Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

RÉGION LÉZIGNANAISE CORBIÈRES MINERVOIS
CIAS DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES du CIAS de la CCRLCM POUR L'ANNEE 2024

Le présent rapport est organisé autour des quatre parties suivantes :

1. CADRE D'ELABORATION DU RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2
1.1. Les objectifs du débat d'orientation budgétaire 2
1.2. Les obligations légales 2
2. PRESENTATION DU PROJET DE LA LOI DE FINANCES 2024 (source economie.gouv.fr) 3
2.1. Le contexte macro-économique 4
2.2. Les mesures relatives au PLF2024 4
2.3. Focus du les mesures sociales adoptées dans la loi des finances 2024 (source :www.unccas.org) 7
3. LE CIAS 8
3.1 Le service de portage de repas du CIAS 9
3.1.1. La situation budgétaire rétrospective du service de portage de repas 9
3.1.2. L'activité du service de portage de repas 9
3.1.3. Le personnel 10
3.1.4. Les dépenses de fonctionnement 10
3.1.5. Les dépenses d'investissement 10
3.2 Le service d'aide et d'accompagnement à domicile du CIAS 11
3.2.1. La situation budgétaire rétrospective du service d'aide et d'accompagnement à domicile du CIAS 11
3.2.2. L'activité du SAAD 11
3.2.3. Le personnel 12
3.2.4. Les dépenses d'exploitation et de structure.. 16
4. LES ENGAGEMENTS PLURI-ANNUELS 18
4.1 Amélioration de la qualité de vie au travail 18
4.2 Amélioration de la qualité de la prise en charge des bénéficiaires 26

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

1. CADRE D'ELABORATION DU RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

Le débat d'orientation budgétaire est une étape essentielle de la procédure budgétaire des collectivités locales.

Il constitue la première étape du cycle budgétaire d'une collectivité territoriale. Conformément aux dispositions des articles L. 3312-1 et L. 3661-4 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), il doit se tenir dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif.

Ce débat, qui a pour but de renforcer la démocratie locale selon les termes de la cour des comptes, conduit effectivement à soumettre à l'assemblée un budget élaboré par l'exécutif local qui en a la charge. Dans la mesure où il apporte un éclairage financier et budgétaire permettant de déterminer l'action de la CCRLCM dans le cadre de ses compétences légales et dans le respect de ses engagements, il s'agit d'un moment essentiel dans la vie de notre collectivité.

À cet égard, des dispositions nouvelles ont été introduites par la loi NOTRe pour donner une place plus importante à l'expression sur la base d'une information complète et suffisamment détaillée.

En effet, le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 pris en application de l'article 107 de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République prévoit explicitement le contenu du rapport d'orientation budgétaire pour garantir la transparence et la responsabilité financière des collectivités.

Si l'action des collectivités locales est principalement conditionnée par le vote de leur budget annuel, leur cycle budgétaire est rythmé par la prise de nombreuses décisions. Le rapport d'orientation budgétaire constitue la première étape de ce cycle.

1.1. Les objectifs du débat d'orientation budgétaire

Ce débat permet à l'assemblée délibérante :

- De discuter des orientations budgétaires de l'exercice et des engagements pluriannuels qui préfigurent les priorités du budget primitif ;
- D'être informée sur l'évolution de la situation financière de la collectivité.

Il donne également aux élus la possibilité de s'exprimer sur la stratégie financière de leur collectivité.

1.2. Les obligations légales

La loi n° 2015-991 du 07 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) crée, par son article 107, de nouvelles dispositions relatives à la transparence et à la responsabilité financière des collectivités territoriales.

Le débat d'orientation budgétaire fait l'objet d'un rapport comportant des informations énumérées par la loi. L'article 107 de la loi NOTRe a modifié les articles L.2312-1, L. 3312-1, L.4312-1, L.5211-36 et L.5622-3 du CGCT relatifs au débat

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

d'orientation budgétaire, en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat.

S'agissant du document sur lequel s'appuie ce débat, ces nouvelles dispositions imposent au Président de l'exécutif d'une collectivité locale de présenter, à son organe délibérant, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Cette obligation concerne les communes de plus de 3 500 habitants et leurs établissements publics, ainsi que les départements.

De plus, pour les communes de plus de 10 000 habitants, les établissements publics de plus de 10 000 habitants comprenant au moins une commune de 3500 habitants et les Départements, ce rapport comporte également une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs (évolution prévisionnelle et exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail).

La Loi de Programmation des Finances Publiques (LPFP) du 22 janvier 2018 pour les années 2018 à 2022 contient de nouvelles règles concernant le débat d'orientation budgétaire.

En effet, le II de l'article 13 de la LPFP ajoute deux nouvelles informations qui devront être contenues dans le rapport présenté à l'assemblée délibérante à l'occasion de ce débat. Il s'agit des objectifs concernant :

- L'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, exprimées en valeur, en comptabilité générale de la section de fonctionnement ;
- L'évolution du besoin de financement annuel calculé, comme les emprunts minorés des remboursements de dette.

Le contexte économique et réglementaire ne peut être ignoré dans la définition des orientations budgétaires 2022.

2. PRESENTATION DU PROJET DE LA LOI DE FINANCES 2024 (source economie.gouv.fr)

La loi de finances pour 2024 a été promulguée le 29 décembre 2023. Elle a été publiée au Journal officiel du 30 décembre 2023.

Le projet de loi de finances pour 2024 s'inscrit dans un environnement économique toujours complexe, marqué par la hausse des taux d'intérêt et des incertitudes géopolitiques majeures, qui résultent notamment de l'invasion russe en Ukraine.

Chaque année, le projet de loi de finances (PLF) propose l'ensemble des recettes et dépenses de l'État pour l'année suivante. Il détermine ainsi le budget, c'est à dire la nature, le montant et l'affectation des ressources et des charges selon un équilibre économique et financier déterminé.

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

2.1. Le contexte macro-économique

En 2024, la croissance serait de + 1,4 %, un rythme proche de la tendance de long terme de l'économie française. L'inflation quant à elle diminuerait sensiblement à + 2,6 %.

Une politique de protection des Français a été menée face à l'inflation durant l'année écoulée. L'État a dépensé au total 36,8 milliards d'euros pour aider les ménages et les entreprises, grâce au bouclier sur le gaz et l'électricité qui permet de limiter le niveau d'inflation à 4,9 % en 2023.

La maitrise de la dépense est prioritaire. L'année 2024 doit être celle de la baisse du déficit, pour s'inscrire dans la trajectoire de retour sous les 3 % en 2027 et de réduction de la dette à 108,1 % en 2027.

Ce projet de loi de finances engagera des économies à hauteur de 16 milliards d'euros, notamment grâce à :

- la fin progressive des dispositifs exceptionnels mis en place durant la crise énergétique,
- la mise en place de dispositifs pour lutter contre les fraudes.

Il est aussi marqué par l'adoption d'une méthode nouvelle : les revues des dépenses publiques qui seront reprises chaque année, et la mise en place de réformes structurelles.

Pour 2024, le budget est articulé autour de **trois chantiers prioritaires** :

- le régalien – armée, police, justice –, en hausse de 4 milliards d'euros,
- la transition écologique, à hauteur 40 milliards d'euros avec 7 milliards d'euros de crédits supplémentaires,
- l'éducation et la formation à hauteur de 5,5 milliards d'euros.

Ce nouveau budget mobilisera au total près de 25 milliards d'euros pour l'indexation des prestations sociales et des minimas sociaux, des retraites et de l'impôt sur le revenu.

2.2. Les mesures relatives au PLF2024

➢ Protéger les Français face à l'inflation :

- Indexer le barème de l'impôt sur le revenu

L'**indexation du barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation** doit permettre de préserver le pouvoir d'achat des Français, pour un coût estimé à 6,1 milliards d'euros.

- Revaloriser les prestations sociales

Les modalités de **revalorisation des différentes aides de solidarité, indexées directement ou indirectement sur l'inflation**, doivent elles aussi permettre de soutenir les ménages aux revenus les plus modestes.

De nombreuses aides bénéficieraient de ces revalorisations, qu'il s'agisse :

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

- de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- des aides au logement dont notamment l'aide personnalisée au logement (APL),
- de l'aide au retour à l'emploi (ARE),
- de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA),
- ou encore du revenu de solidarité active (RSA).

- Aider les Français les plus modestes qui doivent utiliser leur véhicule

Cette mesure fait suite aux annonces du Président de la République le 24 septembre 2023. Une indemnité carburant travailleur devrait être mise en place à partir de janvier 2024, ciblée sur les 50 % des travailleurs les plus modestes, soit près de 4,3 millions de Français.

Elle représenterait une indemnité de **100 € par véhicule**, soit une aide d'environ 20 centimes par litre pendant 6 mois pour un automobiliste moyen.

- Améliorer l'accessibilité

Érigé au rang de priorité par le Président de la République, le renforcement de l'accessibilité bénéficierait de 1,5 milliard d'euros sur cinq ans.

En matière de logements, le **dispositif Ma Prime Adapt',** devrait être lancé le 1er janvier 2024. Ouvert aux personnes handicapées sans condition d'âge, il a pour objectif de soutenir l'accessibilité et l'adaptation des logements privés.

