Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

CCAS DE corbas

EXTRAIT DU REGISTRE

DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SÉANCE DU 8 FÉVRIER 2022

N° CCAS_2022DL002

Date de convocation : 4 février 2022
Affichage du compte-rendu : 15 février 2022
Nombre de conseillers en exercice : 15

OBJET : DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2022

L'an deux mille vingt deux, le huit février à 19:00 heures le conseil d'administration du CCAS de Corbas, régulièrement convoqué, s'est réuni, dans la salle des mariages, sous la présidence de Monsieur Alain VIOLLET.

Présents :	Alain VIOLLET, Christiane PUTHOD, Florent RIVOIRE, Souade KACI, Nathalie RENE, Ghislaine ARCARO, Serge BLAIN, Martine BONNAUD, Joseph RIVOIRE, Monique SAINT LOUP
Excusés / pouvoirs :	Dominique BABE (donne pouvoir à Souade KACI), Gilles BARRET (donne pouvoir à Serge BLAIN), Florence BUACHE (donne pouvoir à Christiane PUTHOD), Muriel PETIT (donne pouvoir à Monique SAINT LOUP)
Excusés / absents :	Véronique GIROMAGNY
Secrétaire de séance :	Béatrice MILLET

Rapporteur : Alain VIOLLET

Vu l'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) ;
Vu le décret n° 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire ;
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), et notamment ses articles L 2312-1 et L 2313-1et D 2312-3 ;

Un débat a lieu au sein du conseil d'administration sur les orientations générales des budgets de l'exercice, sur les engagements pluriannuels envisagés, ainsi que sur la structure et la gestion de la dette, dans un délai de deux mois précédant le vote des budgets primitifs et dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L. 2121-8 du CGCT ; Dans les villes de plus de 10 000 habitants, ce rapport comporte également une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs (évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail).

En conséquence, Monsieur le président propose d'examiner ensemble et d'échanger sur la situation financière du CCAS et du SAAD et ses perspectives budgétaires 2022.

Le débat d'orientation budgétaire donne dorénavant lieu à un vote.

Après avoir évoqué le contexte économique et financier des budgets primitifs 2022 (1 et 2) nous aborderons les principales orientations financières de l'exercice 2022 (3) ainsi que les données relatives à la gestion des ressources humaines (4).

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

1 LE CONTEXTE GÉNÉRAL

La conjoncture économique et la loi de finances pour 2022, nous permettront d'apprécier le contexte dans lequel s'inscrit notre prévision budgétaire.

1.1 CONTEXTE ÉCONOMIQUE MONDIAL

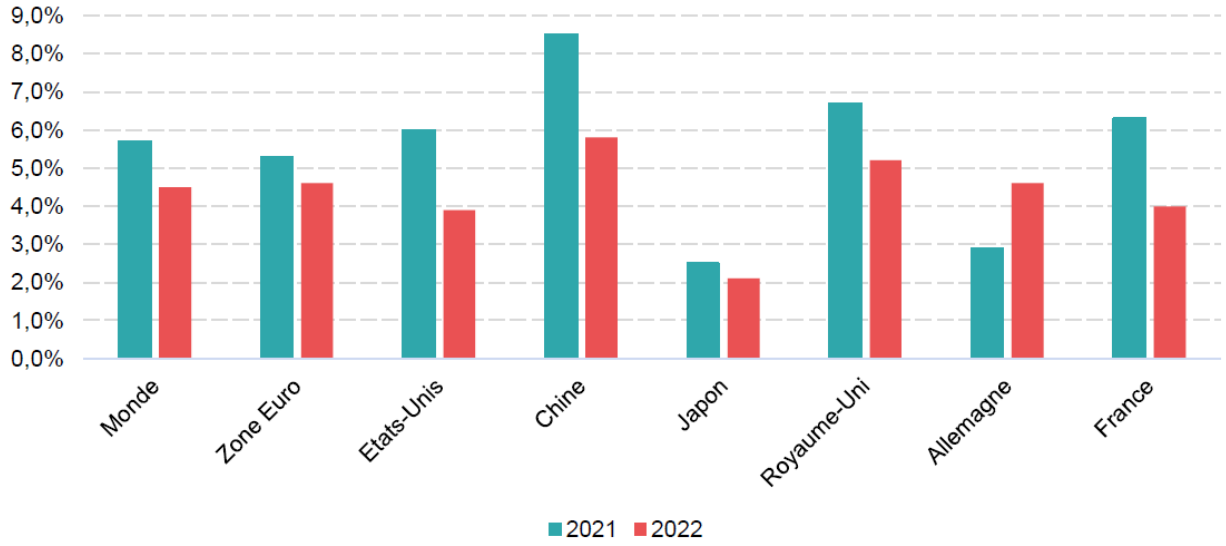
La crise sanitaire mondiale qui a débuté au début de l'année 2020 constitue depuis son déclenchement un sujet d'actualité de premier plan qui dépasse le cadre sanitaire, et qui s'est vite étendu aux sphères politiques, économiques et financières. Le PIB mondial a chuté de 3,4%, les cours du pétrole ont diminué et le CAC40 accuse une baisse de 7,14% en 2020. On observe ainsi un mouvement de « flight to quality » faisant décroître le rendement de l'OAT 10 ans de 0,46% en 2020.
Face à cette situation exceptionnelle, des mesures économiques prises par les gouvernements et les institutions supranationales ont permis de limiter l'ampleur de la crise économique dont l'évolution est étroitement corrélée à la résolution de la crise sanitaire.

