



DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES du CIAS de la CCRLCM POUR L'ANNEE 2023

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 2023 (source budget.gouv.fr) .	3
2.1.Le contexte macro-économique avec une révision des provisions dans le cadre du projet de la loi des finances rectificative	3
2.2.Les mesures relatives à la LF2023.....	5
2.3.Focus sur les enjeux prioritaires de la loi des finances 2023 (source :www.economie.gouv/daj)	7
3. L'ORGANISATION DU CIAS	9
3.1 Le service de portage de repas du CIAS.....	10
3.1.1. La situation budgétaire rétrospective du service de portage de repas.....	10
3.1.2. L'activité du service de portage de repas	10
3.1.3. Le personnel	11
3.1.4. Les dépenses de fonctionnement	11
3.2 Le service d'aide et d'accompagnement à domicile du CIAS	12
3.2.1. La situation budgétaire rétrospective du service d'aide et d'accompagnement à domicile du CIAS.....	12
3.2.2. L'activité du SAAD.....	12
3.2.3. Le personnel	14
3.2.4. Les dépenses d'exploitation et de structure	18
4. LES ENGAGEMENTS PLURI-ANUELS	19
4.1 Orientations stratégiques du SAAD	20
4.2 Engagements operationnels.....	20

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 pré-figurent 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 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 (LFPF) 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 LFPF 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 2023 (source budget.gouv.fr)

2.1. Le contexte macro-économique avec une révision des provisions dans le cadre du projet de la loi des finances rectificative

Rétrospective 2022 : la guerre en Ukraine rebat les cartes et la taxonomie européenne En 2021, l'inflation, américaine notamment, était particulièrement suivie.

Beaucoup de banques centrales évoquaient une hausse temporaire de l'indice des prix à la consommation due à la reprise économique et aux tensions qu'elle provoque sur des chaînes d'approvisionnement mises à l'arrêt du fait de la pandémie de Covid-19.

Toutefois, les évolutions de l'économie américaine ont rapidement donné des signes de surchauffe : l'inflation outre-Atlantique dépassait 5% dès le mois de mai 2021, et l'inflation Core (inflation corrigée des produits volatiles comme l'énergie ou l'alimentation) excédait 5% en fin d'année. La faiblesse du taux de chômage (inférieur à 4,0% début 2022) tirait les salaires vers le haut : l'inflation devient structurelle, et ce, bien avant l'invasion de l'Ukraine par la Russie, le 24 février 2022.

En zone Euro, les prévisions d'inflation étaient également haussières, mais avec un effet retard par rapport aux Etats-Unis, et surtout une ampleur bien plus faible du fait

de stimuli budgétaires plus modestes et orientés vers l'investissement (plan Next Generation EU), notamment dans un objectif de neutralité carbone à l'horizon 2035. Les débats de la fin 2021 et du début 2022 portaient sur la taxonomie des investissements, afin de guider les investisseurs vers les productions « bas carbone ». Mais ces anticipations se sont heurtées, le 24 février 2022, à l'invasion de l'Ukraine par la Russie. La guerre entre ces deux pays, principaux exportateurs de céréales (blé/maïs), d'engrais et d'hydrocarbures – gaz notamment, a entraîné une hausse brutale de l'ensemble des prix des matières premières :

Le retour d'un conflit majeur en Europe, avec un cobelligérant disposant de la puissance de feu nucléaire, a conduit la plupart des pays occidentaux à adopter de nombreuses sanctions à l'égard de la Russie :

- Saisie de biens et gel des avoirs de plusieurs oligarques proches du pouvoir russe ;
- Fermeture de l'espace aérien européen aux compagnies russes ;
- Fermeture des accès au système d'échanges financiers international SWIFT, même si les banques russes affiliées au fournisseur Gazprom disposent toujours de cet accès ;
- Arrêt des fournitures de matériel d'origine « occidentale » aux industries russes.

En parallèle, les états européens ont commencé à envoyer du matériel militaire en Ukraine, et, d'une façon générale, augmenté leurs dépenses d'armement. Cette industrie, exclue des fonds RSE jusqu'à la guerre en Ukraine, est revenue en grâce, malgré les inquiétudes grandissantes sur un réarmement européen au profit des industriels d'outre-Atlantique.

De son côté, la Russie a menacé l'Union européenne de fermer les accès au gaz russe, accélérant la hausse des prix, malgré des stocks assez élevés cependant. Mais plus important encore, le président russe a, à plusieurs reprises, fait clairement référence aux armes stratégiques russes (missiles hypervéloces, arsenal nucléaire, etc).

L'évolution du conflit ukrainien au cours de l'année 2023, et la géopolitique d'une façon générale (Elections de mi-mandat aux Etats-Unis, 20ème Congrès du Parti Communiste Chinois, alors que l'Empire du milieu subit une crise économique importante depuis le début 2022) seront des facteurs importants d'incertitude en 2023. D'abord dispersées, les politiques monétaires ont toutes pris un tournant restrictif en 2022, et bien plus coordonné à l'issue de la réunion annuelle de Jackson Hole fin août/début septembre.

- Aux Etats-Unis, la Federal Reserve a réalisé 5 hausses de taux, aboutissant à une augmentation globale de 3,00% sur l'année 2022. Deux nouvelles hausses supplémentaires sont attendues d'ici la fin de l'année, aux réunions des 02/11/2022 (+0,75% attendus) et le 14/12/2022 (+0,75% attendus).
- En zone Euro, la BCE a réalisé 2 hausses de taux, aboutissant à une augmentation globale de 1,25% sur l'année 2022. Deux nouvelles hausses supplémentaires sont attendues d'ici la fin de l'année, aux réunions des 27/10/2022 (+0,75% attendus) et 15/12/2022 (entre +0,50% et +0,75% attendus).

Les anticipations puis la concrétisation des hausses de taux directeurs ont conduit à une augmentation des taux courts européens dans le courant de l'année. A -0,572% en janvier 2022, l'Euribor 3 mois tend vers 1,50% mi-octobre 2022 (1,402% le 14/10/2022). L'Euribor 12 mois est passé, en un an, de -0,501% à près de 3,00% (2,677% le 14/10/2022). Accroché au taux de dépôt de la BCE, l'€STR devrait être compris entre 2,00% et 2,25% d'ici la fin de l'année.