- Des politiques de solidarité à destination de tous les étudiants, en particulier pour les plus modestes et les plus fragiles

Le Gouvernement souhaite poursuivre sa **mobilisation en faveur du pouvoir d'achat des étudiants** avec les mesures suivantes :

- Revalorisation du montant des bourses sur critères sociaux de l'enseignement supérieur de minimum 37 € par mois pour l'année universitaire 2023-2024,
- Augmentation du nombre de boursiers grâce à la revalorisation des barèmes,
- Pérennisation de la tarification à 1 euro pour les étudiants boursiers et précaires dans les restaurants des CROUS,
- Prolongation du gel des loyers dans les résidences universitaires et des droits d'inscription à l'université en vigueur depuis la rentrée universitaire 2020-2021,
- Mise en œuvre progressive d'une aide financière pour les étudiants ne disposant pas d'une offre de restauration universitaire de proximité.

- Construction d'une transition écologique solidaire

En matière de mobilité, le **renforcement d'aide à l'achat de vélos pour les publics les plus précaires** serait prolongé.

➢ Faire face à l'urgence écologique

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

Le projet de loi de finances (PLF) pour l'année 2024 présente un accroissement inédit de 7 milliards d'euros des crédits consacrés à la planification écologique par rapport à 2023, portant le total des dépenses favorables à l'environnement à 40 milliards d'euros.

Parmi les axes principaux présentés dans ce projet de loi de finances pour 2024 :

- Accélérer la rénovation des logements

L'objectif est d'accélérer les rénovations énergétiques performantes, ainsi que la sortie des énergies fossiles via des changements de vecteur de chauffage. Ces deux objectifs correspondent aux deux piliers du **dispositif MaPrimeRénov'** qui seraient mis en place pour l'année 2024.

Au total, près de 5 milliards d'euros d'engagement sont prévus en 2024 pour accompagner les Français dans la rénovation de leurs logements, soit une hausse de 1,6 milliard d'euros des engagements par rapport à 2024.

Cette augmentation considérable viendra soutenir notamment la montée en charge des rénovations performantes aidées et accompagnées par MaPrimeRénov', avec un objectif de 200 000 rénovations dès 2024.

Pour assurer le bon accompagnement des ménages souhaitant réaliser des rénovations performantes, le dispositif **« MonAccompagnateurRénov' »** serait également déployé en 2024.

Le prêt à taux zéro (PTZ) serait prolongé mais recentré afin de renforcer son efficacité. Ainsi, la prorogation du PTZ :

- exclut le financement de travaux pour l'installation de dispositifs de chauffage fonctionnant aux énergies fossiles,
- maintient le financement de travaux d'amélioration de la performance énergétique des bâtiments
- et prévoit de faire bénéficier aux logements les plus anciens réhabilités une exonération de longue durée de taxe foncière sur les propriétés bâties.

- Soutenir le verdissement du parc automobile

Pour soutenir le verdissement du parc automobile français, le Gouvernement a mis en place des dispositifs d'aides à l'acquisition de véhicules moins polluants, notamment le **bonus écologique** et la **prime à la conversion**.

Dans un contexte de forte dynamique des ventes de voitures électriques mais des prix unitaires encore élevés, les dispositifs d'aides devraient être mieux ciblés : dès 2024, un score environnemental complet du véhicule doit conditionner son éligibilité aux aides. Le barème du bonus écologique serait mieux différencié et dégressif en fonction des revenus des ménages.

Les ménages les plus modestes bénéficieraient aussi du nouveau **« *leasing* social »** leur permettant de louer une voiture électrique neuve pour 100 € par mois, avec un système de pré-réservation des véhicules accessible dès novembre 2023.

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

- Encourager l'épargne des jeunes grâce à la mise en place d'un plan épargne « avenir climat »

Annoncé dans le projet de loi pour l'industrie verte, ce nouveau produit d'épargne serait exclusivement réservé aux personnes âgées de moins de 21 ans**.** L'objectif de ce plan épargne « avenir climat » est de permettre aux jeunes français de constituer une épargne de long terme, orientée vers le financement de la transition écologique.

- Décarboner l'industrie et encourager la compétitivité verte

L'État encourage les investissements dans l'innovation verte des entreprises**:** batteries de voitures électriques, développement de l'hydrogène décarboné, décarbonation des sites industriels.

Ils seront complétés par le crédit d'impôt et les garanties vertes, prévus dans le cadre du projet de loi industrie verte.

Le crédit d'impôt « investissement industries vertes » (CI3V) doit permettre aux industriels de bénéficier d'un crédit d'impôt représentant de 20 à 45 % de leur investissement. Ce dispositif simple à mobiliser renforcera la souveraineté énergétique de la France et stimulera l'innovation dans les technologies vertes.

Le PLF 2024 engage également la **r**éduction progressive des dépenses fiscales défavorables à l'environnement dites « dépenses fiscales brunes ». À cette fin, le PLF 2024 prévoit l'augmentation progressive du tarif d'accise sur l'achat de gazole non routier (GNR) consommé pour les besoins des travaux agricoles et les entreprises de travaux publics.

2.3. Focus sur les mesures sociales adoptées dans la loi des finances 2024 (source :www.unccas.org)

- **Augmentation de 2,7% de l'Ondam** (objectif national des dépenses d'Assurance maladie), soit une enveloppe de 228,6 milliards d'euros, **dont 1,5 milliard pour le secteur médico-social**.
- **Création d'un fonds d'investissement de 2 milliards d'euros sur cinq ans pour la modernisation des établissements et services médico-sociaux**, notamment les Ehpad et les structures pour personnes handicapées.
- **Revalorisation des salaires des personnels soignants et non soignants du secteur médico-social, à hauteur de 183 euros nets par mois en moyenne**, dans le cadre du Ségur de la santé.
- Autorisation de la fusion, dans les départements volontaires, des sections "soins" et "dépendance" des Ehpad. Il s'agissait d'une proposition portée par l'Unccas, notamment lors de l'audition d'Isabel Madrid, administratrice de l'Unccas, par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale.
- **Renforcement de la lutte contre la fraude sociale**, avec un objectif de redressement de 1,15 milliard d'euros en 2024, et la création d'un fichier national des allocataires des prestations sociales.
- **Simplification du parcours administratif des personnes en situation de handicap**, avec la possibilité de demander en ligne l'ensemble des droits et

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

prestations liés au handicap, et la généralisation du droit à vie pour l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

- Poursuite du **déploiement du revenu universel d'activité** (RUA), qui fusionnera le RSA, la prime d'activité et les aides au logement, avec une expérimentation dans plusieurs territoires volontaires à partir de 2023.
- Mise en place d'un **dispositif de garantie contre les impayés de pensions alimentaires**, qui permettra aux parents isolés de percevoir une allocation forfaitaire en cas de non-paiement par l'autre parent.
- Création d'un **congé paternité obligatoire de quatre jours**, qui s'ajoutera au congé paternité facultatif de 25 jours, et qui devra être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.
- **Instauration d'un délit de facilitation de la fraude sociale** (article 9).
- **Extension de la présomption de droit à la complémentaire santé solidaire** (CSS) à de nouveaux bénéficiaires (article 45), notamment les bénéficiaires de l'AAH, l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation de contrat d'engagement jeune (CEJ).

3. LE CIAS

Le CIAS comprend :

- Un service de portage de repas à domicile, pour les personnes âgées, pour les restaurants scolaires, les centres de loisirs et les crèches

  → **Un budget principal en nomenclature M14** de 1 130 000.00 € (Fonctionnement + investissement en 2023)

- Un service d'aide à domicile

  → **Un budget annexe en nomenclature M22** de 4 217 917.24 € (Fonctionnement + investissement en 2023), autorisé par le Conseil Départemental.

L'année 2023 est la première année complète suite à la réorganisation intervenue en 2022 avec la reprise en régie directe de l'aide à domicile sur le secteur des hautes corbières précédemment gérée par l'ADHCo.

C'est également sur une année complète que le service de portage de repas à domicile a étendu son activité à l'ensemble des communes du territoire.

- Le nombre d'heures servies sur le SAAD est pour la première fois depuis de nombreuses années à la hausse sur l'année 2023.

- Le nombre de repas livrés pour les personnes âgées progresse avec **63 793 repas** contre 60 696 repas en 2022 et 58 629 en 2021. En complément ont été livrés **1679 repas** pour le chantier d'insertion de Lagrasse.

- Le nombre de repas livrés en 2023 pour les crèches, restaurants scolaires et centres de loisirs progresse également **232 856 repas en 2023** contre 213 194 en 2022 et 187 542 en 2021. En complément ont été livrés **4497 repas** pour les encadrants des structures et **37 920 goûters**.