Parallèlement aux mesures sanitaires visant à contenir puis éradiquer l'épidémie de la COVID19, les gouvernements et les banques centrales, forts de leurs expériences lors de la crise de 2008, sont massivement et rapidement intervenus pour soutenir l'économie.
Sur le plan budgétaire, les politiques se sont focalisées d'abord sur le **soutien à l'économie** avant de favoriser la **relance**.
En France, les plans de soutien se sont concentrés sur les dispositifs d'indemnisation des entreprises et des citoyens suite à l'arrêt de l'activité lors du premier confinement. L'État a par exemple financé rien qu'en 2020 le **chômage partiel** pour un montant de 27,1 milliards d'euros. Cela a permis aux agents économiques de garder confiance dans l'avenir et un certain pouvoir d'achat utile à la reprise de la consommation en sortie de confinement. En outre, afin de **conserver un marché du financement bancaire fonctionnel**, c'est-à-dire que les banques puissent continuer à fournir des liquidités aux différents acteurs économiques, l'État a mis en place un programme de 300 milliards de garanties d'emprunts, les fameux Prêts Garantis par l'État (PGE).
Au niveau européen, l'Eurogroupe a mis en place un plan d'urgence de 540 milliards d'euros. Ce plan comprend (I) une enveloppe de 200 milliards d'euros accordée à la Banque Européenne d'Investissement pour l'octroi de prêts nouveaux aux entreprises, (II) la possibilité pour la Commission européenne de lever 100 milliards d'euros sur les marchés pour aider les États membres à financer des mesures sociales comme le chômage partiel, et (III) il octroi aux pays les plus touchés par le virus des lignes de crédit préventives via le Mécanisme européen de stabilité (MES) dans la limite de 240 milliards d'euros.
Par la suite, les plans de relance ont pris le relais afin de financer des projets d'avenir qui répondent aux défis majeurs du 21ème siècle : l'écologie, la digitalisation ou encore l'économie durable. **En France**, le plan **France Relance** de 100 milliards d'euros doit financer des projets dans les secteurs de l'écologie à hauteur de 30 milliards, de la compétitivité à hauteur de 34 milliards et de la cohésion pour 36 milliards. **En Europe**, le plan de relance **NextGenerationEU** (NGEU) est « le plus vaste train de mesures de relance jamais financé en Europe ». Ce plan d'un montant total de 2 000 milliards d'euros doit « contribuer à la reconstruction de l'Europe de l'après-COVID-19, une Europe plus verte, plus numérique et plus résiliente ».

Les prévisions de croissance économique d'abord pessimistes se sont progressivement et rapidement améliorées depuis le début de la pandémie, et ce jusqu'aux prévisions de septembre dernier de l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), sur fond d'amélioration continue des conditions sanitaires mondiales.
Même si le PIB mondial a reculé de 3,4% l'an dernier, on observe que le rebond économique est important en 2021. Ce haut niveau d'activité devrait se poursuivre en 2022.
Cette année, les taux de croissance prévus par l'OCDE sont de l'ordre de 5,7% dans le monde, de 5,3% pour la Zone Euro, de 6% pour les États-Unis et de 8,5% pour la Chine.

