

Rapport d'Orientation Budgétaire 2024 du CCAS – Budget principal

L'activité du CCAS est structurée par un projet de direction, élaboré par l'équipe du CCAS en conformité avec les orientations politiques portées par les élus des secteurs Action Sociale et Seniors. Réactualisé courant 2022, il couvre notamment les axes de travail suivants :

Pour le pôle Solidarités : Accès aux droits sociaux et prévention de la précarité

Pour les pôles Séniors et Résidences autonomie : repérage, lutte contre l'isolement/convivialité, maintien de l'autonomie, mixité sociale, amélioration des conditions de vie et de la sécurité en Résidences.

Pour tout le CCAS : lisibilité de l'offre sociale sur le territoire, proximité - re matérialisation, poursuite des améliorations de gestion et des mises en conformité (ABS, CPOM, M57, etc....)

Ce projet de direction, décliné en projets de services / d'établissement est également enrichi des résultats de l'Analyse des Besoins Sociaux 2021, qui préconise juin 2022 et partagée avec les élus municipaux puis avec le collectif de direction de la ville à l'automne 2022, elle préconise le suivi renforcé de 37 enjeux en matière de la petite enfance, l'enfance, la jeunesse, les familles, les enjeux liés au vieillissement, le logement, l'insertion professionnelle, l'accès aux droits, le handicap. Les engagements de la mandature sont en cours de réalisation : guide d'accès aux droits pour les personnes précaires, projet de transport porte à porte.

Le travail d'élaboration budgétaire pour le budget primitif 2024 continue de prendre en compte les très probables effets inflationnistes et paupérisateurs de la crise économique et sociale en cours, plus aigus sur certains publics (familles monoparentales, jeunes, Séniors, travailleurs pauvres) ainsi que les phénomènes d'exclusion numérique qui se sont accentués en matière d'accès aux droits.

Le cadrage budgétaire de la ville pour le budget 2024 fixe un objectif d'inscriptions budgétaires au budget primitif 2024 égales au total de celles des budgets primitifs et supplémentaires 2023. Des arbitrages budgétaires ont néanmoins été prévus pour augmenter la subvention octroyée par la ville au CCAS pour couvrir les frais de personnel, le projet de transport porte-à-porte.

Aussi, les principales propositions d'évolution 2023/2024 pour le budget du CCAS sont :

A - Budget de fonctionnement :

En dépenses :

Administration générale : dépenses de personnel et informations sur la structure du personnel :

La direction des ressources humaines a fourni les éléments suivants :

----- 0 -----

1. Structure des effectifs du CCAS au 31 octobre 2023

1.1 - Répartition par statut

Au 31 octobre 2023, le CCAS compte 23 agents dont

- 21 sur postes permanents
- 2 sur postes non permanents

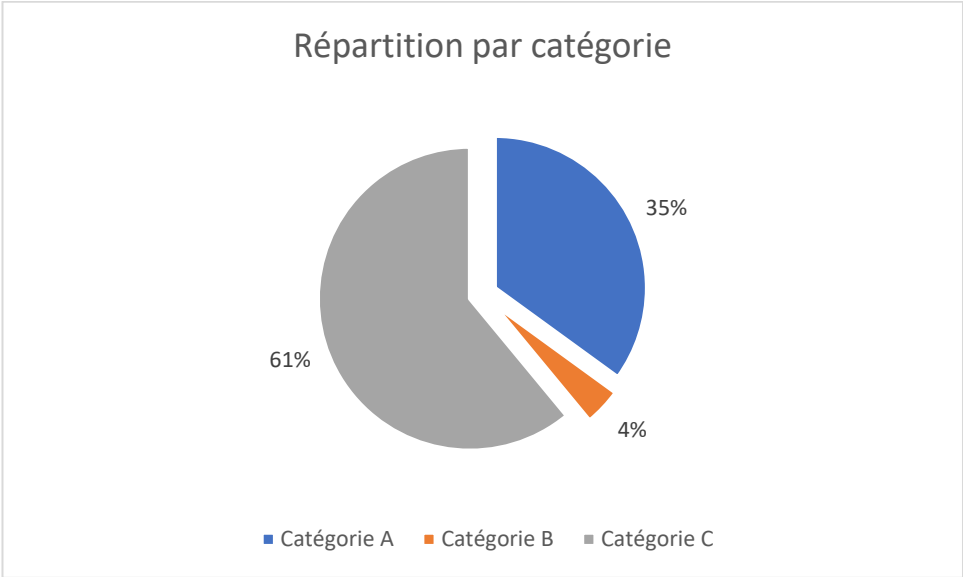
Les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) représentent 61 % des effectifs sur poste permanent.