Les taux longs ont progressé sur toute l'année 2022, avec cependant une pause au mois de juillet. Le taux de swap à 10 ans est passé de 0,28% début janvier à 0,25% courant octobre.

- La croissance du PIB en France devrait atteindre, d'après les dernières estimations de la Banque de France, +2,6% en 2022 (soit en deçà de l'hypothèse de +4 % prévue dans la LFI 2022). Elle se projette entre 0,8% et -0,5% pour 2023.
- En 2022, l'activité économique en France est fortement affectée par le niveau d'inflation, la conjoncture économique internationale et l'instabilité résultant du contexte géopolitique instable.
- Les incertitudes restent fortes. Très peu sont favorables, beaucoup sont défavorables (Situation internationale, inflation, tensions sur les approvisionnements, hausse des taux directeurs, raréfaction de l'énergie, possible cessation des politiques de soutien de l'économie en temps de crise etc.).
- Toutefois, dans un contexte où les tensions sur les marchés de l'énergie se détendraient, l'économie française renouerait avec une croissance plus soutenue à horizon 2024. Le PIB augmenterait de 1,8% et l'objectif de 2% d'inflation totale serait retrouvé fin 2024.

Le taux de chômage attendu pour 2023

- D'après les statistiques de l'Insee du 12 août 2022, de la population active est de 7,4%.
- L'OCDE établit des projections à 7,56% de taux de chômage pour le 4ème trimestre 2022, et 7,97% un an après, loin de l'objectif de plein emploi affiché par l'exécutif.

2.2. Les mesures relatives à la LF2023

Suppression de la CVAE étalée sur deux ans

Par souci d'équilibre des finances publiques, le gouvernement a acté la suppression de la CVAE en deux fois, 50 % pour 2023 et 50 % en 2024. Financièrement parlant, la baisse sera de 4,1 milliards d'euros dès 2023 et de 9,3 milliards d'euros au total pour les entreprises.

Filet de sécurité 2023 sur les dépenses énergétiques

Le filet de sécurité énergétique prolongé pour 2023 a été élargi et a vu ses seuils baisser, pour le rendre plus accessible. Il sera disponible à l'ensemble des collectivités, départements et régions compris. Concrètement, le critère de perte d'épargne brute est passé de 25 % à 15 %. Le critère d'augmentation des dépenses d'énergie supérieur à 60 % de la hausse des recettes réelles de fonctionnement a été supprimé. Pour les collectivités éligibles, la dotation remboursera la différence entre la progression des dépenses d'énergie et 50 % de la hausse des recettes réelles de fonctionnement.

A l'instar du dispositif au titre de 2022, seuls les collectivités ou groupements les moins favorisés (ceux ayant un potentiel fiscal ou financier inférieur au double de la moyenne du même groupe démographique de collectivités auquel ils appartiennent) pourront bénéficier de la dotation. Les collectivités pourront obtenir un acompte si elles en font la demande avant le 30 novembre 2023.

Amortisseur « électricité »

Toutes les collectivités n'en bénéficieront pas. Seulement celles qui payent leur électricité plus de 180 euros/MWh. Le gouvernement a donc entendu les critiques des

associations d'élus qui trouvaient trop haut le précédent prix plafonné de l'amortisseur (325 euros/MWh). Au-delà de ce seuil de 180 euros/MWh, l'Etat prend en charge 80 % des surcoûts, et ce, jusqu'à un prix plafond qui a été ramené à 500 euros/MWh. Son fonctionnement sera très simple : il n'y aura pas de demande à effectuer, l'aide sera directement intégrée dans la facture d'électricité des consommateurs et l'Etat compensera les fournisseurs. Les consommateurs n'auront qu'à confirmer à leur fournisseur qu'ils relèvent du statut qui permet d'en bénéficier (collectivité, PME, association, etc.). Et l'Etat s'engage à compenser rapidement les fournisseurs, pour qu'ils n'aient pas de problèmes de trésorerie.

320 millions d'euros d'augmentation de la DGF

Cette annonce avait été faite par Elisabeth Borne devant la convention d'Intercommunalités de France pour aider les collectivités à faire face à la crise énergétique. « Le contexte impose d'apporter une réponse plus forte », avait-elle défendue devant les 2 000 élus intercommunaux présents dans la salle. Selon ses calculs, cette enveloppe supplémentaire aboutira à ce que 95 % des collectivités voient leurs dotations se maintenir ou augmenter en 2023.

Taxe sur les logements vacants et majoration de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires

Le périmètre de la taxe sur les logements vacants est étendu à davantage de communes touristiques et, donc, la majoration sur la taxe d'habitation sur les résidences secondaires pourra être appliquée sur 4000 nouvelles communes.

Ce PLF intègre également la hausse des taux de la taxe sur les logements vacants, de 12,5 % à 17 % la première année et de 25 % à 34 % à partir de la deuxième année.

Décalage de deux ans de l'actualisation des valeurs locatives d'habitation

Le calendrier initial prévoyait une campagne déclarative de collecte des loyers auprès des propriétaires bailleurs de locaux d'habitation en 2023, puis la réunion des commissions locales pour arrêter les nouveaux secteurs et tarifs en 2025 dans la perspective de leur intégration dans les bases d'imposition au 1er janvier 2026.

L'amendement retenu dans la version finale propose de repousser ce calendrier de deux ans, de façon à tenir compte du décalage de l'actualisation sexennale des valeurs locatives des locaux professionnels, ainsi que des travaux préparatoires complémentaires nécessaires pour fiabiliser les bases d'imposition actuelles, en amont de la campagne déclarative.

Financement de la formation des apprentis des collectivités

Un amendement au projet de loi de finances pour 2023 déposé par le gouvernement prévoit l'extinction de la participation de l'Etat et de France Compétences au financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale (15 millions d'euros pour chacun). Malgré l'opposition du CNFPT et le Collectif des employeurs territoriaux, il a été maintenu. Ce PLF supprime également le doublement de la rémunération pour les agents de droit public travaillant le 1er mai. Cette mesure était entrée en vigueur au 1er mars 2022.

