indice brut terminal de la grille indiciaire sur laquelle ils seront positionnés.

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,
Pour le Président du C.C.A.S.,
et par délégation de signature,
Le Vice-Président,




Ghislaine PIEUX



EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

C.C.A.S

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE SENS

Séance

du CINQ MARS DEUX MILLE VINGT SIX

Objet de la Délibération :

Actualisation du RIFSEEP

N° 2026 / 05

Nombre de Membres
en exercice : 11

Qui ont pris part à la
délibération : 6

- Présents : 6
- Absents : 5
- Pouvoirs : 0

Date de Convocation :

23 février 2026

Publié le : **16 MARS 2026**

Présents :

Madame Ghislaine PIEUX, Vice-Présidente,
Monsieur Pierre BARATTE, Madame Murielle BLIN, Madame Mireille
DUPRÉ, Monsieur Nicolas PICHARD, Madame Josiane SARRAZIN
membres.

Absents excusés :

Monsieur Paul-Antoine de CARVILLE, Président,
Madame Marie-Christine ALAMARGOT, Madame Véronique ALEMANY,
Madame Aline Rose KPAKPA, Monsieur Charles-Hervé MOREAU,
membres.

VU le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.714-1 et suivants ;

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

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

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

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité ;

VU le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique Territoriale ;

VU l'ensemble des arrêtés ministériels portant application aux corps de la fonction publique d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 précité ;

VU la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU le tableau des effectifs ;

VU les délibérations antérieures relatives au RIFSEEP ;

VU l'avis donné par le Comité social territorial le 22/01/2026

Considérant que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Le Régime Indemnitaire de Fonctions, Sujétions, Expertise et Expérience Professionnelle (RIFSEEP) comprend deux parts :

- L'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE) ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).

Il appartient à l'organe délibérant de définir le cadre général de l'instauration de ce régime indemnitaire, dans les conditions et les limites fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La présente délibération a pour objet uniquement l'IFSE.

1/LE PRINCIPE

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions. Elle est attribuée aux agents titulaires et stagiaires, et aux agents contractuels de droit public. Elle est appliquée aux cadres d'emplois répertoriés dans l'annexe de la présente délibération.

2/LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

L'organe délibérant peut librement déterminer le nombre de groupe de fonctions par cadre d'emplois auquel il affecte, pour chacun d'entre eux, un montant plafond dans la limite du plafond réglementaire. Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité, de technicité et de sujétions requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

A titre d'illustration : Responsabilité d'encadrement, niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d'opération...

SLO

- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**

A titre d'illustration : Connaissances requises pour occuper le poste, complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions), niveau de qualification requis, autonomie (restreinte, encadrée, large), diversité des tâches, des dossiers, des projets...

- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**

A titre d'illustration : Responsabilité financière, responsabilité juridique, effort physique, tension mentale, nerveuse, travail isolé, travail posté, relations externes, itinérance, déplacement...

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération. Les montants indiqués correspondent aux montants plafonds applicables aux fonctionnaires d'État. Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

3/L'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale. Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération. Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc..)
- ;
- Formations suivies ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un événement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc....

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emplois ;
- En cas de changement de grade ou cadre d'emplois ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

4/ LA PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement, en fonction de la quotité de temps de travail, dans les mêmes proportions que le traitement de base.

5/ LES MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE	
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant 6 jours d'absence au cours d'une année civile
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé Grave Maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)
Congé Longue Maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Période de préparation au reclassement	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congés annuels	Maintenue

* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

6/ LES CUMULS

L'IFSE est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités appliquées par la collectivité, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- L'indemnité de chaussures et de petit équipement ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- L'indemnité de maniement de fonds allouée aux régisseurs ;

7/ LA CLAUSE DE REVALORISATION

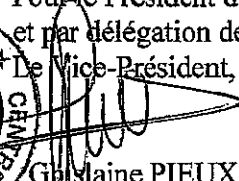
Les plafonds de l'IFSE tels que définis en annexe de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil adoptent à l'unanimité le régime indemnitaire dans les conditions présentées ci-dessus et autorisent Monsieur le Président, ou son représentant, à accomplir l'ensemble des formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,
Pour le Président du C.C.A.S.,
et par délégation de signature,