Emplois permanents	Fonctionnaires stagiaires	1
	Fonctionnaires titulaires	13
	Contractuels	7
TOTAL EMPLOIS PERMANENTS		21
Emplois non permanents	Personnels extérieurs	2
	TOTAL EMPLOIS NON PERMANENTS	2
TOTAL EMPLOIS PERMANENTS ET NON PERMANENTS		23

1.2 - Répartition par catégorie et par filière

Les 23 postes sont majoritairement des agents de catégorie C représentant 61 % des postes, puis de catégorie A (35 % des postes) et, enfin, de catégorie B (4 %).

répartition des ETP par catégorie	
agent de catégorie A	8
agent de catégorie B	1
agent de catégorie C	14
TOTAL	23

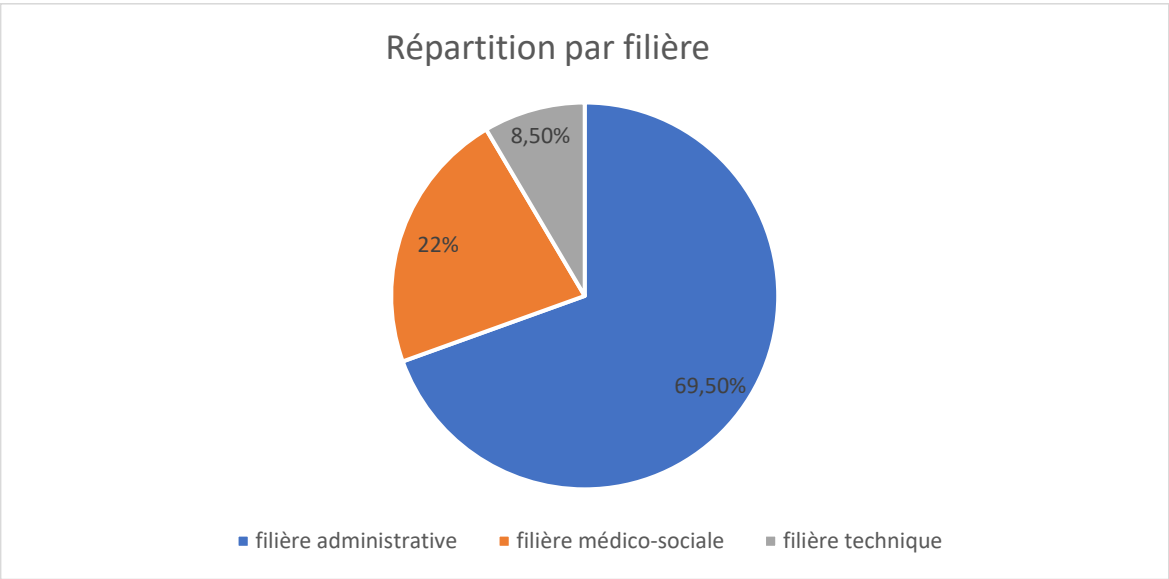


Les métiers exercés par les agents du CCAS sont majoritairement des métiers de la filière administrative (69,5 %).

La filière médico-sociale représente 22 % des postes correspondant aux métiers de travailleurs et agents sociaux.

La filière technique représente, quant à elle, 8,5 % des postes correspondant au agents de portage.

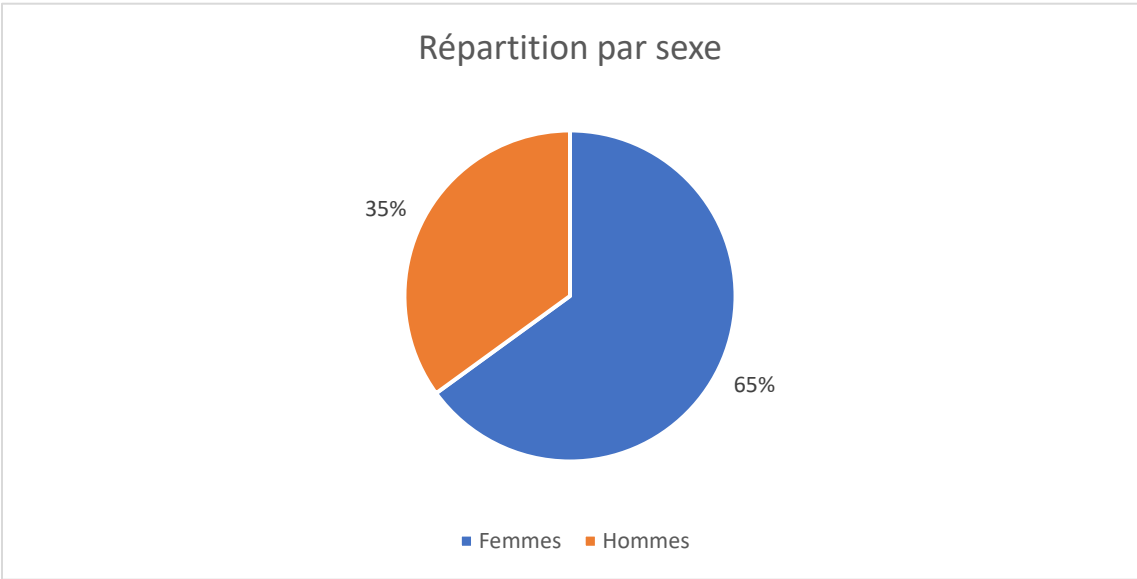
répartition par filière		
filière administrative	16	69,5%
filière médico-sociale	5	22%
filière technique	2	8,5%
TOTAL	23	100,00%