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

3.1.1. La situation budgétaire rétrospective du service de portage de repas

RETROSPECTIVE COMPTE ADMINISTRATIF CIAS M14

TOTAL DES PRODUITS DE FONCTIONNEMEN	2018	2019	2020	2021	2022
70 Redevance et droit service social	392 626,79	432 169,31	565 148,01	511 340,41	538 063,82
74 Dotations et participations	-	-	-	83 000,00	198 893,00
75 Autres produits de gestion courante		2,40	2,66	0,32	5 256,68
77 Autres produits exceptionnels	0,60	263,37	196,80	798,64	9,51
002 Excédent de fonctionnement reporté	25 742,49	64 399,60	36 382,81	12 733,24	
TOTAL DES PRODUITS	**418 369,88**	**496 834,68**	**601 730,28**	**607 872,61**	**742 223,01**

TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	2018	2019	2020	2021	2022
011 charges à caractère général	295 868,66	388 844,69	401 849,50	381 086,91	435 101,46
012 charges de personnel	47 764,02	49 722,16	178 069,81	228 962,32	260 599,26
65 autres charges de gestion courante	337,60	612,02	77,73	1,56	65,90
67 Annulations sur exercices antérieurs		11 273,00	-		-
68 Dotations règlementées	10 000,00	10 000,00	1 800,00	1 800,00	1 800,00
002 Déficit de fonctionnement reporté					3 978,18
TOTAL DES CHARGES	**353 970,28**	**460 451,87**	**581 797,04**	**611 850,79**	**701 544,80**

Résultat de fonctionnement de l'année	**64 399,60**	**36 382,81**	**19 933,24**	**- 3 978,18**	**40 678,21**

TOTAL DES PRODUITS D'INVESTISSEMENT	2018	2019	2020	2021	2022
001 excédent d'investissement reporté	200 000,00	100 000,00	-		401 800,00
040 Dotations aux amortissements			1 800,00	1 800,00	1 800,00
10 Affectation de résultat				7 200,00	
016 Emprunts et dettes assimilés				400 000,00	
	200 000,00	**100 000,00**	**1 800,00**	**409 000,00**	**403 600,00**

TOTAL DES CHARGES D'INVESTISSEMENT	2018	2019	2020	2021	2022
001 Déficit d'investissement reporté			9 000,00	7 200,00	
16 Autres dettes communes membre du groupement à fiscalité Propre	100 000,00	109 000,00	-		400 000,00
	100 000,00	**109 000,00**	**9 000,00**	**7 200,00**	**400 000,00**

Résultat d'investissement de l'année	**100 000,00**	**- 9 000,00**	**- 7 200,00**	**401 800,00**	**3 600,00**

3.1.2. L'activité du service de portage de repas

Le prestataire ELIOR produit dans les locaux de la cuisine centrale les repas pour les enfants et les aînés du territoire. Le service s'est encore étendu sur de nouvelles structures scolaires du territoire en 2023.
En Mai 2023, nous avons commencé à livrer les repas pour le restaurant scolaire de Saint Laurent de la cabrerisse (42 repas par jour en moyenne), et c'est à la fin de l'été 2023 que la crèche de Roubia a ouvert ses portes (23 repas par jour en moyenne).

Aujourd'hui ce sont donc 24 restaurants scolaires, 7 ALSH, 4 crèches, et 1 chantier d'insertion qui bénéficient du service de portage de repas du CIAS.

Le portage de repas pour nos ainés s'est étendu à l'ensemble des communes dès le début d'année 2022. C'est une volonté politique forte de vouloir que l'ensemble de nos administrés puissent bénéficier des mêmes prestations quelle que soit la commune du territoire.

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

C'est donc dans le cadre d'un conventionnement avec La poste que ce service a pu s'étendre. 614 repas ont été livrés par la poste en 2022 (début du service en Mars) et 1617 repas en 2023.

Le service compte au 1er Janvier 2024 :

- 4 véhicules « Le petit Forestier » en location longue durée

Le CIAS compte 4 tournées pour 24 restaurants scolaires, 7 ALSH, 4 crèches (1500 repas par jour environ) – 200 bénéficiaires (3 tournées mixtes et 1 tournée uniquement pour les restaurants scolaires).

Depuis plusieurs années, sur les périodes de vacances scolaires il n'y a que trois tournées. Les agents assurent la livraison du Lundi au Vendredi (les repas du weekend étant distribués le vendredi)

La projection sur le budget 2024 est faite en restant à périmètre constant quant au nombre de repas.

3.1.3. Le personnel

Le service de portage de repas compte au 01/01/2024 :

- 3 agents de portage titulaires (dont un en maladie depuis le 7 juillet 2020)
- 2 agents de portage titulaires mise à disposition par la CCRLCM dans le cadre de la convention de service commun (dont un en arrêt maladie depuis le 29/11/2022)
- 1 agent de portage contractuel (CDD)

Le personnel administratif est mutualisé avec le SAAD et avec les services support de la CCRLCM dans le cadre d'une convention service commun ;

3.1.4. Les dépenses de fonctionnement

Sur l'exercice 2024, pour les dépenses de fonctionnement il est tenu compte :

- d'une évolution du tarif des repas livrés aux personnes âgées (application d'une revalorisation d'environ 5%) sachant qu'en 2023 nous avons subi une augmentation de l'ordre de 10.2%
- et de la livraison de deux véhicules neufs dans le cadre de notre contrat de location avec une revalorisation du tarif sur la location mensuelle.
- Au niveau des charges de personnel pèse encore sur le budget 2024 la charge de deux agents titulaires en arrêt depuis juillet 2020 pour l'un et novembre 2022 pour l'autre (agent mis à disposition par la CCRLCM). Cette charge ne pourra être atténuée par des remboursements car depuis 2022 le coût de l'assurance statutaire a tellement augmenté que le service ne peut plus s'assurer pour la maladie ordinaire.

3.1.5. Les dépenses d'investissement

Sur ce budget nous retrouverons en section d'investissement l'avance remboursable faite par la CCRLCM à hauteur de 400 000 euros. Cette avance a été remboursée en partie sur l'exercice 2023. Le solde devra être remboursé en 2024 (200 000 euros)

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

3.2.1. La situation budgétaire rétrospective du service d'aide et d'accompagnement à domicile du CIAS

RETROSPECTIVE COMPTE ADMINISTRATIF CIAS M22

TOTAL DES PRODUITS DE FONCTIONNEMENT	2018	2019	2020	2021	2022
017 Produits de la tarification	2 953 616,32	2 888 866,02	2 733 218,32	2 715 353,90	2 920 029,71
018 Autres produits relatifs à la tarification	456 967,12	494 722,45	913 168,71	751 603,34	1 107 407,79
019 Produits financiers et produits non encaissables	28 293,64	18 422,28	1 920,73	2 635,27	32 678,78
002 Excedent de fonctionnement reporté	43 000,00	71 179,61	12 247,00		
TOTAL DES PRODUITS	**3 481 877,08**	**3 473 190,36**	**3 660 554,76**	**3 469 592,51**	**4 060 116,28**

TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	2018	2019	2020	2021	2022
011 dont charges à caractère général	53 395,38	55 450,86	68 611,01	68 604,12	67 710,97
012 dont charges de personnel	3 172 382,36	3 203 725,57	3 338 251,69	3 222 624,47	3 746 866,47
016 Dépenses afférentes à la structure	264 632,33	341 189,95	272 286,81	284 087,47	230 197,32
TOTAL DES CHARGES	**3 490 410,07**	**3 600 366,38**	**3 679 149,51**	**3 575 316,06**	**4 044 774,76**

Résultat section de fonctionnement de l'exercice	**- 8 532,99**	**- 127 176,02**	**- 18 594,75**	**- 105 723,55**	**15 341,52**

TOTAL DES Produits D'investissement	2018	2019	2020	2021	2022
Excédent d'investissement reporté		14 825,29	2 347,00	19 809,07	20 363,41
10222 FCTVA	1 961,79	1 961,79			1 156,81
10682 Excédent affecté à l'investissement					
13 Subvention					
28 Amortissements	4 253,00	4 253,00	4 895,00	7 329,66	4 899,00
	6 214,79	**21 040,08**	**7 242,00**	**27 138,73**	**26 419,22**

TOTAL DES Charges D'investissement	2018	2019	2020	2021	2022
001 Déficit d'investissement reporté					
1391 Etat	1 906,00	1 906,00	1 906,00	1 906,00	1 908,00
20 Concession et droits similaires					
2183 Matériel de bureau et informatique		4 617,43	2 434,66		9 976,77
	1 906,00	**6 523,43**	**4 340,66**	**1 906,00**	**11 884,77**

Résultat section d'investissement de l'exercice	**4 308,79**	**14 516,65**	**2 901,34**	**25 232,73**	**14 534,45**

3.2.2. L'activité du SAAD

Le SAAD du CIAS bénéficie désormais depuis le 1er avril 2022 d'une autorisation d'exercer les prestations d'aide et d'accompagnement à domicile sur les 54 communes du territoire de la communauté de communes.

Argens-Minervois, Boutenac, Camplong d'Aude, Canet d'Aude, Castelnau d'Aude, Conilhac-Corbières, Cruscades, Escales, Fabrezan, Ferrals-les-Corbières, Fontcouverte, Homps, Lézignan-Corbières, Luc-sur-Orbieu, Montbrun-des-Corbières, Montséret, Moux, Ornaisons, Paraza, Roquecourbe-Minervois, Roubia, Saint-André-de-Roquelongue, Saint Couat d'Aude, Tourouzelle.

Albas, Albières, Auriac, Bouisse, Cascastel-des –Corbières, Coustouge, Davejean, Dernacueillette, Félines-Termenès, Jonquières, Lagrasse, Lairière, Lanet, Laroque-de-Fa, Massac, Montjoi, Mouthoumet, Palairac, Quintillan, Ribaute, Salza, Saint Laurent de la Cabrerisse, Saint-Martin des Puits, Saint-Pierre des Champs, Talairan, Termes, Thézan-des-Corbières, Tournissan, Vignevieille, Villerouge-Termenès

Ainsi comme pour l'année 2023 le budget 2024 tiendra compte des heures à servir sur les 54 communes.