Le Vice-Président,


Ghislaine PIEUX



Annexe : Groupes de fonctions par cadres d'emplois et plafonds indemnitaires

Envoyé en préfecture le 16/03/2026

Reçu en préfecture le 16/03/2026

Publié le 16/03/2026

ID : 089-268903879-20260305-DEL_2026_05-DE

510

**TABLEAU DES GROUPES DE FONCTIONS
ET DES PLAFONDS DU RIFSEEP**

Cadres d'emplois	Plafond annuel de l'IFSE		
	groupe 1	groupe 2	groupe 3
Filière Administrative			
Administrateur	63 000	57 200	51 200
Attaché	36 210	32 130	25 500
Rédacteur	17 480	16 015	14 650
Adjoint administratif	11 340	10 800	10 800
Filière technique			
Ingénieur en chef	57 120	49 980	46 920
Ingénieur	46 920	40 290	36 000
technicien	19 660	18 580	17 500
Agent de maîtrise	11 340	10 800	10 800
Adjoint technique	11 340	10 800	10 800
Filière Médico-sociale			
Médecin	43 180	38 250	29 495
Conseiller socio-éducatif	25 500	20 400	20 400
Puéricultrice	19 480	15 300	15 300
Infirmier en soins généraux	19 480	15 300	15 300
Educateur de jeunes enfants	14 000	13 500	13 000
Assistant socio-éducatif	19 480	15 300	15 300
ATSEM	11 340	10 800	10 800
Agent social	11 340	10 800	10 800
Auxiliaire de puériculture	9 000	8 010	8 010
Filière Animation			
Animateur	17 480	16 015	14 650
Adjoint d'animation	11 340	10 800	10 800

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le 16/03/2026
ID : 089-268903879-20260305-DEL_2026_06-DE

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

C.C.A.S

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE SENS

Séance

du CINQ MARS DEUX MILLE VINGT SIX

Objet de la Délibération :

Règlement intérieur général du personnel

N° 2026 / 06

Présents :

Madame Ghislaine PIEUX, Vice-Présidente,
Monsieur Pierre BARATTE, Madame Murielle BLIN, Madame Mireille DUPRÉ, Monsieur Nicolas PICHARD, Madame Josiane SARRAZIN membres.

Absents excusés :

Monsieur Paul-Antoine de CARVILLE, Président,
Madame Marie-Christine ALAMARGOT, Madame Véronique ALEMANY,
Madame Aline Rose KPAKPA, Monsieur Charles-Hervé MOREAU, membres.

VU le Code général de la fonction publique ;

VU le Code du Travail ;

VU le rapport d'observations 2025 de la Chambre Régionale des Comptes ;

VU le Règlement intérieur Hygiène Sécurité et Santé au Travail ;

VU l'avis du comité social territorial en date du 22 janvier 2026 ;

Considérant que la réglementation ne fixe pas de cadre précis pour l'élaboration d'un règlement intérieur ;

Considérant qu'il est utile de formaliser les dispositions internes qui régissent les relations de travail pour le bon fonctionnement des services ;

La réglementation ne fixe pas de cadre général mais il appartient à l'assemblée délibérante d'organiser et de se prononcer sur les règles de fonctionnement et de discipline intérieure, les garanties qui sont attachées à l'application de ces règles, et les règles relatives à l'hygiène et la sécurité.

Dans ses observations de 2018 et 2025, la Chambre Régionale des Comptes appelait déjà notre administration à l'élaboration d'un document recensant les règles et principes en matière de gestion du personnel. Ceci afin d'améliorer la lisibilité du cadre applicable vis-à-vis des agents.

Nombre de Membres en exercice : 11
Qui ont pris part à la délibération : 6

- Présents : 6
- Absents : 5
- Pouvoirs : 0

Date de Convocation :

23 février 2026

Publié le : 16 MARS 2026

510

Parce qu'il est destiné à organiser la vie dans la collectivité dans l'intérêt de tous et assurer un bon fonctionnement des services, ce règlement s'impose à tous les personnels employés par la commune ou l'établissement, quel que soit leur statut. Il concerne l'ensemble des locaux et des lieux de travail.

Il doit être connu de tous les élus, agents et partenaires.

Les personnes extérieures au C.C.A.S., mais travaillant ou effectuant un stage dans les locaux, doivent se conformer aux dispositions notamment celles relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Différents documents techniques peuvent lui être annexés.

Il est toutefois important de souligner que les relations humaines et directes avec les responsables des ressources humaines, les chefs de service, les membres de la direction ou les élus sont à privilégier.