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

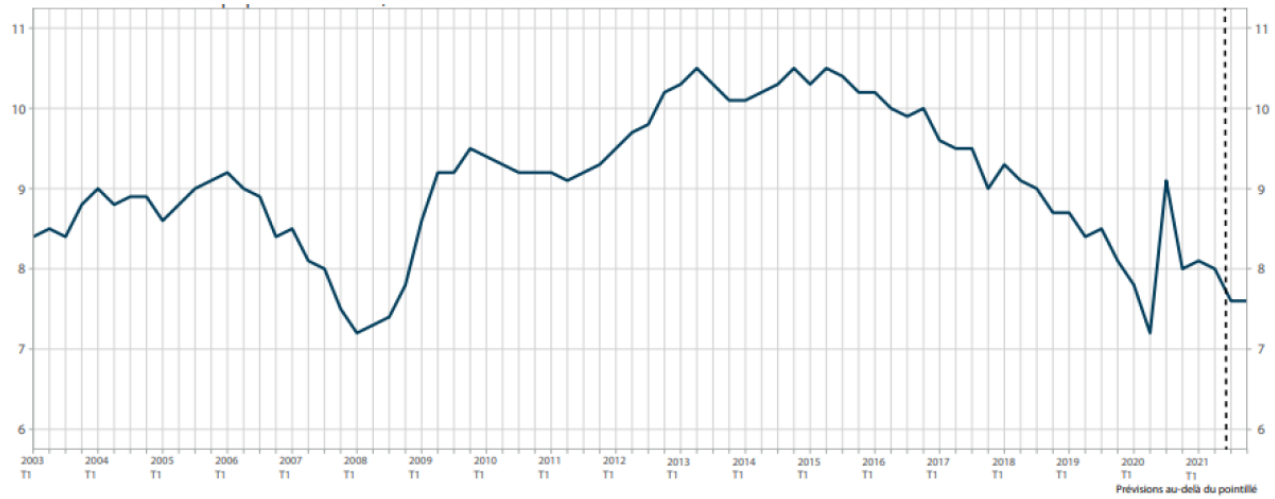
Prévisions OCDE (septembre 2021) de croissance du PIB pour 2021 et 2022



Source : OCDE

Les différents dispositifs de soutien à l'économie se sont montrés efficaces et ont permis aux économies occidentales de limiter certains effets de la crise, notamment au niveau social.
En Europe, les mesures de chômage partiel ont permis de contenir l'augmentation du taux de chômage. En France, le pic de chômage a été atteint au quatrième trimestre 2020 à un niveau contenu de 9%, avant de retomber à 8% et de poursuivre depuis sa baisse (cf graphique plus bas). Cela a permis une reprise d'activité économique rapide dès la fin des mesures de confinement.

Taux de chômage en France (au sens du Bureau International du Travail)



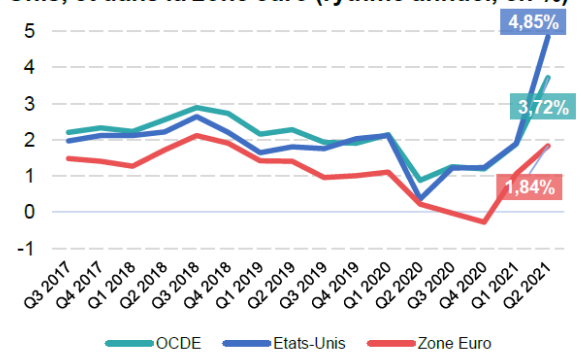
Source : INSEE

Si la croissance économique a été touchée par la crise sanitaire mondiale, celle-ci, à travers le ralentissement des échanges internationaux et de la demande mondiale, a également pesé sur la croissance des prix en zone euro. Malgré les politiques monétaires menées par la BCE et la FED visant à injecter massivement des liquidités pour soutenir l'inflation, cette dernière n'a pas été au rendez-vous de 2020. En zone Euro, elle a atteint 0,25% en 2020. Cette très faible augmentation des prix s'explique essentiellement par l'effondrement des prix de l'énergie, qui pèse fortement dans l'indice des prix européen.