Parmi les autres dispositions de ce PLF, le gouvernement a garanti aux communes nouvelles de percevoir au moins autant de DGF que ce qu'elles touchaient avant de fusionner leurs communes et de pouvoir toucher la DPEL pour celles créées à compter du 2 janvier 2022. Il a créé une exonération des Sdis et associations affiliées à la Fédération nationale de protection civile de certaines taxes sur l'immatriculation des véhicules.

Il a aussi reconduit le paiement des frais de gestion aux régions, malgré la disparition de leur CVAE (107 millions d'euros) et a intégré dans les compensations de la CVAE la feue péréquation des départements. Il ne reste plus que l'avis du conseil constitutionnel avant la publication au « Journal officiel » de la loi de finances pour 2023.

2.3. Focus sur les enjeux prioritaires de la loi des finances 2023

[\[source :www.economie.gouv/daj\]](http://www.economie.gouv/daj)

La LFSS a pour objectif de répondre à cinq enjeux considérés comme prioritaires pour le Gouvernement :

Renforcer la prévention en matière de santé

La LFSS confirme la nécessité d'accentuer la prévention en matière de santé en prévoyant la mise en place de rendez-vous de prévention aux « âges clés de la vie » (20-25 ans, 40-45 ans et 60-65 ans) dès 2023.

La loi prévoit également la possibilité de réaliser sans ordonnance un dépistage pour les infections sexuellement transmissibles. Ce dépistage sera pris en charge à 100 % pour les moins de 26 ans.

La loi rend également gratuite la délivrance de la contraception d'urgence pour toutes les femmes sans ordonnance.

La prévention contre le tabagisme a également été prise en compte par la LFSS. Ainsi, les prix du tabac se verront indexés sur l'inflation après deux ans de stabilité des prix.

Améliorer l'accès aux soins

La LFSS traduit la volonté de remédier à la pénurie de médecins dans les territoires (désert médical). Pour cela, la loi prévoit la création d'une quatrième année d'internat de médecine générale : cette année supplémentaire doit permettre aux étudiants de réaliser des stages en cabinet médical, en priorité dans les zones manquant de médecins généralistes.

En outre, la loi prévoit une expérimentation pour une durée de trois ans de l'accès direct des patients aux infirmiers en pratique avancée (IPA) dans le cadre de structures d'exercice coordonné. Elle prévoit également la possibilité pour les agences régionales de santé, à titre expérimental, d'organiser des consultations de médecins dans les déserts médicaux.

- **Renforcer les dispositifs d'aide aux familles**

La LFSS acte la réforme du complément de libre choix du mode de garde (CMG) destiné à aider les familles à faire garder leurs enfants de moins de six ans. Alors qu'actuellement les familles faisant appel à une assistante maternelle étaient défavorisées par rapport aux familles recourant à une crèche, le mode de calcul du

CMG sera modifié en 2025 afin d'harmoniser les restes à charge de garde.

La loi prévoit également un renforcement des aides à destination des familles monoparentales : ainsi, la LFSS a acté la revalorisation de 50 % de l'allocation de soutien familial tout comme la possibilité pour les familles monoparentales de bénéficier du CMG jusqu'aux 12 ans de l'enfant (contre 6 jusqu'à présent).

- **Renforcer l'accompagnement des personnes âgées**

Afin de mieux accompagner les personnes âgées, la LFSS acte le renforcement des effectifs. Ainsi, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) devraient bénéficier de 3 000 aides-soignants et infirmiers supplémentaires en 2023. En outre, 4 000 places supplémentaires dans les services d'aide à domicile seront créées en 2023. Un relèvement des tarifs des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) est également prévu avant une nouvelle révision à la hausse en 2024.

La LFSS prévoit également un contrôle plus accru des Ehpad avec l'édiction de règles plus strictes et des sanctions financières plus fortes (5 % maximum du chiffre d'affaires contre 1 % actuellement).

- **Lutter contre la fraude sociale**

La LFSS a fixé pour objectif d'augmenter de 10 % les fraudes sociales détectées d'ici 2024. Pour cela, les contrôleurs des caisses de sécurité sociale seront dotés de prérogatives de cyber-enquête et les échanges d'informations seront renforcés pour mieux lutter contre le travail informel.

La loi prévoit également qu'à partir de 2024, les prestations sociales hors retraites ne pourront plus être versées sur un compte bancaire non européen afin de lutter contre les usurpations d'identité et le détournement de prestations.

Une disposition de la LFSS prévoyait également de limiter l'indemnisation des arrêts de travail prescrits en téléconsultation à ceux délivrés par le médecin traitant de l'assuré ou par un médecin vu en consultation dans l'année précédente. Cette disposition a été censurée par le Conseil constitutionnel : s'il reconnaît que cette mesure visait à poursuivre l'objectif à valeur constitutionnelle de lutte contre la fraude en matière de protection sociale, il relève que le fait qu'un assuré se soit vu délivrer un arrêt de travail par un médecin autre que le médecin traitant ou un médecin l'ayant reçu en consultation depuis moins d'un an ne permet pas d'établir que l'arrêt de travail est prescrit indûment. De plus, le Conseil constitutionnel relève que le non-versement des indemnités journalières s'appliquait dans la loi y compris si l'assuré se trouvait dans l'impossibilité d'obtenir une téléconsultation avec son médecin traitant ou un médecin l'ayant déjà reçu en consultation depuis moins d'un an.

3. L'ORGANISATION DU 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 1 067 780.00 € (Fonctionnement + investissement en 2022)
- Un service d'aide à domicile
→ **Un budget annexe en nomenclature M22** de 3 753 000 € (Fonctionnement + investissement en 2022), autorisé par le Conseil Départemental.

L'organisation des services du CIAS, a évolué en 2022. L'année 2023 sera donc la première année complète tenant compte de cette nouvelle organisation :

Le service de portage de repas à domicile a étendu son activité à l'ensemble des communes du territoire.