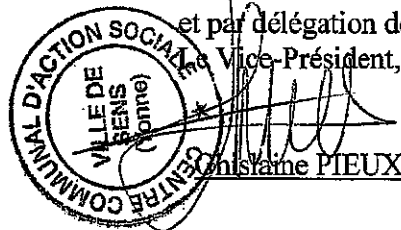
Dès l'entrée en vigueur du présent règlement, chaque agent du C.C.A.S. s'en verra remettre un exemplaire. Il sera affiché et accessible à tous dans les lieux où le travail est effectué et chaque nouvel agent recruté en sera destinataire et devra en prendre connaissance.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil adoptent à l'unanimité le règlement intérieur général du personnel de la Ville de Sens, du CCAS et de la Communauté d'Agglomération du Grand Sénonais et autorisent Monsieur le Président, ou son représentant, à accomplir l'ensemble des formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,
Pour le Président du C.C.A.S.,
et par délégation de signature,

Christiane PIEUX
Vice-Président,



Annexe : Règlement intérieur général du personnel de la Ville de Sens, du CCAS et de la Communauté d'Agglomération du Grand Sénonais

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

C.C.A.S

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE SENS

Séance

du CINQ MARS DEUX MILLE VINGT SIX

Objet de la Délibération :

Actualisation du régime des
astreintes

N° 2026 / 07

Présents :

Madame Ghislaine PIEUX, Vice-Présidente,
Monsieur Pierre BARATTE, Madame Murielle BLIN, Madame Mireille
DUPRÉ, Monsieur Nicolas PICHARD, Madame Josiane SARRAZIN
membres.

Absents excusés :

Monsieur Paul-Antoine de CARVILLE, Président,
Madame Marie-Christine ALAMARGOT, Madame Véronique ALEMANY,
Madame Aline Rose KPAKPA, Monsieur Charles-Hervé MOREAU,
membres.

Nombre de Membres
en exercice : 11
Qui ont pris part à la
délibération : 6

- Présents : 6
- Absents : 5
- Pouvoirs : 0

Date de Convocation :

23 février 2026

Publié le : 16 MARS 2026

VU le Code général de la fonction publique, et notamment l'article L. 611-2 ;

VU le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, et notamment l'article 5 ;

VU le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;

VU l'arrêté ministériel du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;

VU l'arrêté ministériel du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'Intérieur ;

VU l'avis du comité social territorial en date du 22 janvier 2026 ;

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de sa collectivité.

SLO

Cette période doit être indemnisée au moyen de l'indemnité d'astreinte ou, à défaut, donner lieu à un repos compensateur sous certaines conditions. La présente délibération vise à établir le cadre de mise en œuvre et d'indemnisation des astreintes d'exploitation et des astreintes de décision pour le C.C.A.S.

1/ Cadre réglementaire

L'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005 définit l'astreinte comme l'obligation qui est faite à un agent de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration et précise que la durée de cette intervention ainsi que le déplacement aller et retour sur le lieu de travail lié à l'intervention pendant l'astreinte sont considérés comme un temps de travail effectif.

L'article 5 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 laisse le soin à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer, après avis du comité social territorial compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 fixe les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale en se référant aux dispositions prévues pour les services de l'État.

Ce texte conduit à opérer une distinction entre l'ensemble des agents territoriaux et les agents de la filière technique. Aux premiers s'applique le régime de rémunération ou de compensation des astreintes prévu réglementairement pour les personnels relevant de la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur et aux seconds, celui des agents du ministère de l'Équipement.

En conséquence, pour les agents territoriaux n'appartenant pas à la filière technique, il revient à l'organe délibérant, soit de déterminer si les périodes d'astreinte et d'intervention sont rémunérées ou compensées en temps, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.

Pour les agents de la filière technique, les périodes d'astreinte effectuées ne peuvent donner lieu qu'à indemnisation et non à compensation en temps. Les interventions accomplies pendant les périodes d'astreinte par les personnels techniques ne font l'objet d'aucune indemnisation spécifique autre, le cas échéant, que la rémunération des heures supplémentaires. Par ailleurs, la réglementation prévoyant un taux spécifique d'indemnisation pour les personnels d'encadrement (astreinte de décision), l'organe délibérant doit préciser les personnels techniques concernés. L'indemnité d'astreinte versée aux agents ne relevant pas du personnel d'encadrement est majorée de 50 % lorsqu'un délai de prévenance de quinze jours n'a pas été respecté.

Aussi, est-il nécessaire de fixer la liste des emplois concernés par la réalisation des astreintes (cf. tableau en annexe), les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, la nature et la durée de ces astreintes. De plus, l'organe délibérant de la collectivité peut décider d'opter pour la rémunération des périodes d'astreinte et la possibilité d'indemniser les périodes d'intervention effectuées par les agents autres que ceux relevant de la filière technique.

L'assemblée délibérante peut également étendre le champ d'application du régime d'astreinte aux agents contractuels, soumis à des obligations d'astreintes.

2/ Modalités d'application

Les agents intervenant lors des périodes d'astreinte doivent tenir à jour la main courante qui permet la traçabilité des événements traités. Ils ont à leur disposition des moyens selon la nature de l'astreinte : véhicule de service (remisage à domicile s'il existe une solution de stationnement), téléphone, mallette d'intervention.

a) Astreinte d'exploitation

L'astreinte d'exploitation peut concerner divers types d'évènements listés de manière non exhaustive : manifestations, surveillance et maintenance des équipements publics, mise en sécurité du domaine public, assistance à la population.