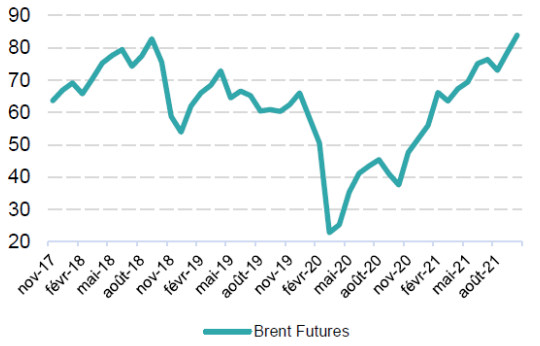
Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

On observe cependant un changement de tendance depuis octobre 2020. Le cours du pétrole Brent ne cesse de grimper, et cote début octobre 2021 aux alentours des 80 USD, faisant mécaniquement s'envoler l'indice des prix à la consommation. Qui plus est, d'autres éléments conjoncturels poussent les prix à la hausse depuis la sortie des confinements : des difficultés de recrutement, des hausses de salaires, une désorganisation des chaînes d'approvisionnement, une pénurie de matières premières entraînant la hausse de leur prix. Au niveau des matières premières, l'impact du coût de pétrole se fait sentir directement à la pompe sur le prix du gazole. En France le prix au litre n'a jamais été aussi élevé. Il a atteint les 1,5534 euros par litre la semaine du 8 au 15 octobre selon le ministère de la Transition écologique.
Les niveaux élevés d'inflation, particulièrement aux États-Unis, mais également partout dans le monde, s'expliquent aussi par un effet de base. Les chiffres de l'évolution des prix s'affichent en glissement annuel et les chiffres 2021 sont donc comparés à ceux de 2020 où les prix étaient au plus bas. Or cet effet de base, d'après une étude de l'Insee, explique en Europe environ 60% de la hausse annuelle des prix prévus en 2021.

Inflation dans les pays de l'OCDE, aux Etats-Unis, et dans la zone euro (rythme annuel, en %)



Prix du baril de pétrole – Futures Brent (USD)



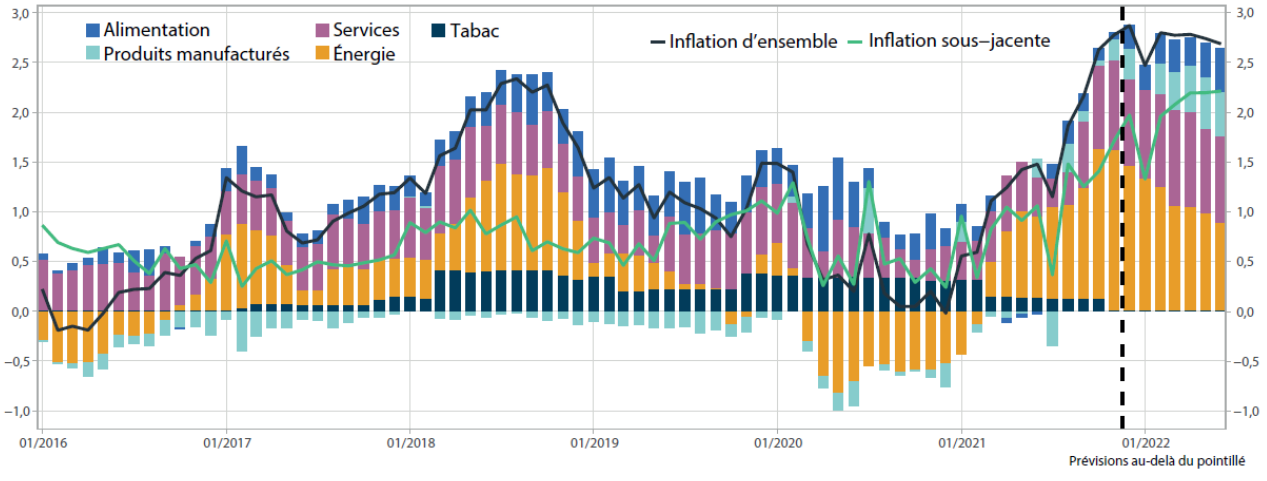
Sources : OCDE, Investing.com

Dans les dernières prévisions de l'OCDE de septembre 2021, les États-Unis devraient subir une inflation de 3,6% en 2021, de 3,1% en 2022, et la zone euro de 2,1% en 2021 et 1,9% en 2022.