1.3 - Répartition par sexe

Les femmes sont majoritaires au CCAS : elles représentent en globalité (postes permanents et non permanents) environ 65 % des effectifs.

répartition par sexe		
femmes	15	65%
hommes	8	35%
TOTAL	23	100,00%



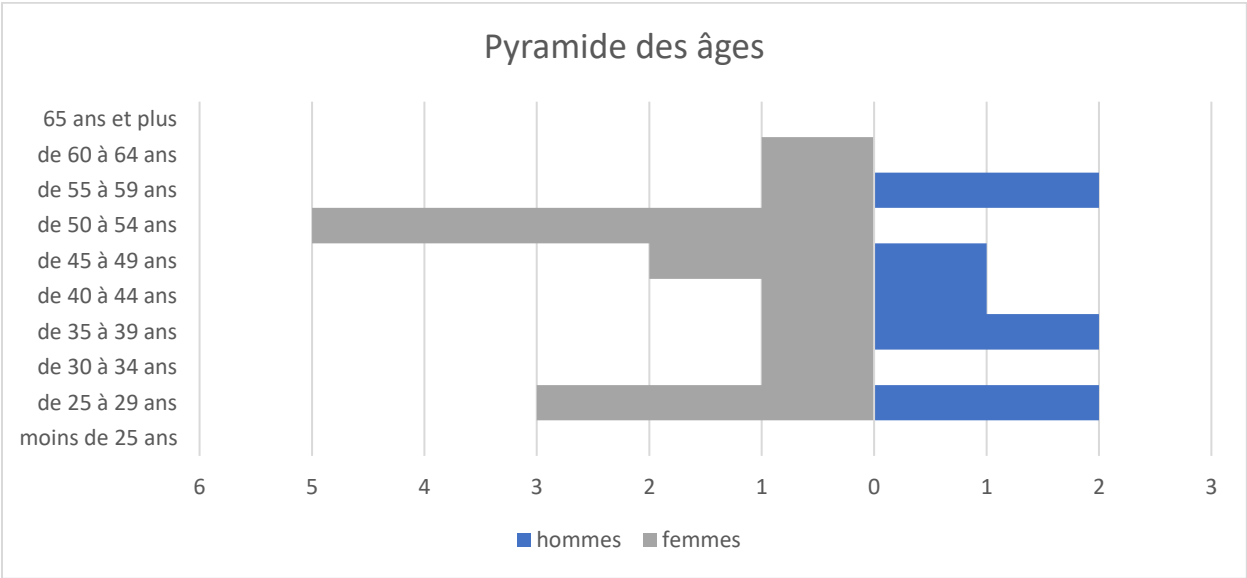
En effet, dans la population des agents permanents, les femmes sont majoritaires dans les filières administrative et médico-sociale.

Filière	sexe	Total	
ADM	F	12	75%
	H	4	
Total ADM		16	
MED	F	3	60%
	H	2	
Total MED		5	
TEC	F	0	0%
	H	2	
Total TEC		2	
Total général		28	

1.4 - Répartition par âge

L'âge moyen des agents est de 42 ans et 2 mois en 2023 (situation des agents au 31/10/2023).

Comme chaque année, on note une forte différence entre fonctionnaires (âge moyen : 46 ans et 8 mois) et contractuels (âge moyen : 37 ans et 6 mois).



2 - Temps de travail

En 2023, le temps de travail des agents sur poste permanent du CCAS était de 1607 heures par an.

Deux cycles principaux de temps de travail sont mis en place :

- Un cycle équivalent à 37,5 heures par semaine, générant 15 jours de RTT
- Et un cycle équivalent à 39 heures par semaine, plutôt attribués aux cadres, générant 23 jours de RTT.