- Le service d'Aide et d'Accompagnement à domicile gère la prestation de maintien à domicile sur l'ensemble des 54 communes depuis le 1^{er} avril 2022.
- Le nombre de repas livrés pour les personnes âgées progresse avec **60 696 repas en 2022** contre 56 210 en 2021. En complément ont été livrés 4 267 repas pour le chantier d'insertion de Lagrasse.
- Le nombre de repas livrés pour les crèches, restaurants scolaires et centres de loisirs progresse également **en 2022 avec 200 969** repas livrés contre 193 039 en 2021. En complément ont été livrés 4 267 repas pour les encadrants des structures et 25 183 goûters.
- A périmètre constant nous notons une baisse des heures servies par le service d'aide à domicile. Cette baisse est masquée par l'intégration au 1^{er} avril 2022 du secteur des hautes corbières puisque de nombre d'heures servies pour 2022 est de **129 084 Heures** contre 127 809 heures en 2021.

3.1 Le service de portage de repas du CIAS

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

REIROSPECTIVE COMPTE ADMINISTRATIF CIAS M14

TOTAL DES PRODUITS DE FONCTIONNEMENT	2017	2018	2019	2020	2021
70 Redevance et droit service social	377 954,59	392 626,79	432 169,31	565 148,01	511 340,41
74 Dotations et participations	-	-	-	-	83 000,00
75 Autres produits de gestion courante			2,40	2,66	0,32
77 Autres produits exceptionnels	1 756,64	0,60	263,37	196,80	798,64
002 Excédent de fonctionnement reporté	14 739,13	25 742,49	64 399,60	36 382,81	12 733,24
TOTAL DES PRODUITS	394 450,36	418 369,88	496 834,68	601 730,28	607 872,61

TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	2017	2018	2019	2020	2021
011 charges à caractère général	310 485,73	295 868,66	388 844,69	401 849,50	381 086,91
012 charges de personnel	46 618,92	47 764,02	49 722,16	178 069,81	228 962,32
65 autres charges de gestion courante	1 590,20	337,60	612,02	77,73	1,56
67 Annulations sur exercices antérieurs	13,12		11 273,00	-	
68 Dotations règlementées	10 000,00	10 000,00	10 000,00	1 800,00	1 800,00
TOTAL DES CHARGES	368 707,97	353 970,28	460 451,87	581 797,04	611 850,79

Résultat de fonctionnement de l'année	25 742,39	64 399,60	36 382,81	19 933,24	- 3 978,18
--	------------------	------------------	------------------	------------------	-------------------

TOTAL DES PRODUITS D'INVESTISSEMENT	2017	2018	2019	2020	2021
001 excédent d'investissement reporté	300 000,00	200 000,00	100 000,00	-	
040 Dotations aux amortissements				1 800,00	1 800,00
10 Affectation de résultat					7 200,00
016 Emprunts et dettes assimilés					400 000,00
	300 000,00	200 000,00	100 000,00	1 800,00	409 000,00

TOTAL DES CHARGES D'INVESTISSEMENT	2017	2018	2019	2020	2021
001 Déficit d'investissement reporté				9 000,00	7 200,00
16 Autres dettes communes membre du groupement à fiscalité Propre	100 000,00	100 000,00	109 000,00	-	
	100 000,00	100 000,00	109 000,00	9 000,00	7 200,00

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

3.1.2. L'activité du service de portage de repas

Le prestataire ELIOR retenu dans le cadre d'une Délégation de Service Public assure la production des repas pour les enfants et les aînés de notre territoire dans la nouvelle cuisine centrale qui a ouvert ses portes en septembre 2020. Durant l'année 2022 le service s'est étendu sur de nouvelles structures scolaires du territoire (Restaurant scolaire de Boutenac).

Aujourd'hui ce sont 23 restaurants scolaires, 7 ALSH et 3 crèches, et 1 chantier d'insertion qui bénéficient du service de portage de repas du CIAS.

Le portage de repas pour nos aînés s'est étendue 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.

C'est donc dans le cadre d'un conventionnement avec La poste que ce service a

pu s'étendre.

Le service compte au 31 décembre 2022 :

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

Le CIAS compte 4 tournées pour 23 restaurants scolaires (1400 repas par jour environ 1100 repas primaire et 300 repas maternelle) – 7 ALSH – 3 crèches – 200 bénéficiaires (3 tournées mixtes et 1 tournée uniquement pour les restaurants scolaires).

En période de vacances scolaires il n'y a donc 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 2023 est faite en tenant compte de la tendance à l'augmentation des repas personnes âgées.

3.1.3. Le personnel

Le service de portage de repas compte au 01/01/2023 :

- 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
- 1 agent de portage contractuel (CDD)

L'ensemble du personnel administratif entre dans le cadre d'une convention service commun avec le SAAD du CIAS et la CCRLCM.

3.1.4. Les dépenses de fonctionnement

Le service de portage de repas compte sur les charges à caractère général sur le chapitre 011 des dépenses liées à :

- Compte 606 : Fournitures de petits équipements, vêtements de travail, fournitures administratives ;
- Compte 611 : il s'agit des repas personnes âgées payés à ELIOR. Depuis le 1^{er} juillet 2022 le prix du repas personne âgée est facturé à hauteur de 6,07 euros par le prestataire ;
- Compte 615 : Des locations de véhicules et frais d'entretien. Depuis le second semestre 2022 l'ensemble des véhicules de portage (4 véhicules) font l'objet d'un contrat de location.

Le service « livraison » du CIAS intervient dans un schéma de mutualisation pour le portage de repas des usagers de la CCRLCM (enfants des crèches et écoles).

La CCRLCM positionnée depuis la rentrée 2020 sur une tarification de portage minimale pour les communes, se traduisant par un effort financier du budget de la CCRLCM sur le budget du CIAS Portage de repas a dû néanmoins relever les tarifs de portage à la rentrée scolaire 2022 en raison de l'inflation importante sur les carburants.