1.2 PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES NATIONALES

La croissance a augmenté de 6 % en 2021 et est attendue à un seuil de 4 % pour 2022. L'inflation devrait progresser ce qui met en péril les gains de la croissance. Ce qui pourrait à terme influencer à la hausse les taux d'intérêt.

► 1. Inflation d'ensemble et contributions par poste
inflation en glissement annuel, en %, contributions en points



Source : Insee

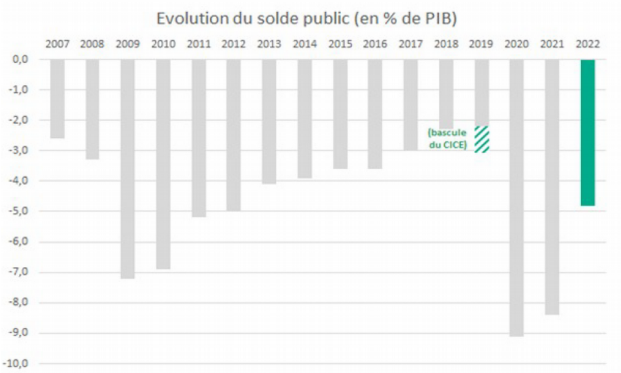
Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

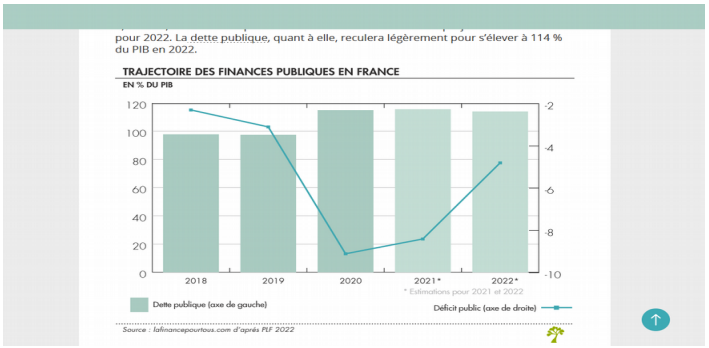
En 2022, le déficit public et la dette publiques resteraient à un niveau élevé. Ce contexte pourrait à nouveau nécessiter d'appeler les collectivités territoriales au redressement des finances publiques.

TRAJECTOIRE DES FINANCES PUBLIQUES *(EXTRAIT)*

En % de PIB	***2018***	***2019***	***2020***	***2021***	***2022***
Déficit public	-2,3	-3,1	-9,1	-8,4	-4,8
Dette publique	97,8	97,5	115	115,6	114

SOURCE PLF 2022





Source PLF 2022

1.3 LA LOI DE FINANCES POUR 2022

Les lois de finances précédentes dont la loi de programmation des finances publiques 2018 – 2022, ont toutes constitué des réponses aux obligations de maîtrise des dépenses publiques imposées à la France par l'Union Européenne. Dans ce contexte, l'État a donné aux collectivités locales un rôle de variable d'ajustement dans la résorption du déficit et pour la maîtrise des dépenses publics (contribution au déficit public, péréquation horizontale, plafonnement des dépenses et contractualisation…etc). Ces réformes successives ont complexifié les relations financières entre l'État et les collectivités.
Le contexte financier s'est aggravé avec la crise sanitaire. Si les lois de finances rectificatives de 2020, la loi de finances pour 2021 et encore celle de 2022 instaurent des mesures exceptionnelles en réponse à la crise sanitaire, les collectivités devront selon toute probabilité anticiper une forte sollicitation de l'État pour la résorption de ce déficit et faire preuve de prudence dans l'attente de l'élection présidentielle.