Une période d'astreinte est indemnisée selon la réglementation en vigueur (arrêté du 14 avril 2015 modifié) :

Période d'astreinte	Montant en euro brut
Semaine complète	159,20
Nuit	10,75 (ou 8,60 si astreinte fractionnée inférieure à 10h)
Samedi ou jour de récupération	37,40
Dimanche ou jour férié	46,55
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116,20

Les heures d'intervention réalisées sont compensées sous la forme d'un repos compensateur ou sous la forme d'une indemnisation compensant les heures réalisées en-dehors du temps de travail selon la réglementation en vigueur.

b) Astreinte de sécurité

L'astreinte de sécurité concerne quant à elle les agents pouvant être appelés à participer à un plan d'intervention en cas de besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu.

Une période d'astreinte est indemnisée selon la réglementation en vigueur (arrêté du 14 avril 2015 modifié) :

Période d'astreinte	Montant en euro brut
Semaine complète	156,95
Nuit	10,55
Samedi	36,59
Dimanche ou jour férié	45,55
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	114,74

Les heures d'intervention réalisées sont compensées sous la forme d'un repos compensateur ou sous la forme d'une indemnisation compensant les heures réalisées en-dehors du temps de travail selon la réglementation en vigueur.

c) Astreinte de décision

L'astreinte de décision correspond à la situation où des personnels d'encadrement peuvent être joints directement par l'autorité territoriale, par les services de police, par le Service Départemental d'Incendie et de Secours notamment, en-dehors des heures d'activité normale du service afin de prendre les dispositions nécessaires.

Il s'agit du premier niveau d'intervention dans le cadre de l'alerte concernant la survenance d'un événement : évaluation de la situation et des moyens à engager, contact avec l'écu d'astreinte si nécessaire.

La période d'astreinte est indemnisée selon la réglementation en vigueur (arrêté du 14 avril 2015 modifié) :

Période d'astreinte	Montant en euro brut
Semaine complète	121
Nuit	10
Samedi ou jour de récupération	25
Dimanche ou jour férié	34,85
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	76

Les heures d'intervention réalisées sont compensées sous la forme d'un repos compensateur ou sous la forme d'une indemnisation compensant les

heures réalisées en-dehors du temps de travail selon la réglementation en vigueur.

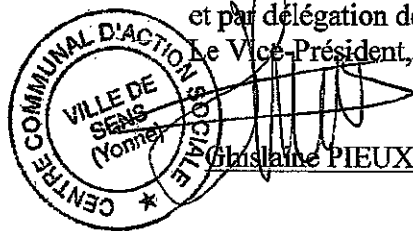
Tous les montants cités précédemment pourront évoluer dans les mêmes proportions que la réglementation en vigueur à fin d'actualisation.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil, à l'unanimité des membres présents :

- Adoptent le régime des astreintes susmentionné au sein du C.C.A.S.
- Approuvent la liste des emplois concernés par la réalisation des astreintes selon le tableau annexé à la présente délibération.
- Optent pour la rémunération des périodes d'astreinte et la possibilité d'indemniser les périodes d'intervention effectuées par les agents autres que ceux relevant de la filière technique.
- Etendent le champ d'application de la présente délibération aux agents contractuels soumis à des obligations d'astreinte.
- Autorisent Monsieur le Président, ou son représentant, à accomplir l'ensemble des formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,
Pour le Président du C.C.A.S.,
et par délégation de signature,
Le Vice-Président,



Annexe : Liste des emplois concernés par la réalisation des astreintes.

Envoyé en préfecture le 16/03/2026

Reçu en préfecture le 16/03/2026

Publié le 16/03/2026

ID : 089-268903879-20260305-DEL_2026_07-DE

SLO

ANNEXE : LISTE DES EMPLOIS CONCERNES PAR LA REALISATION DES ASTREINTES

SERVICE	EMPLOIS CONCERNES	OBJET DE L'ASTREINTE	TYPE D'ASTREINTE
Collectivité	Comité de direction, encadrants	Evaluation de la situation et des moyens à engager	Astreinte de décision

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

C.C.A.S

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE SENS

Séance

du CINQ MARS DEUX MILLE VINGT SIX

Objet de la Délibération :

Plan et règlement de formation

N° 2026 / 08

Nombre de Membres

en exercice : 11

Qui ont pris part à la

délibération : 6

- Présents : 6
- Absents : 5
- Pouvoirs : 0

Date de Convocation :

23 février 2026

Publié le : 16 MARS 2026

Présents :

Madame Ghislaine PIEUX, Vice-Présidente,
Monsieur Pierre BARATTE, Madame Murielle BLIN, Madame Mireille DUPRÉ, Monsieur Nicolas PICHARD, Madame Josiane SARRAZIN
membres.