L'effort financier consentis depuis 2020 par la Communauté de Communes et reconduit tous les ans viendra à nouveau sur 2023 abonder les recettes de la section de fonctionnement. Le montant prévisionnel de la convention s'élevait en 2022 à 120 000 euros. Ce montant sera réévalué sur le budget 2023.

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 devra être remboursée en deux temps :

- 200 000 euros en 2023
- 200 000 euros en 2024

3.2 Le service d'aide et d'accompagnement à domicile du CIAS

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

REIROSPECTIVE COMPTE ADMINISTRATIF CIAS M22

TOTAL DES PRODUITS DE FONCTIONNEMENT	2017	2018	2019	2020	2021
017 Produits de la tarification	2 845 543,55	2 953 616,32	2 888 866,02	2 733 218,32	2 715 353,90
018 Autres produits relatifs à la tarification	589 674,50	456 967,12	494 722,45	913 168,71	751 603,34
019 Produits financiers et produits non encaissables		28 293,64	18 422,28	1 920,73	2 635,27
002 Excedent de fonctionnement reporté	40 300,00	43 000,00	71 179,61	12 247,00	
TOTAL DES PRODUITS	3 475 518,05	3 481 877,08	3 473 190,36	3 660 554,76	3 469 592,51

TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	2017	2018	2019	2020	2021
011 dont charges à caractère général	52 800,75	53 395,38	55 450,86	68 611,01	68 604,12
012 dont charges de personnel	3 118 165,15	3 172 382,36	3 203 725,57	3 338 251,69	3 222 624,47
016 Dépenses afférentes à la structure	219 002,23	264 632,33	341 189,95	272 286,81	284 087,47
TOTAL DES CHARGES	3 389 968,13	3 490 410,07	3 600 366,38	3 679 149,51	3 575 316,06

Résultat section de fonctionnement de l'exercice	85 549,92	- 8 532,99	- 127 176,02	- 18 594,75	- 105 723,55
---	------------------	-------------------	---------------------	--------------------	---------------------

TOTAL DES Produits D'investissement	2017	2018	2019	2020	2021
Excédent d'investissement reporté			14 825,29	2 347,00	19 809,07
10222 FCTVA		1 961,79	1 961,79		
10682 Excédent affecté à l'investissement	25 000,00				
13 Subvention	9 532,00				
28 Amortissements		4 253,00	4 253,00	4 895,00	7 329,66
	34 532,00	6 214,79	21 040,08	7 242,00	27 138,73

TOTAL DES Charges D'investissement	2017	2018	2019	2020	2021
001 Déficit d'investissement reporté	21 269,00				
1391 Etat		1 906,00	1 906,00	1 906,00	1 906,00
20 Concession et droits similaires					
2183 Matériel de bureau et informatique			4 617,43	2 434,66	
	21 269,00	1 906,00	6 523,43	4 340,66	1 906,00

Résultat section d'investissement de l'exercice	13 263,00	4 308,79	14 516,65	2 901,34	25 232,73
--	------------------	-----------------	------------------	-----------------	------------------

3.2.2. L'activité du SAAD

Le SAAD du CIAS bénéficie 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.

Jusqu'en 2021 le SAAD intervient de façon directe sur 24 communes du territoire communautaire:

Argens-Minervois, Boutenac, Camplong d'Aude, Canet d'Aude, Castelnau d'Aude, Conilhac-Corbières, Cruscades, Escalles, 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.

Et a contractualisé avec l'ADHCO (Association de Développement des Hautes Corbières) pour servir les prestations d'aide à domicile sur 30 communes du territoire communautaire en mettant à disposition de l'association du personnel intervenant à domicile :

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, Vigneveille, Villerouge-Termenès

Les difficultés conjoncturelles de ces deux dernières années n'ont fait que rajouter de la charge aux difficultés structurelles rencontrées par les SAAD.

Aussi afin d'offrir à l'ensemble des bénéficiaires du territoire la même offre de service (même prestation et même tarification) concernant l'Aide et l'Accompagnement à Domicile, en accord avec les élus du Département, le Président du CIAS et les membres du conseil d'Administration du CIAS ont souhaité que la partie gérée par conventionnement par l'ADHCO soit gérée directement par le CIAS. La reprise en régie directe par le CIAS initialement prévue au 1er janvier 2022 a, pour permettre le respect des procédures administratives (transfert des bénéficiaires et des personnels) été décalée au 1er avril 2022.

Le budget 2023 tiendra compte des heures à servir sur l'ensemble du territoire communautaire.

Après avoir dû pour la première fois refuser certains plans d'aide auprès de bénéficiaires très dépendants durant l'été 2021, car nous n'avons pu recruter du personnel diplômé, nous avons eu à l'inverse en début d'année 2022 dû gérer un manque de plan d'aide sur certains secteurs. En effet le peu de nouveaux plans d'aides accordés ne venaient pas combler les pertes d'heures liées à des décès ou à des placements en établissement.

Si le SAAD peine toujours à recruter du personnel diplômé en capacité de réaliser certaines prestations d'aide humaine auprès des bénéficiaires les plus dépendants, il est à noter depuis quelques mois des possibilités de recrutement de personnels non diplômés qu'il conviendra d'accompagner et former. Ces recrutements permettent, aujourd'hui, de prendre en charge de nouveaux plans d'aide en « jouant » sur la complémentarité personnels formés / non formés au domicile.

Pour autant nous notons aujourd'hui et depuis plus d'un an une concurrence de plus en plus prégnante de l'emploi direct sur certains secteurs de notre territoire d'intervention.

Ainsi et compte tenu des éléments précédemment exposés **la proposition faite au département concernant l'activité de notre SAAD pour l'exercice 2023 est de 137 000 heures.**

Les heures financées par le Département représentent prévisionnelle.