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

Nous sommes sur une projection de stabilisation de l'activité 2022 (avril/décembre) / 2023 / 2024.
Seule est à noter une légère inflexion des heures APA (88 500 contre 89 000) compensée par une augmentation dans les mêmes proportions du service payant.

La proposition concernant l'activité pour notre SAAD pour l'exercice 2024 est de :

- **137 000 au total dont 111 000 d'heures Département.**

H / CAISSES	2019	2020	2021	2022	Autorisé 2023	Proposition 2024
APA	88 792	82 601	82 349	83 734	89 000	88 500
AIDE SOC	2 556	2 200	2 769	3 138	3 500	3 500
ASE PMI						
PCH	19 130	18 498	16 912	17 746	19 000	19 000
CAF	241	18	77			
CAISSES	13 745	10 950	11 042	11 170	11 000	11 000
PAYANT	13 791	13 168	14 661	13 297	14 500	15 000
TOTAL	**138 254**	**127 435**	**127 810**	**129 085**	**137 000**	**137 000**

Les heures Département représentent 81 % de l'activité prévisionnelle contre 81.36% en 2023

3.2.3. Le personnel

Nous sommes sur un budget de reconduite en 2024.

Concernant le personnel administratif et encadrant :

Avec 11.87 ETP global et 9.61 ETP pour la part CD11 l'organisation administrative ne présente aucune évolution en 2024.
Sont rappelées ici les évolutions 2023 que nous présentons en reconduite sur l'exercice 2024 :

- Poste de Responsable du suivi Qualité 0,9 ETP (dont 0.73 CD11) chargée du développement de la qualité du service, qui vient en appui administratif et technique aux responsables de secteur et assure le remplacement des responsables de secteur en cas d'absence (congés ou arrêt maladie).

- Un service RH avec 2.5 ETP proposé (2.03 pour la part CD11). Les services ressources humaines d'un service d'aide à domicile sont très sollicités surtout en cette période où nous rencontrons beaucoup de candidats majoritairement sans formation que nous testons sur des contrats de remplacement de manière à nous permettre d'évaluer leurs compétences et motivations à s'inscrire dans cette profession. Chaque recrutement, hormis le temps de recrutement et d'accompagnement assuré par le SAD nécessite un travail RH important (Constitution dossier salarié, rédaction et suivi du contrat, déclaration d'embauche, médecine du travail, mise en place formation …).

  En matière de paie la nécessité de disposer du pointage des heures réalisées pour établir les salaires des personnels en contrat à durée déterminée oblige à traiter la paie en plusieurs trains de paie. Ce fractionnement obligatoire pour

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

rémunérer les personnels dans des délais raisonnables (avant le 10 du mois qui suit pour les CDD) entraine une augmentation du temps nécessaire à l'établissement de la paie d'autant que les constituantes des éléments de paie sont nombreuses en matière d'aide à domicile (intervacation, heures dimanches et jours fériés, astreintes). A cela s'ajoute la gestion des arrêts maladies qui sont nombreux sur ce type d'activité et le suivi des compteurs d'heures.

Le service d'aide à domicile fait l'objet d'une attention particulière en matière de formation avec, pour compléter les formations « catalogues » proposées par le CNFPT, des formations complémentaires en union. L'objectif est de mettre en œuvre des formations les mieux adaptées pour permettre à nos personnels de développer leurs compétences tout en limitant leurs déplacements et pouvoir également partager leur expérience de terrain avec des collègues de secteurs proches géographiquement.

Nous constatons depuis plusieurs années que les intervenants à domicile ont beaucoup de mal à se déplacer pour des formations même à l'intérieur du département. Le rapprochement des formations au plus près est donc un enjeu important et nécessite des temps d'organisation et de suivi.

De plus le souhait de mettre en œuvre une véritable politique de déprécarisation au sein de la structure nécessite la mise en place d'une procédure complète avec une campagne d'information des intervenants à domicile, la préparation d'un dossier de candidatures, l'évaluation des compétences théoriques avec la réalisation d'un questionnaire, et enfin un entretien d'évaluation avec un jury. Ce dispositif de déprécarisation mis en œuvre par le service RH représente un temps important de préparation, d'information et de mise en œuvre.

Le détail des postes administratifs demandé est le suivant :

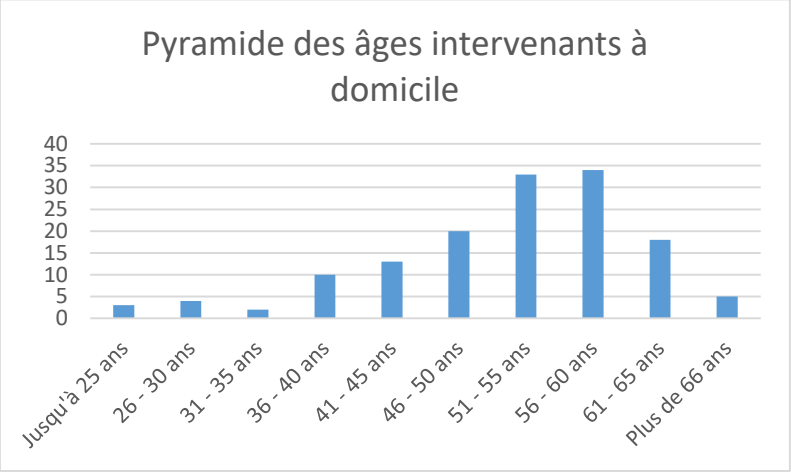
	Activité totale 2024		Dont activité Département 2024	
DIRECTION ENCADREMENT	**nbre agent**	**ETP**	**nbre agent**	**ETP**
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	1	0,08	1	0,06
DIRECTRICE	1	0,50	1	0,41
DIRECTEUR ADJOINT	1	0,50	1	0,41
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES	1	0,50	1	0,41
	4	**1,58**	**4**	**1,28**

	Activité totale 2024		Dont activité Département 2024	
ADMINISTRATION GESTION	**Nbre agent**	**ETP**	**Nbre agent**	**ETP**
RESPONSABLE DE SECTEUR	6	6,00	6	4,86
RESP. SECT. COORDINATRICE / QUALITE	1	0,90	1	0,73
RH (suivi contrats, carrière, absences, paie ….)	3	2,00	3	1,62
ADMINISTRATION GENERALE	2	0,04	2	0,03
COMPTABILITE	3	0,10	3	0,08
FACTURATION/SECRETARIAT	2	0,45	2	0,36
ACCUEIL	2	0,70	2	0,57
INFORMATIQUE	1	0,10	1	0,08
	20	**10,29**	**20**	**8,33**
TOTAL PERSONNEL ADMINISTRATIF	**24**	**11,87**	**24**	**9,61**

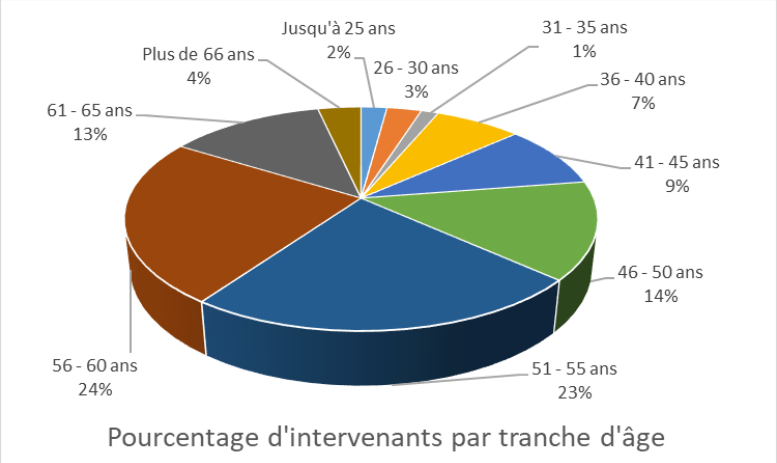
Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

Concernant les intervenants à domicile :

Une pyramide des âges élevée, l'absentéisme lié à des problèmes physiques (TMS), les difficultés de recrutement de personnels jeunes s'inscrivant dans un parcours professionnel dans le secteur, sont des contraintes toujours plus présentes qui pèsent budgétairement et organisationellement.



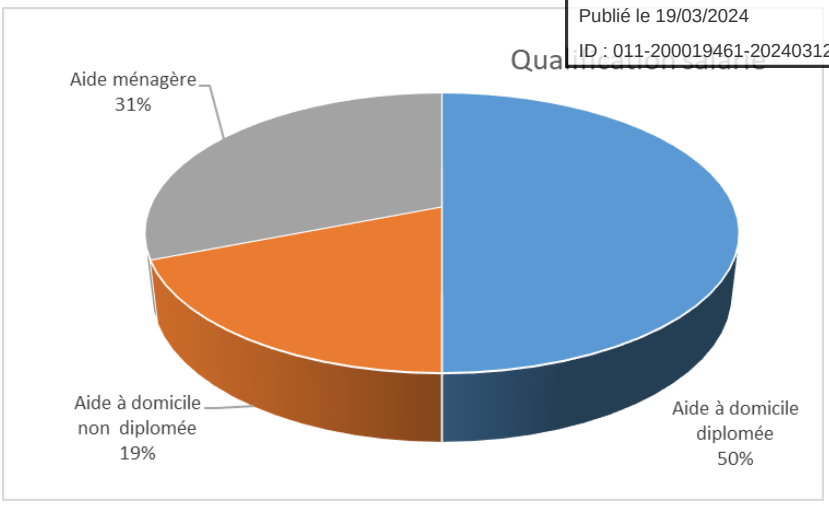
Nous notons encore aujourd'hui que 63% de nos agents ont plus de 50 ans.