Absents excusés :

Monsieur Paul-Antoine de CARVILLE, Président,
Madame Marie-Christine ALAMARGOT, Madame Véronique ALEMANY,
Madame Aline Rose KPAKPA, Monsieur Charles-Hervé MOREAU,
membres.

VU le code général de la fonction publique notamment ses articles L115-4, L115-5, L421-1 à L421-8, L422-8 à L422-19, L422-21 à L422-35 et L423-10 ;

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

VU le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

VU la circulaire du 16 avril 2007 précisant les dispositions de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;

VU la circulaire du 10 mai 2017 relative à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique ;

VU l'avis du Comité social territorial lors de sa réunion du 22 janvier 2026 ;

Considérant que l'élaboration d'un tel plan est une obligation légale,

Considérant qu'un plan de formation (PDF) est un document qui prévoit, sur une période annuelle ou pluriannuelle, les objectifs et les moyens de formation permettant de valoriser les compétences et de les adapter aux besoins de la collectivité et à l'évolution du service public ainsi que de favoriser la promotion des agents en les accompagnant dans leurs parcours professionnels ;

Considérant qu'il est nécessaire de projeter les besoins de formation à moyen terme sur la base des axes stratégiques du C.C.A.S., avec un ajustement annuel qui reste ouvert pour recalibrer les besoins ;

Considérant qu'au-delà d'une simple programmation, le PDF doit être un véritable outil de pilotage du développement des compétences,

Considérant que la réglementation ne fixe pas de cadre précis pour l'élaboration d'un règlement intérieur, seul le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) demande une certaine formalisation ;

Considérant qu'il est utile de formaliser les dispositions réglementaires et d'usage interne qui régissent les relations de travail, l'application des droits et obligations, les questions pratiques et l'accompagnement du développement collectif et individuel des compétences ;

Le droit à la formation professionnelle est garanti à l'ensemble des agents de la Ville et du C.C.A.S., qu'ils soient titulaires ou non titulaires.

Ce droit s'inscrit dans un cadre juridique défini par :

- La loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction publique territoriale, ainsi que les décrets d'application ;
- Le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux ;
- Les dispositions du Code général de la Fonction publique, notamment l'article L423-3, qui impose aux collectivités l'élaboration d'un plan de formation (ou plan de développement des compétences) annuel ou pluriannuel.

Ces dispositions visent à garantir à la fois la qualité du service public, l'adaptation des compétences des agents et la sécurisation des parcours professionnels.

Le plan de formation a pour objectif de recenser les besoins individuels et collectifs des agents, tout en répondant aux priorités définies par la collectivité.

La programmation repose notamment sur :

- Les besoins exprimés lors des entretiens professionnels ;
- Les besoins collectifs identifiés par les directions ;
- Les formations statutaires obligatoires ;
- Les préparations aux concours et examens ;
- Les formations personnelles s'inscrivant dans un projet professionnel.

Il constitue un outil de gestion administrative, financière et surtout d'accompagnement des évolutions des métiers et d'adaptation des compétences dans une logique de gestion prévisionnelle des effectifs.

Avec ce nouveau plan de formation, passant d'une gestion annuelle à une vision triennale, c'est une étape structurante qui est franchie, marquant la transition d'une logique essentiellement réglementaire vers une approche stratégique, intégrant :

- Les enjeux de transformation de l'administration et des métiers ;
- L'évolution des besoins de la collectivité ;
- L'accompagnement des parcours professionnels.

Dans cette dynamique, le plan de formation a été élaboré en concertation avec les élus, directions opérationnelles, les représentants du personnel et le CNFPT. Il répond à une double exigence :

- Soutenir les projets de l'administration et les orientations stratégiques de la période ;
- Offrir aux agents un accompagnement de qualité dans le développement de leurs compétences et l'évolution de leur parcours.

Il reprend les fondamentaux d'une politique de Formation tout en intégrant :

- Les compétences clés attendues à moyen et long terme ;
- Les trajectoires professionnelles possibles ;
- Les enjeux de modernisation et de transformation du service public.

Le plan de formation s'articule autour de sept axes structurants (développés en annexe) :

1. Accompagner la transformation du service public dans le contexte des transitions écologiques et sociétales ;
2. Développer la culture et les valeurs de l'administration territoriale ;
3. Développer une culture managériale commune ;
4. Professionnaliser nos métiers et développer des expertises techniques ;
5. Innover et dématérialiser via les outils numériques ;
6. Assurer la prévention des risques professionnels et préserver la sécurité et la santé au travail ;
7. Accompagner l'acquisition des savoirs de base.