Au 31 octobre 2023, 18 agents étaient en temps complet, 3 agents en temps non complet et 2 agents à temps partiel.

3 - Exécution des dépenses de personnel 2023 (réf: journal de paie cumulé et projeté au 31 octobre 2023).

En 2023, les dépenses de personnel s’élèveront à environ 899 578 €, pour un montant brut hors charge de 641 148 €, dont :

- traitement indiciaire : 426 907 €
- régime indemnitaire : 910809 €
- nouvelle bonification indiciaire (NBI) : 4 532 €

- heures supplémentaires et astreintes : 500 €
- SFT : 5 449 €
- indemnité de résidence : 14 597 €
- prime annuelle : €

Les charges patronales pour 2023 s'élèvent à 253 964 €.

Evolution de la masse salariale 2023 par rapport à 2022

L'année 2023 a été marquée par plusieurs hausses mécaniques :

- 2 augmentations du SMIC : +1.81 % au 1er janvier, +2.22 % au 1er mai
- augmentation de la valeur du point d'indice à compter du 01/07/2022
- mesure spécifique « bas de grille » qui accorde jusqu'à 9 points d'indices majorés supplémentaires aux agents des grilles C et B1
- revalorisation du RIFSEEP à partir du 1^{er} août 2023
- augmentation de la participation employeur aux frais de transport – 75% au lieu de 50%
- hausse consécutive au Glissement Vieillesse Technicité (GVT)

Perspective d'évolution de la masse salariale 2024 par rapport à 2023 :

En 2024, les mesures gouvernementales permettent à tous les agents de toutes les catégories de bénéficier d'une augmentation de 5 points d'indice dès le 1er janvier. Cela devrait représenter, à effectif constant, une augmentation d'environ 8 600 €.

Il est également laissé à la libre administration des collectivités territoriales la possibilité de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat qui pourrait être évaluée à un budget d'environ 4 500 € pour les agents concernés (budget calculé sur la base de l'attribution de la moitié des plafonds pour chaque groupe d'agents concernés).

Le complément de l'augmentation de l'IFSE sur une année pleine, ainsi que la mise en place du CIA, devraient représenter, quant à eux, un coût d'augmentation d'environ 12 000 € cumulés.

Les prévisions d'augmentation du SMIC, de revalorisation éventuelle de la valeur du point - sur la seconde partie de l'année civile - et du naturel Glissement Vieillesse Technicité - avancements de grades, changement d'échelon, ... -, les recrutements en cours et à venir, imposent de prévoir un budget complémentaire d'environ 16 900 €.

L'ensemble de ces mesures et prévisions obligatoires devraient accroître nos dépenses de personnel de près de 42 000 € par rapport au réalisé projeté 2023.

Ainsi, le budget prévisionnel 2024 serait de 942 000 M€, soit une hausse de +4.5 %.

Au vu de certaines de ces mesures exceptionnelles qui ne devraient pas être reconduites, cette hausse devrait se stabiliser, voire diminuer les années suivantes.

A ces éléments, le CCAS ajoute les précisions suivantes :

- Depuis 2 ans, le nombre de dossiers régularisation ou de contentieux avec les institutions suivantes augmente : URSSAF, CNRACL, Direction Générale des Finances Publiques, Caisse des Dépôts et Consignations, Ile de France Mobilité, CPAM, IRCANTEC. Cela entraîne des dépenses imprévues aux montants aléatoires. Ces dossiers sont suivis par la direction des ressources humaines de la ville.
- des allocations chômage sont à verser à d'anciens agents vacataires, dont le montant varie en fonction du parcours d'insertion professionnelle des intéressés,
- dans un contexte de tension générale sur le marché du travail, accrue concernant les métiers de l'action sociale, le CCAS fait continuellement face à des difficultés de recrutement et à un sous-effectif important. Aussi, les projections effectuées sur la base du réalisé ne permettent pas de rendre compte de la totalité des besoins permanents du CCAS.
- l'animation et la sécurisation 24 /24 des 2 sites distincts des résidences autonomie, contractualisées avec le département dans le cadre de la loi et du CPOM, vont entraîner des besoins RH accrus. Pour 2024, il est déjà prévu d'agir sur les postes suivants : intégration de l'agent polyvalent, astreintes, accueil de jeunes en service civique.

Aussi, en raisonnant en « effectifs budgétaires », (concernant les postes pourvus et non-pourvus), une augmentation conséquente de la masse salariale du CCAS est à prévoir pour 2024 par rapport à 2023.