3.2.3. Le personnel

EFFECTIFS

Catégorie	Nombre d'Agents	ETP
Administratif et encadrant	24	12,02
Intervenants qualifiés	70	47,25
Intervenants non qualifiés	61	38,00

Concernant le personnel administratif et encadrant :

Avec 12,02 ETP contre 11,5 en 2022 le budget global 2023 ne propose que très peu d'évolutions en matière de personnels administratif par rapport à 2022 qui a vu :

- La reprise en régie du secteur ADHCo nécessitant l'intégration du directeur adjoint (0,5 ETP sur le SAAD) et d'une responsable de secteur (1 ETP)
- La volonté de créer un poste de Responsable du suivi Qualité (1 ETP) 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 (congrés ou arrêt maladie).

Le budget 2023 propose la valorisation de 0.5 ETP complémentaires pour la partie ressources humaines dont 81.36% affecté à l'activité pour le compte du Département. 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. Entre juin et octobre 2022 ce sont 16 personnels nouveaux qui ont été recrutés sur le service. Chaque recrutement, hormis le temps de recrutement et d'accompagnement assuré par le SAAD 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 rémunérer les personnels dans des délais raisonnables (avant le 10 du mois qui suit pour les CDD) entraîne 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.

Il est à noter que l'ensemble de ces personnels « Ressources Humaines » sont salariés de la CCRLCM et leurs salaires sont refacturés au SAAD via la convention « services communs ».

Le détail des postes administratifs demandé est le suivant :

2023

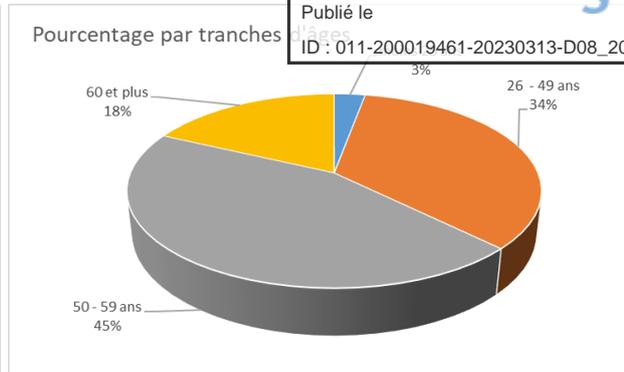
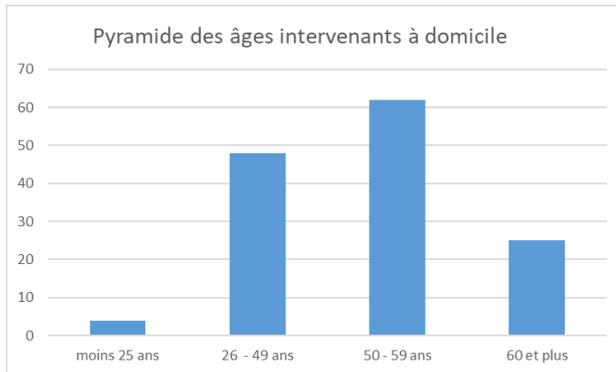
DIRECTION ENCADREMENT	nbre agent	ETP
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	1	0,08
DIRECTRICE	1	0,50
DIRECTEUR ADJOINT	1	0,50
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES	1	0,50
	4	1,58

ADMINISTRATION GESTION	Nbre agent	ETP
RESPONSABLE DE SECTEUR	6	6,00
RESP. SECT. COORDINATRICE / QUALITE	1	0,90
RH (suivi contrats, carrière, absences, paie ...)	3	2,00
ADMINISTRATION GENERALE	2	0,04
COMPTABILITE	3	0,10
FACTURATION/SECRETARIAT	2	0,60
ACCUEIL	2	0,70
INFORMATIQUE	1	0,10
	20	10,44

TOTAL PERSONNEL ADMINISTRATIF	24	12,02
--------------------------------------	-----------	--------------

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 organisationnellement.



Nous notons encore aujourd'hui que plus de la moitié 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.

En 2022 nous pouvons compter

- 8 départs en retraite (dont 2 en retraite invalidité)

En 2023 il est prévu :

- 2 départs en retraite

Conformément à l'activité demandée le CIAS de la CCRLCM demande au service tarificateur de retenir le nombre de 85.25 ETP se répartissant comme suit :

2023		
Intervenant à domicile	nbre agent	ETP
diplômé TIT	47	34,00
Diplômé CDI	16	8,79
Diplômé CDD	7	4,45
Nombre d'agents diplômés	70	47,25
Non diplômé TIT	5	3,00
Non Diplômé CDI	15	10,74
Non Diplômé CDD	41	24,26
Nombre d'agents non diplômés	61	38,00
TOTAL INTERVENANTS	131	85,25

CHARGES DE PERSONNEL :

Concernant le personnel administratif et encadrant :

Les charges de personnel administratif et encadrant présentées s'élèvent à 674 569 € (rémunérations + charges) avec 432 869 € pour les personnels salariés CIAS et 241 700 € pour les personnels CCRLCM via les « services communs »

Nous ajoutons une charge de 3 000 € pour la rémunération des personnels extérieurs (essentiellement médecins pour expertises) et présentons une atténuation de charge de 280 387€ correspondant pour :

- 115 387 € 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.

- 165 000 € à une subvention du budget de la CCRLCM

Le présent budget intègre la revalorisation des salaires des responsables de secteur dans les mêmes proportions que les intervenants à domicile de manière à garder une cohérence dans l'échelle des salaires sur le service. Cette revalorisation de 49 points d'indice entraîne un coût complémentaire de 24 000 pour l'exercice.

Le total demandé s'élève pour le personnel administratif à 397 182 €

ETP et masse salariale personnel ADMINISTRATIF		
	Total 2023 PROPOSE	
ETP	12,02	
Masse salariale	674 569	
honoraires extérieurs	3 000	
atténuation de charges	-	280 387
masse salariale nette	397 182	
VMP (hors honoraires)	32 794	
Encadrant et administratifs	activité totale 2023	
PERSONNELS CIAS SAD	432 869 €	674 569 €
PERSONNELS CCRLCM	241 700 €	
Atténuation refact CIAS / CCRL	4 545 €	115 387 €
Atténuation refact CIAS / PR	43 934 €	
Atténuation refact CIAS / SMCC	66 908 €	
Subvention CCRLCM	165 000 €	165 000 €
Total	394 182 €	394 182 €
+ HONORAIRES	3 000 €	3 000 €

Concernant les intervenants à domicile :

Les charges de personnel intervenants à domicile, sont établies à 3 255 131 €

Le présent budget intègre la revalorisation de 49 points d'indice entraînant un coût supplémentaire pour le service de 341 000 € pour une compensation attendue du département de 277 000 €.