Le plan de formation sera mis en œuvre grâce à plusieurs leviers :

- L'appui du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;
- La passation de marchés publics de formation, permettant une offre stable et adaptée ;
- L'utilisation d'un panel de moyens de formation innovants pour une administration agile et apprenante (coaching, co-développement, tutorat, réseaux d'échange d'expérience...) ;
- La mobilisation de formateurs internes pour des actions ciblées et tournées vers la culture d'administration.

Ces dispositifs permettront de proposer différentes catégories d'actions de formation par ordre de priorité :

- Formations prévues au plan (dont les formations obligatoires, notamment en matière de sécurité) ;
- Formations statutaires obligatoires liées à la prise de poste ou à la réussite d'un concours
- Formations liées aux axes stratégiques ;
- Formations de perfectionnement et d'actualisation des connaissances ;
- Formations liées à la gestion prévisionnelle des effectifs et compétences ;
- Formations personnelles : bilans de compétences, VAE, REP, CFP ...

Ainsi le plan de formation répond aux besoins d'évolution et de professionnalisation des agents, dans une logique d'employabilité et de sécurisation des parcours, et aux besoins de la Ville et de son C.C.A.S., afin d'accompagner leurs transformations, renforcer leur performance et garantir un service public de qualité.

Il constitue un outil stratégique, structurant et évolutif, au service des agents comme de l'organisation.

C'est dans ce cadre qu'a été établi le Plan de formation ainsi que le règlement de formation ci-annexés.

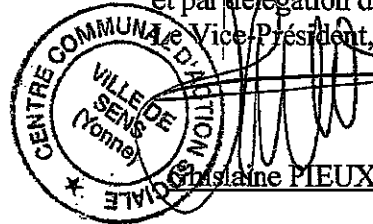
Après en avoir délibéré, les membres du conseil, à l'unanimité des membres présents :

- Adoptent le plan de formation pluriannuel 2026/2028 concernant le C.C.A.S.
- Adoptent le règlement de formation.

- Autorisent Monsieur le Président, ou son représentant, à accomplir l'ensemble des formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,
Pour le Président du C.C.A.S.,
et par délégation de signature,
Vice-Président,



Annexes :

- Politique de formation des agents de la Ville de Sens, du C.C.A.S. et de la CAGS
- Plan de formation pluriannuel 2026/2028 des agents de la Ville de Sens, du C.C.A.S. et de la CAGS
- Règlement de formation des agents de la Ville de Sens et du C.C.A.S.

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

C.C.A.S

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE SENS

Séance

du CINQ MARS DEUX MILLE VINGT SIX

Objet de la Délibération :

Elections professionnelles –
Accord de principe du vote
électronique

N° 2026 / 09

Nombre de Membres
en exercice : 11
Qui ont pris part à la
délibération : 6

- Présents : 6
- Absents : 5
- Pouvoirs : 0

Date de Convocation :

23 février 2026

Publié le : 19 6 MARS 2026

Présents :

Madame Ghislaine PIEUX, Vice-Présidente,
Monsieur Pierre BARATTE, Madame Murielle BLIN, Madame Mireille
DUPRÉ, Monsieur Nicolas PICHARD, Madame Josiane SARRAZIN
membres.

Absents excusés :

Monsieur Paul-Antoine de CARVILLE, Président,
Madame Marie-Christine ALAMARGOT, Madame Véronique ALEMANY,
Madame Aline Rose KPAKPA, Monsieur Charles-Hervé MOREAU,
membres.

VU la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers
et aux libertés ;

VU le Code du patrimoine ;

VU le Code général de la fonction publique notamment ses articles R. 211-
1 à R-211-588 ;

VU le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions
réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique ;

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

VU le Code électoral, notamment ses articles L6, et L60 à L64 ;

VU l'ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2015 entre les usagers et
les autorités administratives et entre les autorités administratives ;

VU le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion
institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant
dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de
l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions
statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents
contractuels de la fonction publique territoriale ;

VU la délibération n° 2019-053 du 25 avril 2019 de la CNIL portant
adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote
électronique ;

VU le décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

VU l'arrêté du 13 juin 2014 portant approbation du référentiel général de sécurité et précisant les modalités de mise en œuvre de la procédure de validation des certificats électroniques ;

VU l'avis du comité social territorial en date du 22 janvier 2026 ;

Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique (CGFP), a fait évoluer de manière substantielle les dispositions réglementaires relatives aux opérations de vote électronique pour l'élection des représentants du personnel aux instances de dialogue social de la fonction publique.

En effet, ce décret abroge les décrets relatifs au vote électronique dans les trois versants de la fonction publique : décret n° 2011-595 du 26 mai 2011 pour la fonction publique d'État (FPE), décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 pour la fonction publique territoriale (FPT) et décret n° 2017-1560 du 14 novembre 2017 pour la fonction publique hospitalière (FPH). Les dispositions sont désormais codifiées aux articles R. 211-503 à R. 211-584 du CGFP.