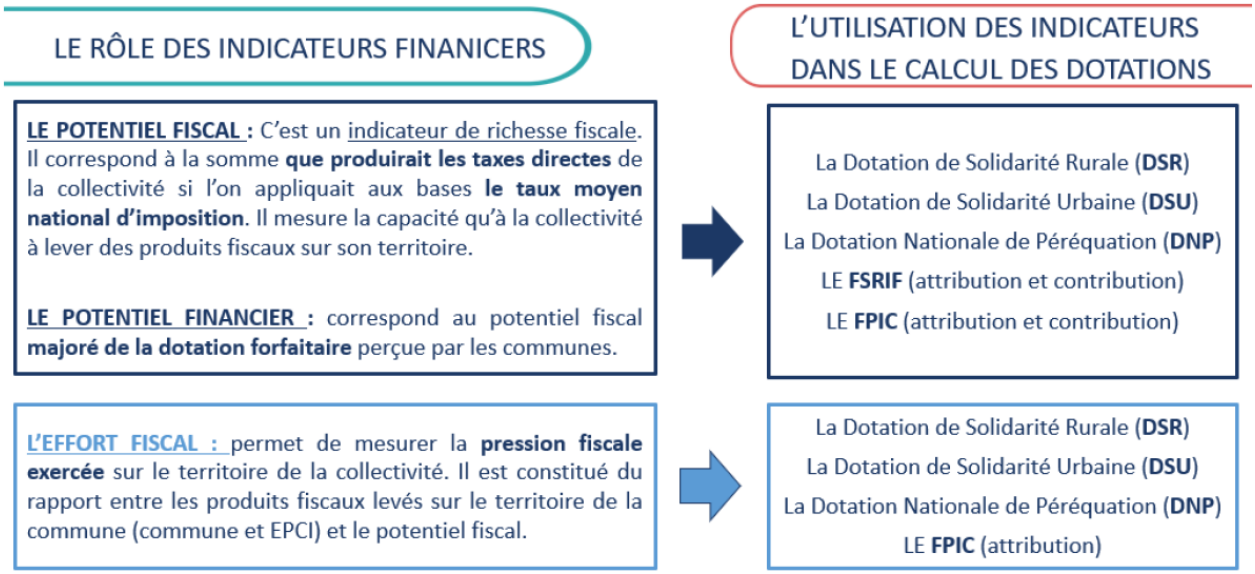
1.3.1 Le contexte : des effets contenus de la crise sur les finances communales.

Pour faire face à la crise sanitaire, l'État a financé des mesures d'urgences par les lois de finances rectificatives de 2020 et la loi de finances 2021 (compensations, subventions).
Globalement la crise sanitaire a eu des effets moins graves que prévu sur les finances du bloc communal : les charges supplémentaires ont globalement été compensées par des économies du fait de la fermeture de services. Les dépenses d'investissement ont été moins faibles que prévu et la reprise s'est effectuée avec un effet décalage de 2020 à 2021 augmentant le recours à l'endettement.

1.3.2 Les principales mesures issues de la loi de finances pour 2022. Rénovation des indicateurs financiers

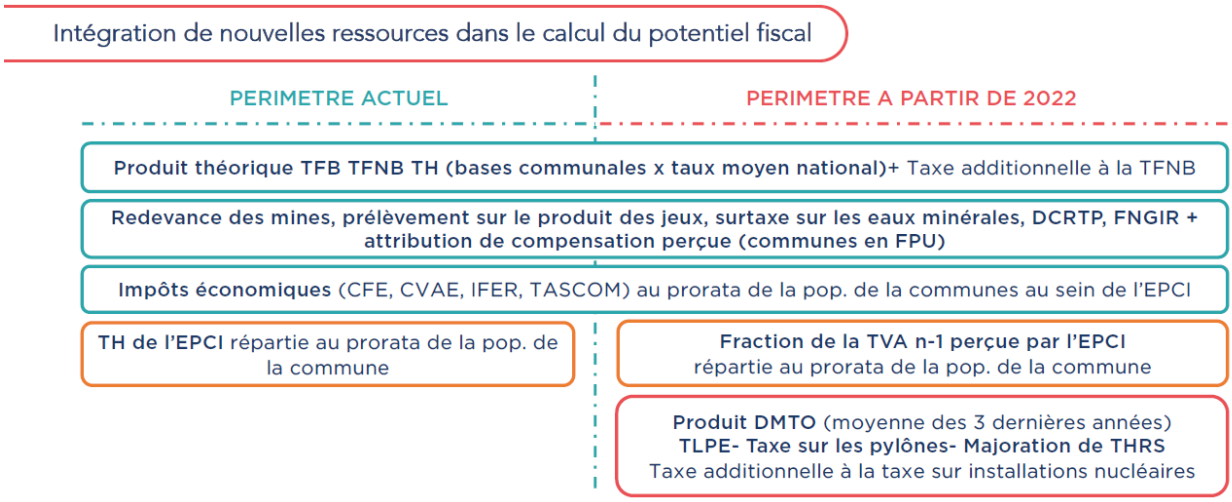
Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