Les atténuations de charges de 492 705 € se décomposent comme suit :

- 46 705 € de refacturation par le service aide à domicile de « services communs » à la CCRLCM et au service portage du CIAS.
- 346 000 € de financement du département de l'Aude :
 - 268 500 € dans le cadre du soutien à la revalorisation des salaires
 - 77 500 € dans le cadre du CPOM qualité (18 500€ au titre des dimanches et jours fériés et 59 000 € au titre de l'accompagnement des personnes en GIR 1 et 2)
- 100 000 € aux remboursements d'indemnités journalières

	Total 2023 PROPOSE
ETP	85,25
Masse salariale	3 225 131
atténuation de charges	- 492 705
masse salariale nette	2 732 426
VMP (hors honoraires)	32 051

Intervenants à domicile	activité totale 2023	
PERSONNELS CIAS SAD	3 225 131	3 225 131
Atténuation refact CIAS / CCRL	45 150	46 705
Atténuation refact CIAS / PR	1 555	
CD 11 qualité + Ségur	346 000	346 000
IJ	100 000	100 000
Total	2 732 426	2 732 426

3.2.4. Les dépenses d'exploitation et de structure

Le SAAD du CIAS de la CCRLCM fait une proposition à hauteur de 297 300 € pour les charges du groupe 1 et groupe 3.

Sur les charges de structure nous avons une prévision d'augmentation importante sur l'assurance statutaire des personnels titulaires avec un doublement de la charge 75 000 € au BP 2022, 150 000 € au BP 2023.

Ce poste est impacté par l'augmentation du brut lié à la revalorisation « SEGUR » et à l'augmentation de l'indice de juillet 2022 mais surtout par le taux de cotisation à périmètre constant qui passe en 2023 de 7,10 % à 14.20 %. A couverture équivalente le montant de cotisation aurait été de 209 000 €. Il est projeté d'abandonner l'assurance pour maladie ordinaire (avec franchise 30 jours) et d'adapter les franchises sur l'accident du travail et sur la longue maladie.

Nous prévoyons sur le budget une subvention à l'ADHCO à hauteur de 34 000 €. Cette subvention concerne la période du 1^{er} trimestre 2022 (avant reprise en régie du SAAD secteur ADHCO), la subvention étant versée en décalé pour chaque exercice en fonction du résultat de l'année précédente.

Le CIAS de la CCRLCM a établi ses propositions budgétaires pour 2023 telle que présentées ; le coût horaire sollicité ressort à **25.00 €/heure**.

Groupes de Comptes	BP 2023 Global
Dépenses d'exploitation et de la structure Groupe I et III	297 300
Dépenses afférentes au personnel Groupe II	3 902 700
TOTAL DEPENSES	4 200 000
Produits relatifs à l'exploitation Groupe II	773 092
Quote-part subvention investissement	1 908
DEPENSES NETTES	3 425 000
Activité en heures	137 000
TARIF HORAIRE	25

La proposition présentée prend en compte

- Une subvention prévisionnelle de la CCRLCM à hauteur de **165 000.00**

- **Une recette prévisionnelle du département dans le cadre de la dotation qualité de 18 500.00 euros pour les heures de dimanches et jours fériés et de 87 000.00 euros pour les heures GIR 1 et 2**
- **Une recette prévisionnelle du département pour compenser la prime SEGUR d'un montant de 277 000.00 euros.**
Sans subvention le tarif nécessaire serait de 26.20 €

4. LES ENGAGEMENTS PLURI-ANNUELS

La réalisation de l'évaluation externe en 2020 a permis au service de se projeter sur ses engagements pluri annuels. Certaines actions ont été engagées en 2021 et poursuivies sur 2022.

La signature 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, a permis de redéfinir, sur la période les objectifs stratégiques généraux et opérationnels.

Outil de modernisation de l'action publique et de mise en œuvre des politiques publiques dans les territoires, le CPOM permet de mettre en cohérence les objectifs du gestionnaire et de son service d'aide et d'accompagnement à domicile avec les priorités définies par le Département en matière de prévention de la perte d'autonomie et de maintien à domicile.

Afin de renforcer la qualité de service aux usagers et la capacité des services à réaliser leurs missions, le Département de l'Aude et le service prestataire s'engagent sur des objectifs réciproques dans le cadre du présent CPOM (au sens de l'article L. 313-11-1 du code de l'action sociale et des familles). Ils inscrivent ainsi leur relation dans une démarche volontaire et conjointe de transparence et d'engagements réciproques, tant dans les actions entreprises, l'attribution et la gestion de moyens financiers, que dans l'évaluation des résultats atteints en fonction des objectifs définis en commun.

Cette démarche de contractualisation doit permettre :

Pour le Département, de :

- Soutenir les services proposant des prestations d'aide et d'accompagnement à domicile afin de les accompagner dans l'accomplissement de leurs missions et de leur permettre de développer de nouvelles actions ;
- Renforcer son pilotage territorial en matière de politique de maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie et d'apporter aux Audois des réponses adaptées à leurs besoins et accessibles ;
- Rationaliser et optimiser ses dépenses

Pour l'organisme gestionnaire, de :

- Adapter son offre de service, en assurer le caractère pérenne dès lors qu'elle répond aux besoins de la population
- Conforter son positionnement sur le territoire
- Préparer sa transformation en Service Autonomie à Domicile ;
- Bénéficier d'une meilleure visibilité sur son activité et son financement dans une logique de pluri-annualité de ses ressources ;
- Disposer d'un vecteur de simplification et de souplesse en matière de

tarification (pour les services habilités à l'aide sociale)

- Améliorer la Qualité de Vie au Travail au sein de son service ;
- Encourager et développer la formation des professionnels ;
- Développer ou renforcer ses coopérations de manière formalisée avec d'autres SAAD et avec les autres acteurs sociaux et médico-sociaux du territoire ;

Pour l'usager, de bénéficier de :

- L'amélioration de la qualité de service rendu ;
- Services accessibles financièrement sur tout le territoire départemental.