Nous avons pleinement conscience de la difficulté du métier, nous ne pouvons que souhaiter que le métier devienne plus attractif pour les jeunes générations. Les mesures liées à la revalorisation des salaires complétées par la politique de déprécarisation menée par la structure devraient permettre aux plus jeunes de mieux se projeter dans le métier. En effet une personne diplômée peut, avec un an de CDD, s'inscrire dans le programme de déprécarisation et obtenir sa nomination stagiaire.

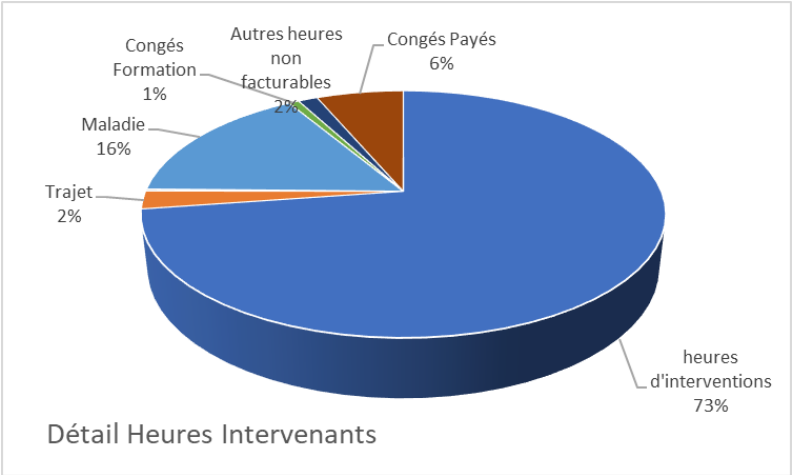
Cette politique mène à la professionnalisation du service.

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF



Conformément à l'activité demandée le CIAS de la CCRLCM propose 85.25 ETP et demande au service tarificateur de retenir 69,07 ETP (111 000 H/1607) pour la part CD 11.

Il est à noter que le BP 2024 intègre une « improductivité » équivalente en pourcentage d'heures à la période couvrant le 2ème semestre 2022 et le 1er semestre 2023.



CHARGES DE PERSONNEL :.

Le total des charges du groupe 2 s'établit à 3 905 600 € dont 3 164 676 € pour la part CD11

Concernant le personnel administratif et encadrant :

Les charges de personnel administratif et encadrant présentées au titre des « heures Département » sont de 528 206 € (rémunérations + charges) avec 329 027 € pour les personnels salariés CIAS et 199 179 € pour les personnels CCRLCM via les « services communs »
Nous présentons une atténuation de charge de 157 718 € correspondant pour :

- 75 718 € à la refacturation par le service aide à domicile de « services communs » à la CCRLCM, au service portage du CIAS ou au Syndicat Mixte de la Cuisine Centrale de Lézignan.
- 82 000 € à une subvention du budget de la CCRLCM

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

Le total demandé s'élève pour le personnel administratif à 370 488 € pour la part des heures financées par le CD 11

ADMINISTRATIFS	Total	Part CD11
Nombre ETP (a)	**11,87**	**9,61**
montants dépenses BP / Administratifs (b)	**652 106**	**528 206**
Recettes atténuatives administratifs dont:	**188 479**	**157 718**
Mutualisation	93 479	75 718
Suvention équilibre CCRLM	95 000	82 000
TOTAL COUT administratifs (d) (b-c)	**463 627**	**370 488**
VMP	**39 059**	**38 533**

Concernant les intervenants à domicile :
Les charges de personnel intervenants à domicile, pour les « heures département » sont établies à 2 628 040 €

Les atténuations de charges (part CD11) de 327 372 € se décomposent comme suit :

- 4 472 € de refacturation par le service aide à domicile de « services communs » à la CCRLCM et au service portage du CIAS.
- 250 000 € de financement du département de l'Aude dans le cadre du soutien à la revalorisation des salaires
- 72 900 € aux remboursements maladies par l'assurance statutaire.

Le total demandé s'élève pour le personnel intervenant à domicile à 2 673 586 € pour la part CD 11

INTERVENANTS	Total	Part CD11
Nombre ETP (e)	**85,25**	**69,07**
Montant dépenses BP / Intervenants (f)	**3 244 494**	**2 628 040**
Recettes atténuatives Intervenants dont:	**430 521**	**327 372**
Mutualisation	5 521	4 472
CD11 Revalorisation SEGUR	250 000	250 000
Remboursement maladie	90 000	72 900
Suvention équilibre CCRLM	85 000	
TOTAL COUT Intervenants (h) (f-g)	**2 813 973**	**2 300 668**
VMP	**33 008**	**33 308**

3.2.4. Les dépenses d'exploitation et de structure.

Le SAAD du CIAS de la CCRLCM fait une proposition pour les « heures Département » à hauteur de 153 414 € pour les charges du groupe 1 (59 292 €) et groupe 3 (94 122 €)

Il est à noter par rapport au BP 2023 :

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

- 6251 Déplacement, mission et réception : 63 000 € prévu de remboursement des frais kilométriques aux intervenantes contre 62 000 € prévu au BP 2023 (Recrutements, optimisation plannings …)
- 61681 Assurance personnels : 90 000 € Assurance statutaire (contrat groupe via le Centre de Gestion). Ce contrat d'assurance concerne uniquement les personnels titulaires avec un taux d'emploi à 80% et plus. Suite à la forte augmentation des taux de cotisation en 2023 a été résilié l'assurance pour maladie ordinaire (avec franchise 30 jours) et a été modifié les durées de franchise pour l'accident du travail et la longue maladie (passage de sans franchise à 30 jours pour l'un et inversement pour l'autre).

Le CIAS de la CCRLCM a établi ses propositions budgétaires pour 2024 telle que présentées ; le coût horaire sollicité ressort à **24.80€/heure.**

Groupes de Comptes	BP 2024 Global	BP 2024 CD 11
Dépenses d'exploitation et de la structure Groupe I et III	191 400	153 414
Dépenses afférentes au personnel Groupe II	3 905 600	3 164 676
TOTAL DEPENSES	**4 097 000**	**3 318 090**
Produits relatifs à l'exploitation Groupe II	699 000	565 090
Quote-part subvention investissement	0	
DEPENSES NETTES	**3 398 000**	**2 753 000**
Activité en heures	137 000	111 000
TARIF HORAIRE	**24,80**	**24,80**

Le tarif moyen accordé par le Département sur l'année 2023 a été établi à 24 €.
La notification Départementale du tarif est intervenue en mai 2023 ce qui a entrainé un tarif applicable de 24,80 € à compter de cette date. Il est proposé de rester sur le tarif actuellement appliqué aux bénéficiaires et de demander un tarif moyen annuel 2024 au Département de 24,80 €.

Ce tarif demandé permet de tendre vers le tarif d'équilibre du service (sans subvention de la CCRLCM) qui est calculé à 26,11 € et d'être en cohérence avec les tarifs pratiqués par les caisses et mutuelles (25.60 €).

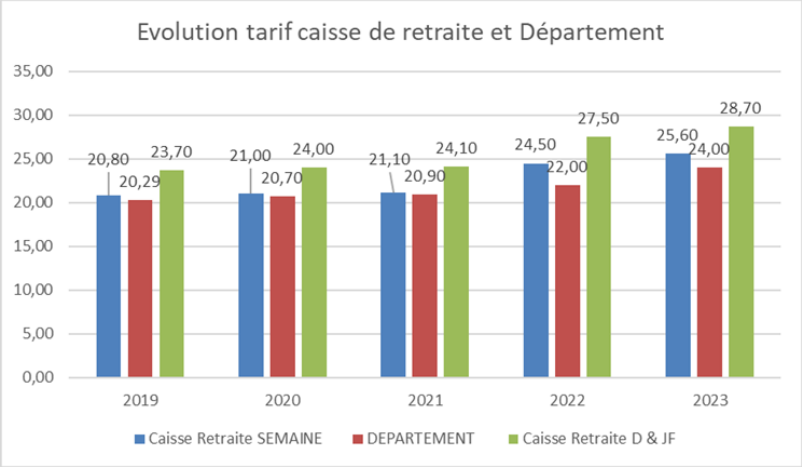
Evolution Tarif (lissé pour CD 11)

	CAISSE DE RETRAITE		SERVICE PAYANT		DEPARTEMENT
	SEMAINE	D & JF	SEMAINE	D & JF	SEMAINE ET D&JF
2014	19,40	22,20	18,50	21,50	18,93
2015	20,10	23,00	18,50	21,50	19,30
2016	20,30	23,20	19,00	21,90	19,70
2017	20,50	23,40	19,70	21,90	20,20
2018	20,50	23,40	19,70	21,90	20,29
2019	20,80	23,70	20,00	22,50	20,29
2020	21,00	24,00	20,50	23,00	20,70
2021	21,10	24,10	20,90	23,50	20,90
2022	24,50	27,50	22,00	24,50	22,00
2023	25,60	28,70	24,00	26,00	24,00

L'écart de tarif entre les caisses de retraite et le Département était en moyenne de 34 centimes sur la période 2019/2021.