Si l'ensemble de ce décret entre en vigueur le 1^{er} février 2025, les dispositions relatives au vote électronique (section 6 du titre Ier du livre II) s'appliqueront « en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique », soit pour les élections professionnelles prévues en décembre 2026.

Ces nouvelles dispositions consolident le cadre juridique dans lequel seront mises en œuvre les opérations de vote électronique, en limitant les possibilités de recours contentieux.

Ainsi, le dispositif de vote électronique permet aux électeurs de voter depuis n'importe quel ordinateur, tablette et Smartphone connecté à internet, 24 h/24, pendant la période d'ouverture du scrutin.

Autorisé dans la fonction publique territoriale depuis le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014, le vote électronique a pour objet de simplifier l'élection des représentants du personnel, mais aussi d'augmenter le taux de participation des agents. Il présente notamment les avantages suivants :

- Moderniser le processus des élections,
- Atténuer le risque de recours contentieux,
- Réduire les moyens humains avec une moindre mobilisation des élus en présentiel, des représentants du personnel et des agents de la direction des ressources humaines,

SLO

- Facilite le vote des agents (accès au vote pendant 8 jours au lieu d'un seul, pas besoin de s'absenter de son travail).

C'est pourquoi la ville de Sens et son C.C.A.S. souhaitent ouvrir la possibilité, à l'occasion de chaque élection des représentants du personnel, de pouvoir recourir au vote électronique à l'issue d'une procédure de mise en concurrence.

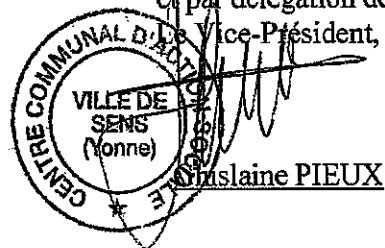
Le cahier des charges devra notamment prévoir que le vote électronique soit organisé dans le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales, notamment la sincérité des opérations électorales, l'accès au vote de tous les électeurs, le secret du scrutin, le caractère personnel, libre et anonyme du vote, l'intégrité des suffrages exprimés, la surveillance effective du scrutin et le contrôle a posteriori.

La Ville de SENS et son C.C.A.S. ont déjà expérimenté le vote électronique lors des élections professionnelles de décembre 2022. Cette première mise en œuvre a permis de tester la fiabilité et la sécurité du dispositif, ainsi que d'évaluer son impact sur la participation des électeurs. Fortes de cette expérience, ces deux entités disposent désormais d'un retour concret sur les avantages et les points d'amélioration liés à ce mode de scrutin.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil approuvent à l'unanimité la possibilité de recourir au vote électronique de façon exclusive au titre des élections professionnelles.

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,
Pour le Président du C.C.A.S.,
et par délégation de signature,
Le Vice-Président,


Guillaume PIEUX

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

C.C.A.S

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE SENS

Séance

du CINQ MARS DEUX MILLE VINGT SIX

Objet de la Délibération :

Vote de subventions aux associations à caractère social

N° 2026 / 10

Nombre de Membres en exercice : 11
Qui ont pris part à la délibération : 6

- Présents : 6
- Absents : 5
- Pouvoirs : 0

Date de Convocation :

23 février 2026

Publié le : 16 MARS 2026

Présents :

Madame Ghislaine PIEUX, Vice-Présidente,
Monsieur Pierre BARATTE, Madame Murielle BLIN, Madame Mireille DUPRÉ, Monsieur Nicolas PICHARD, Madame Josiane SARRAZIN membres.

Absents excusés :

Monsieur Paul-Antoine de CARVILLE, Président,
Madame Marie-Christine ALAMARGOT, Madame Véronique ALEMANY,
Madame Aline Rose KPAKPA, Monsieur Charles-Hervé MOREAU, membres.

Comme chaque année, le C.C.A.S. a reçu des demandes de subventions adressées par diverses associations à caractère social.

Ces demandes ont été listées dans un tableau remis à chaque membre.

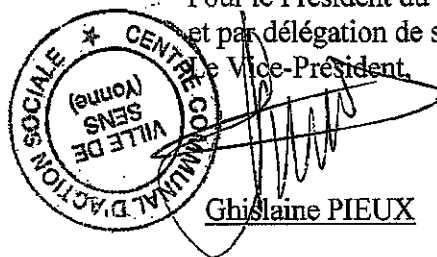
Les dossiers de demande ont été examinés cas par cas et le vote des membres du Conseil, ainsi que leurs observations, ont été reportés au tableau.