Administration générale : dépenses hors personnel :

- Malgré le départ de l'agent qui devait bénéficier d'une Validation des Acquis de l'Expérience (travailleur social), il est proposé de maintenir la lignes des formations au même niveau qu'en 2023, principalement pour réorganiser et améliorer les Groupes d'Analyse des Pratiques Professionnelles et accompagner les montées en compétence des agents du portage de repas sur de nouvelles missions liées à la prestation de transport porte à porte.

Le pôle Solidarités propose les évolutions suivantes :

- pour la ligne de frais pour les cartes Cohésia/Chèques Accompagnement Personnalisés (CAP), il est proposé une baisse par rapport à 2023, car les frais d'initialisation Cohésia ne sont à régler que l'année de la mise en place.
- Augmentation de l'abondement du Fonds de Solidarité Logement départemental au vu du réalisé des années précédentes.
- Maintien des lignes pour les aides aux fluides SIPPEREC/VEOLIA: aides aux paiement de factures et distribution d'ampoules basse consommation à distribuer aux usagers précaires.
- Création d'une ligne de pour des fournitures administratives (trieurs, cahier) en support au travail d'Accompagnement Educatif budgétaire pour les usagers de l'ASLL.
- Légère augmentation des lignes consacrées aux tickets de transport et kits hygiène.

Au pôle Séniors :

- Les droits SACEM votés au BS 2023 sont à entériner au BP 2024.
- Au vu du réalisé 2023 et des outils de suivi des factures de l'entente mis en place courant 2023, il est proposé d'augmenter les inscriptions concernant restauration sur table, partiellement couverte par une baisse sur le portage de repas.
- Les dépenses de téléassistance sont prévues à la hausse (+ 2 000 €), compte tenu de la dynamique observée sur ce dispositif les dernières années (détecteur de chute, baisse des tarifs en lien avec la subvention sollicitée depuis 2 ans)
- Il est proposé une augmentation des dépenses pour le banquet compte tenu des évolutions de tarifs des traiteurs.

Concernant les résidences autonomies, dont les budgets annexes relèvent de l'instruction comptable M22 (Etablissements Sociaux et Médico-sociaux), il est proposé de maintenir les montants des subventions du CCAS versées au BP23..

En effet, tout en s'inscrivant, à long terme, dans une trajectoire tarifaire qui tend à couvrir une partie croissante des dépenses, il s'agit de continuer à mettre en œuvre l'ensemble des objectifs contractualisés dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyens (CPOM) signé avec le Département en 2021 et suivies par le Conseil de la Vie Sociale (Instance participative), notamment les animations et la sécurisation continue des 2 sites.

Suite au travail mené en 2023 avec la direction des finances, les diverses refacturations entre la ville et les résidences interviennent désormais selon un système d'acompte / solde.

Il est proposé d'augmenter les lignes créances éteintes et les créances admises non-valeur.

En recettes :

Une augmentation importante des attendues des refacturations des frais de personnel des budgets annexes Résidences Autonomie. Au-delà des augmentations annuelles de frais de personnels liées aux composantes du salaire (GVT, RIFSEEP, point d'indice) cette forte hausse s'explique par les évolutions RH mentionnées en dépenses.

Les ajustements suivants sont proposés par le pôle Seniors :

- Projet de transport porte à porte : il est proposé de baisser la ligne de recettes tarifaires la mise en œuvre de ce projet n'étant prévue courant 2024.
- Téléassistance : au vu du réalisé 2023, il est proposé d'augmenter la ligne recettes tarifaires
- Sorties / activités : au vu du réalisé 2023, 3 000 € supplémentaires de recettes sont attendus
- la subvention allouée par la commune au CCAS augmente par rapport au BP23. Cette proposition correspond au total des crédits budgétés et mandatés par la ville en 2023 (budget primitif + budget supplémentaire). En revanche les arbitrages budgétaires n'ont pas été intégrés à l'étape du budget primitif 2024.

B - Budget d'investissement :

En dépenses :

- achats de mobilier de bureau, informatique, de matériel de bureau.
- la ligne budgétaire consacrée aux prêts aux usagers en difficulté est maintenue, considérant qu'il s'agit d'une ligne d'aide financière.

En recettes :

- Dotation aux amortissements en fonction des dépenses d'investissement réalisées en 2023.
- Fonds de Compensation de la TVA, calculé sur la base des dépenses d'investissement réalisées 2022.

Il est proposé aux membres du conseil d'administration de bien vouloir prendre acte de la tenue du débat budgétaire, suite à la présentation du rapport d'orientation budgétaire pour l'exercice 2024