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

En 2022 l'écart est monté à 2€50. La tarification 2023 à 24€ a permis de réduire l'écart à 1€60.
La tarification demandée en 2024 devrait permettre de contenir l'écart de tarification.



4. LES ENGAGEMENTS PLURI-ANNUELS

Le CIAS a signé avec le Département de l'Aude d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) pour la période 01/09/2022 au 31/12/2025. Le service a ainsi défini les objectifs stratégiques dans le cadre de l'amélioration de la qualité du service. En 2023 le CIAS a répondu à un appel à candidatures pour l'attribution d'une dotation complémentaire pour le financement d'action améliorant la qualité du service.

4.1 Amélioration de la qualité de vie au travail

Le secteur de l'aide à domicile souffre d'une image pas toujours positive et les difficultés rencontrées au quotidien avec un personnel vieillissant, qui souvent a des problèmes de santé (TMS, usure professionnelle, difficulté de maintien dans l'emploi, temps partiels thérapeutiques), les difficultés de recrutement et de fidélisation font que ce secteur d'activité manque d'attractivité.
La pénibilité physique, la charge mentale, l'isolement, le manque de formation, la conciliation vie professionnelle - vie personnelle (horaires atypiques, souvent fractionnés), l'idée d'un métier peu valorisé font qu'aujourd'hui peu de jeunes souhaitent s'engager dans cette voie professionnelle.
Le métier d'aide à domicile, a de particulier qu'il s'exerce en général chez de nombreux bénéficiaires. Le service ne maitrise donc pas totalement l'environnement de travail des agents. De ce fait il n'est pas rare de trouver des situations de travail difficiles avec des logements vétustes, au mieux, quasi insalubres parfois ; de même certains bénéficiaires (en limite de maintien à domicile) peuvent avoir des comportements inappropriés qui peuvent être assimilés par certains agents qui n'ont pas de véritables connaissances sur les différentes pathologies par une agression voire par de la maltraitance.
Il est donc important voire essentiel que le service se mobilise et mettent en place des actions permettant de promouvoir la qualité de vie au travail.

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

Le service doit dans un premier temps accompagner ses agents à la meilleure intégration possible afin de les fidéliser et limiter ainsi le turn-over mais aussi leur permettre de pouvoir s'exprimer et de partager les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans l'exercice de leur activité à domicile

Des axes d'amélioration et des actions concrètes sont d'ores et déjà mises en place pour améliorer la QVT de l'aide à domicile mais également des personnels administratifs (responsables de secteurs et encadrant de proximité) :

- **Organiser le parcours d'accueil des nouveaux arrivants**
- **Mettre en place des formations et analyses professionnelles pour les responsables de secteur sur 2 volets : optimisation de l'organisation et management de l'équipe**
- **Organiser des temps collectifs réguliers entre aides à domicile favorisant l'harmonisation du cadre d'intervention, le partage de bonnes pratiques, le renforcement de l'esprit d'équipe, la lutte contre l'isolement des professionnels, visant à alimenter une démarche permanente d'amélioration de la QVT .**
- **Améliorer la gestion des plannings pour réduire les coupures, optimiser les temps de trajet, et mieux concilier vie privée / vie professionnelle des intervenantes.**

PARCOURS D'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Intégration administrative des nouveaux salariés :

Le Service d'aide à domicile a mis en place une procédure de recrutement

Un encadrement spécifique permet d'accompagner aux mieux chaque nouveau personnel dans sa prise de fonction.

Un premier entretien de recrutement est réalisé par la Directrice du service. Une trame de conduite de l'entretien a été élaborée et permet d'avoir une traçabilité de cet entretien

A l'issue du premier entretien, si celui-ci est favorable à un recrutement, **un entretien d'intégration** d'une durée d'une heure et demi est réalisé afin d'expliquer le fonctionnement du service, la relation bénéficiaire-intervenant-responsable de secteur (présentation de la fiche de poste, du règlement de fonctionnement, des préventions des risques …).

Pour l'entretien d'intégration le service a réalisé un livret d'accueil du personnel**.**

Ce livret contient :

1. Une fiche concernant le quotidien de l'agent
2. la fiche de poste
3. le règlement de fonctionnement du service
4. Le projet de service
5. Les droits et obligations des personnels
6. Le protocole sur la gestion du temps de travail
7. La prévention des risques professionnels
8. Une fiche explicative du CIOS
9. Une fiche sur les instances représentatives du personnel
10. Une information sur la laïcité

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

11. Des notes de services et des fiches de procédures (astreintes, congés, télégestion, cahier de liaison, identification des agents, déclaration en cas d'accident du travail)

Mise en place du tutorat des nouveaux salariés et formation des tuteurs :

En complément de cette présentation générale le responsable de secteur reprend le planning proposé point par point afin d'expliquer les particularités de chaque bénéficiaire.

Des binômes sont organisés avec d'autres intervenants à domicile particulièrement chez les bénéficiaires d'un plan d'aide PCH ou APA (aide humaine, utilisation de matériel spécifique, surveillance particulière, lien avec les autres acteurs du maintien à domicile médecin infirmier kinésithérapeute)

Afin d'accompagner tout nouvel agent dans sa prise de poste une relation de proximité s'installe avec la responsable de secteur avec des entretiens très réguliers et à minima à J+1 et à J+7 pour faire le point sur l'ensemble des services qui lui ont été proposés.

Un entretien avec la Directrice est ensuite réalisé à J+ 30. Il est alors fait un point spécifique sur chaque situation. C'est l'occasion également de connaitre les souhaits de l'agent à plus long terme en matière de temps de travail, de formation, de projection dans le métier et dans la structure.

C'est aussi l'occasion de faire un point précis sur les bénéficiaires accompagnés pendant le mois écoulé en profitant d'un regard neuf sur le service.

Le tutorat des nouveaux salariés comprend à la fois une formation très théorique assurée par la responsable de secteur, la responsable coordinatrice en charge de la qualité et la directrice, et une formation beaucoup plus technique assurée par les auxiliaires de vie.

Les tuteurs prenant en charge la formation des nouveaux salariés sont des agents qui eux même sont formés, qui ont l'expérience de l'aide à domicile et qui sont diplômés. Ils sont accompagnés dans leur action de tutorat par la responsable en charge de la qualité (formation interne).

Le temps consacré à l'intégration des nouveaux agents est estimé à environ 5h détaillé de la façon suivante :

- Entretien de recrutement 30 min
- Entretien d'intégration 1h30 min
- Tutorat au domicile des bénéficiaires : 1 à 2 heures ou plus selon la difficulté des prises en charge
- Entretien J+1 et différents entretiens jusqu'à J+7 : 1h00
- Entretien à J+30 : 1h00

METTRE EN PLACE DES FORMATIONS ET ANALYSES PROFESSIONNELLES POUR LES RESPONSABLES DE SECTEUR SUR 2 VOLETS : OPTIMISATION DE L'ORGANISATION ET MANAGEMENT DE L'EQUIPE

Cet axe d'amélioration va permettre une bonne organisation managériale avec une attention toute particulière pour le management de proximité. Les responsables de secteur, managers directs des aides à domicile, et relais essentiel entre le bénéficiaire et l'aide à domicile ont ce besoin de pouvoir partager les difficultés liées à leur

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

quotidien. Ces managers de proximité doivent être accompagnés dans la dimension managériale de leur fonction. Force est de constater que bien souvent, par faute de temps la dimension administrative du poste prime au détriment du suivi et du management des agents intervenant à domicile.
Il incombe aux services d'aide à domicile de permettre de créer les conditions nécessaires et suffisantes pour que le responsable de secteur puisse assumer pleinement son rôle de manager de proximité. C'est avec la création du poste de coordonnateur des responsables de secteur et en charge du développement de la qualité que la dimension managériale du poste de responsable de secteur a pris tout son sens.
C'est dans un premier temps en organisant des réunions de régulation avec la coordonnatrice et en créant des moments d'expression individuels et collectifs, formels structurés, cadrés, animés que les responsables de secteur ont pu libérer leur parole et trouver dans le collectif un soutien sur des situations du quotidien difficiles à gérer.
Mais pour aller plus loin, pour renforcer et accompagner le management de proximité, améliorer l'image et valoriser les métiers de l'aide au maintien à domicile (l'ensemble des métiers), nous avons mis en place récemment des formations et analyses de pratiques pour les responsables de secteur ; l'objet étant d'optimiser l'organisation et le management des équipes.
Le dispositif « analyse des pratiques professionnelles » permet à ses participants de développer une posture réflexive sur ce qu'ils font. Devenir "analyste de sa pratique", c'est se demander :

"En quoi suis-je pour quelque chose dans ce qui m'arrive ?"