Le montant global des subventions attribuées à l'unanimité au cours de la séance s'élève à 17 700 €.

Les crédits nécessaires seront prévus à l'article 65748 ' Subventions de fonctionnement aux autres personnes de droit privé ' du budget 2026.

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,
Pour le Président du C.C.A.S.,
et par délégation de signature,
Vice-Président,



Ghislaine PIEUX

Annexe : Tableau détaillé des votes des subventions.

Séance du Conseil d'Administration du 5 mars 2026

**SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS
2026**

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le 16/03/2026
ID : 089-268903879-20260305-DEL_2026_10-DE

SLO

DOMAINES	ASSOCIATIONS	OBSERVATIONS	SUBVENTIONS SOLLICITEES POUR 2026	VOTES
AIDES ET ACTIONS SOCIALES				
A.F.A.P.A. (Accueil des Familles en Attente de Parloir)		Dans l'attente de précisions concernant l'adéquation de leurs dépenses à la réalité de leurs ressources	250 €	Décision reportée
Centre Bénévolat Yonne (Ex France bénévolat Yonne)		Rejet car peu présents sur SENS	1 000 €	Rejet
Entraide Protestante de Sens et environs			900 €	900 €
Familygest		En 2025 : subvention de fonctionnement de 800 € + subvention complémentaire exceptionnelle de 1 000 €	800 €	800 €
Les PEP CBFC Délégation de l'Yonne		Rejet, la prise en charge de l'aide aux familles avec enfants relève du CDY	Non chiffrée	Rejet
Les Restaurants du Cœur		Décision reportée dans l'attente de données concernant le nombre dz bénéficiaires sénonais en 2025.	3 000 €	Décision reportée
Magali			8 000 €	8 000 €
Secours Catholique			3 500 €	3 000 €
DÉFENSE DES USAGERS				
ADAVIRS		Décision reportée dans l'attente de la fourniture du compte de résultat 2025.	5 000 €	Décision reportée
Amicale CNL des locataires du Sénonais			800 €	500 €
ASSECO - CFDT			700 €	500 €

Envoyé en préfecture le 16/03/2026

Recu en préfecture le 16/03/2026

Publié le 16/03/2026

ID : 089-268903879-20260305-DEL_2026_10-DE

SLO

DOMAINES	ASSOCIATIONS	OBSERVATIONS	SUBVENTIONS SOLLICITEES POUR 2026	VOTES
SANTÉ, HANDICAP				
	Amicale des Donneurs de Sang Bénévoles du Sénonais		350 €	350 €
	ASP du Sénonais (Association pour le Développement des Soins Palliatifs)		700 €	700 €
	France ADOT		200 €	150 €
	Kiosque à Musique		1 000 €	500 €
	Sans Kilo - Les Sleeves		3 000 €	1 000 €
	VMEH (visite des malades dans les établissements hospitaliers)	Décision reportée dans l'attente de la fourniture du compte de résultat 2025.	900 €	Décision reportée
TROISIEME ÂGE				
	Association Départementale des Conjoints Survivants de l'Yonne (ADCSY)	Décision reportée dans l'attente de la fourniture du budget prévisionnel 2026, du compte de résultat 2025, et de données concernant le nombre d'adhérents sénonais.	300 €	Décision reportée
	France Alzheimer 89	Décision reportée dans l'attente de la fourniture du compte de résultat 2025.	1 000 €	Décision reportée
	UNA Gatinais en Bourgogne	Rejet, la prise en charge de l'aide au maintien à domicile relève des compétences du Conseil Départemental	Non chiffré	
ESPACES DE RENCONTRE ET MEDIATION FAMILIALE				
	Maison de la famille au pays de Fontainebleau	Rejet, la prise en charge des familles relève des compétences du Conseil Départemental	500 €	

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
Reçu en préfecture le 16/03/2026
Publié le 16/03/2026
ID : 089-268903879-20260305-DEL_2026_10-DE

SLO

DOMAINES	ASSOCIATIONS	OBSERVATIONS	SUBVENTIONS SOLICITEES POUR 2026	VOTES
NOUVELLES DEMANDES				
	Croix Rouge Française - Unité locale de Sens		1 500 €	1 000 €
	Association ELA	Rejet : l'objet de l'association n'entre pas dans le cadre des missions du C.C.A.S.	150 €	Rejet
	Fédération CNL 89		3 300 €	400 €
	Redonner sens	Rejet : l'objet de l'association n'entre pas dans le cadre des missions du C.C.A.S.	1 000 €	Rejet
TOTAL			36 850 €	17 700 €

Envoyé en préfecture le 16/03/2026
 Reçu en préfecture le 16/03/2026
 Publié le 16/03/2026
 ID : 089-268903879-20260305-DEL_2026_10-DE