4.1 Orientations stratégiques du SAAD

Dans le cadre du CPOM, un diagnostic a été établi sur la base des éléments transmis suite à l'appel à candidature publié par le Département. Il a été enrichi et partagé par avec le Département de l'Aude, notamment pour définir et répondre aux objectifs généraux envisagés hors dotation complémentaire. Pour les SAAD habilités à l'aide sociale, ce diagnostic est complété par leur travail avec le cabinet SPQR, action financée dans le cadre de la convention CNSA pour un accompagnement à l'optimisation de leur gestion financière et organisationnelle.

Dans le cadre du CPOM le SAAD s'engage avec le Département, à l'atteinte des objectifs suivants :

- Objectifs stratégiques généraux
 - Respecter le projet de vie de la personne dans son souhait de rester à domicile
 - Sécuriser le parcours de vie de la personne
 - Permettre à la personne de bénéficier d'un service de qualité et accessible financièrement
 - Prévenir l'entrée et l'aggravation de la personne dans la dépendance.
- Objectifs stratégiques complémentaires qualité
 - Accompagner des personnes dont le profil de prise en charge présente des spécificités
 - Intervenir sur une amplitude horaire incluant les soirs, dimanches et les jours fériés.

Il est à noter que le SAAD a été sélectionné dans le cadre de l'appel à candidatures publié le 16 juin 2022 par le Département et s'est vu attribué une dotation permettant la mise en œuvre des objectifs stratégiques complémentaires qualité appelée « dotation qualité ».

4.2. Engagements opérationnels

Concernant l'autorisation du service :

La date de fin de l'autorisation du SAAD du CIAS était fixée au 14 novembre 2022. Un nouvel arrêté renouvelant l'autorisation de fonctionnement du SAAD du CIAS a été pris par le département pour une durée de 15 ans soit jusqu'au 13 novembre 2037.

Le service a tenu ses engagements règlementaires puisque l'évaluation interne puis l'évaluation externe ont été réalisées dans les délais définis par la loi. Le service

s'engage donc à suivre les préconisations relevées et à fournir l'état d'avancement des différentes actions engagées.

L'évaluation du service mais aussi l'audit réalisé par le cabinet SPQR permettront une mise en évidence des points de progression à mettre en œuvre.

Concernant le recrutement des agents :

Aujourd'hui le SAAD a de grandes difficultés pour recruter des agents formés ou expérimentés dans les métiers de l'aide à la personne. A cette difficulté s'ajoute une pyramide des âges très élevée. Des départs en retraite de personnel diplômé sont à prévoir et pour conserver un niveau acceptable pour le service de personnel qualifié le service d'aide à domicile devra déployer des efforts pour fidéliser les nouvelles recrues. En effet, Les SAAD privés et associatifs qui sont en capacité d'offrir des postes en CDI très rapidement captent ce personnel au détriment de notre service qui ne peut offrir que des CDD. En effet le choix politique de notre SAAD est d'envisager la stagiairisation des agents diplômés au-delà d'un an de présence dans le service.

En 2021 un partenariat a été initié avec Pôle Emploi pour organiser des recrutements via la méthode de recrutement par simulation (MRS) qui permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant compte ni de l'expérience ni du niveau de diplôme mais des habiletés de la personne à exercer un métier. Ce partenariat est reconduit en 2022 avec une première session organisée au premier trimestre.

Concernant la gestion et la prévention des risques professionnels :

L'engagement du service dans la prévention des risques professionnels, le développement des informations à destination du personnel (risque routier, utilisation de produits chimiques, lavage des mains), l'analyse des pratiques dans le cadre du partenariat avec le SIST (Service Interprofessionnel de Santé au Travail) se poursuivra en 2022.

Les groupes de soutien psychologique seront reconduits pour la 9^{ème} année (mise en place en 2014).

Gestion des ressources humaines et impact sur la masse salariale :

En 2021 le Président du CIAS a engagé un plan de déprécarisation des contrats des agents.

Ce dispositif s'est concrétisé au 1^{er} juillet 2021, tel que prévu sur le calendrier initial avec :

- 12 agents diplômés nommés stagiaires qui ont pu bénéficier d'une augmentation de temps de travail et qui perçoivent désormais le RIFSEEP
- 3 agents non diplômés en contrat depuis plus de 6 ans qui sont passés en CDI avec également une augmentation de temps de travail et la perception du régime indemnitaire
- 5 agents bénéficiant d'une augmentation de temps de travail.

Il s'agit d'une avancée très importante pour la situation personnelle de ces agents dont notre Président s'était soucié dès le début de son mandat.

Ce plan a été reconduit en 2022. Les agents diplômés en CDD justifiant d'un an de présence dans le service ont pu ainsi sécuriser leur emploi. Ce plan de déprécarisation a un impact budgétaire prévisionnel de 25 000.00 euros par an.

La mise en place des astreintes pour les week-end et jours fériés depuis septembre 2021 constitue une avancée pour le service en sécurisant les prestations de week-end et jours fériés qui sont essentiellement des prestations d'aide humaine (aide au repas, et aide à la toilette).

La formation

Après près de deux ans durant lesquels la formation a été mise à mal du fait de la crise sanitaire, le service souhaite redonner un élan à la formation des agents afin de développer les compétences techniques des agents intervenants à domicile.

Un programme de formation élaboré dans le cadre des unions de formation avec les autres CIAS proches de notre intercommunalité est proposé au CNFPT.

En parallèle une session de VAE pour le titre professionnel Assistante de vie aux familles est mise en place par le biais du CNFPT pour continuer dans la voie de déprécarisation des contrats des agents initiée en 2021.

Ce débat d'orientation budgétaire s'appuie sur l'orientation politique initiée par le Président du CIAS et les différentes actions mises en œuvre depuis 2020.