La notion d'analyse des pratiques, prise ici dans sa généralité, désigne une méthode de formation ou de perfectionnement fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles, présentées par leurs auteurs dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession. Même si elle se réfère explicitement à des théories issues de la psychothérapie, et même si très souvent ce type de dispositif joue un rôle cathartique permettant la mise à distance de vécus douloureux, l'analyse des pratiques se distingue fondamentalement des groupes psychothérapeutiques. Le matériel apporté par les participants a trait à leur pratique et à leur identité professionnelle. On y travaille sur son implication personnelle dans les situations professionnelles.

La notion de pratique professionnelle désigne un ensemble complexe. Il s'agit autant:

- de ce qu'on fait et dont on ne parle pas parce que ça ne correspond pas forcément à ce qui est prescrit (différence entre travail prescrit et travail réel) ;
- de ce qu'on souhaiterait faire et qu'on n'arrive pas à faire (ici vont nous intéresser "empêchements d'agir" et "idéal professionnel) ;
- de ce qu'on fait et qu'on aimerait ne pas faire ou,
- de ce qu'on fait sans vraiment avoir conscience qu'on le fait, soit qu'il est plus confortable de ne pas le savoir, soit que cet agir est tellement "incorporé" qu'on ne le voit plus du tout comme modalité de notre action.

Le travail d'analyse de pratique, avant d'être proprement de l'analyse relève donc d'abord de la prise de conscience de nos actions. Le travail effectué par les participants, après avoir énoncé les "vécus de l'action" consiste à trouver des pistes explicatives et compréhensives en le questionnant. Il s'agit de construire l'expérience

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

en la verbalisant et en la confrontant aux regards croisés du groupe. Construire l'expérience, c'est en dégager les composantes subjectives et objectives, en donner à voir la dynamique émotionnelle et affective, faire apparaître l'imaginaire en valeurs, histoire et identifications.

ORGANISER DES TEMPS COLLECTIFS REGULIERS ENTRE AIDES A DOMICILE FAVORISANT L'HARMONISATION DU CADRE D'INTERVENTION, LE PARTAGE DES BONNES PRATIQUES, LE RENFORCEMENT DE L'ESPRIT D'EQUIPE, LA LUTTE CONTRE L'ISOLEMENT DES PROFESSIONNELS, VISANT A ALIMENTER UNE DEMARCHE PERMANENTE D'AMELIORATION DE LA QVT.

Le CIAS organise quatre types de regroupement pour les aides à domicile :

- Les réunions de travail concernant les bénéficiaires
- Les formations « soutien psy »
- Les réunions ponctuelles
- Les groupes d'analyses de pratiques

- **<u>Les réunions de travail concernant les bénéficiaires</u>**

Les réunions de travail concernant les bénéficiaires sont organisées à l'initiative des responsables de secteur. Elles regroupent plusieurs agents intervenant sur un ou plusieurs mêmes services. Elles ont lieu à fréquence variable en fonction des besoins identifiés (point annuel, point suite à un évènement indésirable, point suite à une difficulté particulière…). Elles sont animées par la responsable de secteur et la coordonnatrice et ont plusieurs objectifs, en faveur des bénéficiaires et en faveur des personnels.
Ces réunions visent dans un premier temps à garantir le suivi de la qualité de prise en charge du bénéficiaire grâce au partage d'information qui permet d'ajuster au besoin la prestation et de mettre en place toute action utile au développement ou au maintien du bien-être et de la sécurité du bénéficiaire.
En parallèle, ces réunions ont également pour objectif de participer au développement de la qualité de vie au travail. En effet, ces réunions constituent un des rares moments où les agents peuvent se rencontrer (en petits groupes de 5-6 intervenants) puisqu'ils n'interviennent en même temps chez un bénéficiaire que dans des cas très spécifiques. Ces réunions leur permettent d'échanger sur leur façon de travailler, de pouvoir exprimer leur ressenti notamment sur les prises en charge particulièrement lourdes et compliquées, et de partager leurs savoir-faire grâce à leur connaissance pointue d'une situation et/ou à des compétences techniques spécifiques. Elles favorisent le lien entre les intervenants permettant ainsi le renforcement de l'esprit d'équipe.
Nous projetons de l'ordre de 24 réunions sur l'année 2023

- **<u>Les formations « soutien psy »</u>**

Les formations « soutien psy » sont animées par un médecin gériatre. Deux sessions sont organisées chaque année. Elles sont réalisées par groupe allant jusqu'à douze

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

intervenants et comportent chacune trois séances. A noter que ces formations sont « en union » et que les places sont donc partagées avec d'autres CIAS.
Ces formations ont un double objectif : soutenir les intervenants dans leur pratique et développer leurs compétences. En effet, le fait de pouvoir se retrouver et d'échanger sur leur expérience et leurs difficultés, accompagnés dans leur réflexion et la recherche de solutions par un professionnel de santé spécialisé en gériatrie permet d'accompagner les agents dans l'exercice de leurs fonctions.
Cette action de formation consiste à :

- **Ecouter** les personnes les unes après les autres en donnant la parole à chacun(e), en permettant à chacun(e) à son tour de s'exprimer ou pas.

Il ne s'agit pas de discussions mais d'écoute mutuelle. Pendant qu'une personne s'exprime, les autres écoutent, ne font aucun commentaire ; Chacun(e) utilisera le pronom « je » et évitera le « tu » afin de déjà bien discriminer ce qui lui appartient en propre en terme de ressentis, d'émotions, de vécus.
Bien entendu cette méthode demande un certain apprentissage et représente déjà un effort dans la prise de conscience de la genèse des conflits.

- **Soutenir** : c'est l'animateur du groupe qui est soutenant mais aussi le groupe lui-même.
- **Partager** : la mise en commun des expériences et la parole permise même de ceux qui d'habitude ne la prennent pas, éclairent chacun(e) sur les expériences et les difficultés des autres et replacent ses propres expériences dans un champ plus large.
- **Aider à la prise de conscience des difficultés de chacun(e)**. Ces difficultés peuvent être dues à l'environnement du bénéficiaire, aux pathologies du bénéficiaire, en particulier s'il est atteint de troubles cognitifs, mais aussi à la famille de ce dernier (conjoint, compagne ou compagnon, enfants, petits-enfants etc.), et aux conflits familiaux auxquels l'intervenant(e) à domicile peut être mêlé(e). Mais aussi il peut s'agir de difficultés d'ordre personnel liés aux représentations, croyances, à priori, limites, de nature culturelle, sociale ou familiale qui constituent les limites de chacun(e) et qu'il convient d'envisager, et de discerner. Cette prise de conscience est libératrice quand elle a lieu, elle ouvre de nouveaux champs de la relation et permet de sortir de certaines impasses.
- **Aider à la mise en mots** : dans le respect de chacun(e), et dans le respect du service prestataire et de son administration.
- **Former** : pour connaître les caractéristiques marquantes des maladies, les troubles du comportement qu'elles génèrent, les troubles du discernement qu'il faut évaluer en relation avec les équipes médicales et médico-sociales et dans le respect du secret professionnel.

Nous projetons sur l'année 2024 la participation de 10 agents par session de 3 fois 7 heures de « soutien psy ».

- **<u>Les réunions ponctuelles</u>**

Le CIAS organisent également des réunions ponctuelles lors d'évènements particuliers tels que la prise de poste d'une nouvelle responsable de secteur ou l'annonce ou le

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

rappel de mesures spécifiques (changement d'organisation dans le service, évolution des modes de rémunération, …).
Ces réunions sont généralement co-animées par le Président du CIAS et/ou la Vice-Présidente ou par la directrice du CIAS, avec les différents personnels administratifs du service (directeur adjoint, coordonnatrice, responsables de secteur).
Elles regroupent soit les intervenantes d'un même secteur sur une seule réunion, soit l'ensemble des intervenantes des différents secteurs sur plusieurs dates successives.
Outre la transmission d'information, ces réunions permettent aux agents de se retrouver, d'échanger sur une thématique et donc de créer du lien. Elles sont aussi l'occasion pour les professionnels de pouvoir s'exprimer auprès de la hiérarchie du CIAS sur des questionnements ou des difficultés éventuelles concernant leur poste.
Ainsi, les différents temps collectifs organisés par le CIAS permettent d'alimenter une démarche permanente d'amélioration de la qualité de vie au travail grâce à la diffusion continue d'informations sur la vie et l'évolution du service, grâce aux échanges de pratique, et grâce au lien et à l'esprit d'équipe générés par les rencontres et les échanges que les animateurs initient et que les participants nourrissent.
Nous projetons sur l'année 2024 que l'ensemble des agents « actifs » participeront au moins une fois à une des réunions ponctuelles organisée sur la période.

- **<u>Les groupes d'analyses de pratiques</u>**

Tout comme pour les responsables de secteur, les intervenants à domicile peuvent, , se rencontrer par petits groupes pour échanger sur leur quotidien. Cet espace de dialogue et de ressources permet de poser des mots sur des situations rencontrées, qui peuvent être parfois mal vécues
Chaque agent participant est engagé dans l'échange en écoutant la parole de l'autre dans un premier temps. C'est un espace de parole où l'on peut partager ses doutes, ses peurs, mais aussi ses satisfactions professionnelles.
C'est un travail de réflexion en groupe, animé et guidé par une psychologue, qui permet de prendre du recul sur les situations professionnelles.
C'est aussi un lieu où l'on peut mieux comprendre les personnes qu'on aide et qu'on accompagne, grâce aux apports de la psychologue et au partage d'expérience avec les collègues.

Ce travail entre pairs favorise la cohésion d'équipe et renforce les compétences personnelles et professionnelles. En effet le partage d'une situation difficile permet de dédramatiser. L'analyse de la pratique est une petite parenthèse dans l'emploi du temps, parfois chargé des intervenants à domicile durant laquelle ils peuvent s'exprimer sur leurs ressentis dans l'exercice de leur métier et prendre le temps d'échanger avec les collègues et de penser ensemble.

Lors de chaque séance il y aura écoute et discussion autour d'une situation concrète vécue par un membre du groupe.

L'objectif de ces groupes de parole autour de l'analyse des pratiques est véritablement de développer la qualité de vie au travail et de faire que chaque situation vécue difficilement soit analysée, discutée, écoutée et que des pistes d'amélioration soient envisagées individuellement et collectivement

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

AMELIORER LA GESTION DES PLANNINGS POUR REDUIRE LES COUPURES, OPTIMISER LES TEMPS DE TRAJETS, ET MIEUX CONCILIER VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE DES INTERVENANTES (FORMATION, MODELE D'ORGANISATION, LOGICIEL…)

Le confort dans le travail de nos agents est une priorité. Il participe en effet à limiter le turn-over et les arrêts maladie. Nous veillons donc à proposer à nos agents des plannings qui respectent leurs contraintes personnelles et répondent autant que possible à leurs souhaits.

- **La sectorisation**

Notre territoire d'intervention est sectorisé. Cela facilite la gestion des plannings. En effet, le regroupement de communes et des interventions qui y sont réalisées permet de limiter les temps de trajets (inter-vacations) et les frais de déplacements. De même, nous privilégions le secteur d'habitation de l'agent pour l'affectation des interventions afin de réduire les trajets domicile-travail. Néanmoins, certains agents demandent spécifiquement à ne pas travailler sur leur commune. Nous respectons leur demande. Sur un même secteur, les trajets entre bénéficiaires peuvent être importants (jusqu'à 20km, voire plus sur le secteur des Corbières). C'est pourquoi les responsables travaillent également les plannings selon des sous-secteurs.
De même, pour les remplacements, nous veillons toujours à choisir prioritairement l'intervenant qui aura le moins de temps de trajet. Cela nécessite cependant de remanier très régulièrement les plannings et parfois ce sont les bénéficiaires qui manifestent leur mécontentement si les plannings changent.
Nous recourons également de plus en plus régulièrement et pour de plus en plus de salariés au « partage » des salariés sur les franges de secteurs (communes limitrophes mais sur secteurs différents). Cette « mutualisation » inter secteur permet de réduire les inter vacations mais nécessite des temps de coordination entre responsables de secteurs.
Nous estimons à 7 h par mois le temps de coordination des 6 responsables de secteur avec la coordinatrice soit (84 H) sur l'année pour la planification inter-secteur.

- **La spécificité d'une partie de notre territoire**

Nous intervenons sur trente communes des Corbières qui représentent un secteur très rural. En effet, il s'agit d'un territoire très étendu, à faible densité, et aux petites routes sinueuses, ce qui implique des temps de trajets importants. De plus, c'est un secteur sur lequel nous avons très peu de candidats et donc de personnel. Compte-tenu des difficultés de recrutement particulièrement préoccupantes ces derniers mois sur ce secteur, nous avons proposé à une nouvelle recrue domiciliée sur Lézignan d'être délocalisée sur le secteur des Corbières moyennant le prêt d'une voiture de service pour effectuer les trajets. Il s'agit là d'une solution par défaut que le service ne souhaite pas développer compte-tenu des contraintes tant pour l'agent que pour le service mais que nous sommes contraints de mettre en place actuellement.

- **Le logiciel de planning**

Notre logiciel de planning calcule automatiquement les distances entre les interventions ce qui permet de visualiser rapidement si le domicile d'un bénéficiaire

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

est éloigné du précédent. Cette information est très utilisée par les responsables de secteur lors de la planification car nous avons plusieurs agents qui ne sont pas véhiculés et qui se déplacent à pied, à trottinette, ou à vélo. Le temps de trajet varie donc selon les situations ce qui impacte différemment les plannings.

- **Les indisponibilités des agents**

Les interventions du service sont prévues de 7h00 à 20h00, du lundi au dimanche, en fonction des besoins des bénéficiaires. Néanmoins, peu de personnes peuvent se rendre disponibles sur des plages horaires aussi importantes.
Notre personnel est très majoritairement composé de femmes et, de fait, de mamans. La gestion du quotidien avec de jeunes enfants est parfois compliquée notamment pour les agents qui n'ont pas de relais dans leur entourage. Le service compose donc avec les indisponibilités de ces agents sur certains temps de la journée pourtant stratégiques pour les bénéficiaires puisque correspondant souvent aux temps de repas et de toilette. De même, si l'agent demande un jour de repos particulier (souvent le mercredi) ou de ne pas travailler le weekend du fait de ses obligations familiales ou même par choix, nous essayons dans la mesure du possible de satisfaire sa demande tout en essayant de respecter une certaine équité entre les agents. (Possibilité de ne travailler qu'un week-end par mois ou à défaut, d'assurer des astreintes).
Nous avons également des agents qui ont un autre emploi, en tant qu'aide à domicile ou autre. Afin qu'ils puissent conserver leur autre emploi et puisque nous avons rarement la possibilité de leur proposer un temps plein et/ou un emploi à durée indéterminée dès l'embauche, nous veillons à établir les plannings en fonction de ces indisponibilités.

- **Une nouvelle organisation en cours d'expérimentation**

Le service a pour projet d'expérimenter une nouvelle organisation de la gestion du temps de travail d'ici la fin de l'année 2023 sur un secteur cible.
Afin de permettre aux agents d'avoir davantage de temps libre, nous souhaitons tester la journée de travail continue avec une organisation selon laquelle un agent travaille les matins et un autre les après-midi pendant une semaine et inversement la semaine suivante. Les agents auraient donc soit la première partie de la journée libre jusqu'à 13h30/14h00 soit la seconde partie de la journée à partir de 13h30/14h00 environ. Cela permettrait notamment aux agents d'être plus souvent libres sur des temps de repas (matin / midi / soir) et sur des plages horaires plus importantes et fixes.
Nous projetons sur le dernier trimestre 2023 l'expérimentation avec environ 6 agents. Cette action nécessitera un temps de planification et d'explication, aux intervenants comme aux bénéficiaires, supérieur à une planification classique estimé à 20 H sur la période.

4.2 Amélioration de la qualité de la prise en charge des bénéficiaires

Depuis 2022 le département reconnait l'investissement nécessaire pour la prise en charge des personnes en perte d'autonomie (GIR 1-2) qui nécessitent plusieurs passages journaliers des intervenants en revalorisant les heures les concernant.

Envoyé en préfecture le 18/03/2024
Reçu en préfecture le 18/03/2024
Publié le 19/03/2024
ID : 011-200019461-20240312-08_24B_PJ-BF

Sur l'exercice 2024 le service continuera son engagement dans l'amélioration de la prise en charge des bénéficiaires en perte d'autonomie.
Les plans d'aide des bénéficiaires GIR 1 et 2 sont souvent très fractionnés sur la journée (3 voire 4 passages), sur des horaires contraints (lever, repas, change …) avec souvent un ou plusieurs passages limités à la demi-heure. Cette spécificité génère des coûts de déplacements et d'inter-vacations plus importants par heure servie qu'un plan d'aide ne comprenant que des prestations de ménage. Ces plages horaires contraintes nécessitent de disposer, à un même moment, de suffisamment d'intervenants pour servir l'ensemble des bénéficiaires.

En complément il est important de noter la nécessité d'assurer une continuité de service 365 jours par an pour ces bénéficiaires les plus dépendants.
Le nombre de bénéficiaires qui bénéficient d'interventions les dimanches et jours fériés représente pour l'année 2023 126 personnes pour 7 369 heures servies. Ces bénéficiaires relèvent essentiellement de l'APA ou de la PCH (84%)

Ces interventions de week-end, permettant d'assurer les actes essentiels de la vie courante (lever, repas, change …) sans discontinuité et sans recours aux aidants familiaux, s'imposent comme une obligation au service pour permettre le maintien à domicile des bénéficiaires

Le CIAS de la CCRLCM a assuré dès sa création les interventions les week-ends et jours fériés et depuis septembre 2021, de manière à avoir une meilleure continuité du service, le CIAS a mis en place une astreinte intervenante et responsable de secteur le week-end. Cette astreinte permet de pallier à une absence d'un agent intervenant (maladie, panne de véhicule, enfant malade …) survenant un week-end. La responsable de secteur assure l'information de l'agent d'astreinte (informations sur le bénéficiaire, le planning, la nature des interventions, …) et assure l'information des bénéficiaires sur le changement de personnels et les éventuelles adaptations horaires

Ce débat d'orientation budgétaire s'appuie sur l'orientation politique initiée par le Président du CIAS mais également sur les aides du département pour lesquelles le service a contractualisé dès 2022.
Ce budget engage le service dans une politique de développement de la qualité pour lequel il se doit de rendre compte annuellement à l'organe tarificateur.