La loi de finances pour 2022, consécutivement à la réforme fiscale, rénove les indicateurs financiers. Le potentiel fiscal (application des taux moyens nationaux aux bases fiscales) est utilisé pour la répartition des dotations. Il détermine le niveau de richesse potentiel de la ville.



Affecté de taux bas, le potentiel fiscal de notre ville est mécaniquement élevé. Cela explique que Corbas ne perçoit plus de DGF. C'est l'application d'une logique selon laquelle les Corbasiens devraient au moins contribuer fiscalement à la moyenne des autres contribuables locaux avant de pouvoir solliciter la solidarité nationale.

Compte tenu de la suppression de la taxe d'habitation, la réforme du périmètre du potentiel fiscal doit être modifié comme suit :

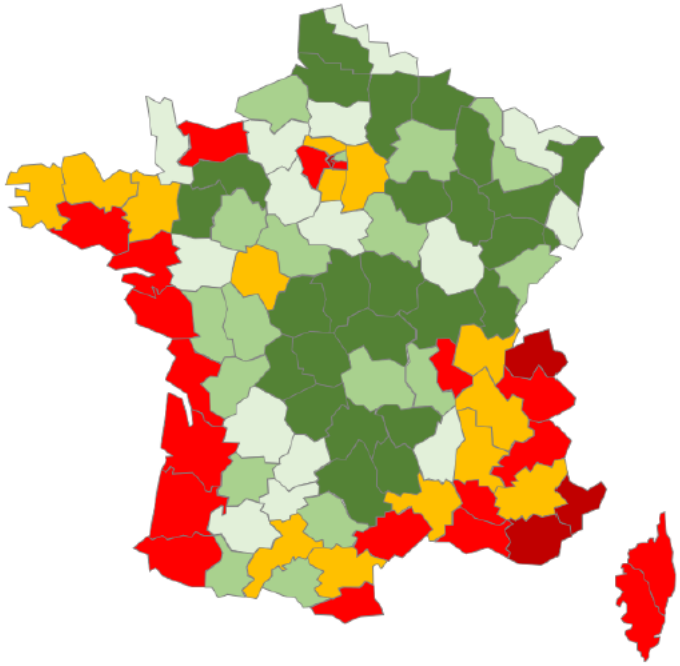


L'impact de la réforme est difficile à modéliser dans la mesure ou certaines informations ne nous sont pas communiquées. La DGFIP a d'ailleurs annoncé qu'elle n'était elle-même pas en mesure de faire de simulation.

Cependant, il est probable que compte tenu de l'intégration des DMTO (droits sur les mutations à
titre onéreux) dans le calcul. La situation de notre ville se dégrade.
En effet, la dynamique des ventes à Corbas et plus largement sur le territoire du Grand Lyon est importante et constitue une ressource fiscale qui s'avère en moyenne plus élevée que les autres villes françaises. Cela pourrait avoir pour conséquence de majorer notre contribution à la péréquation horizontale (FPIC).

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

Droits de mutation/hab France



	Dt Mut / hab
	> 8 000€
	> 5 000€
	> 4 200 (moyenne)
	> 3 500€
	> 3 000€
	< 3 000€

Mesure de l'impact possible de la hausse plus importante que la moyenne du potentiel fiscal et financier

Perte de l'éligibilité	Diminution des attributions	Hausse des contributions
Part principale de la DNP	Part principale DNP	Ecrêtement DF
3 fractions de la DSR	3 fractions de la DSR	FPIC
DSU	DSU	FSRIF
FPIC (bénéficiaire)	FPIC	
FSRIF (bénéficiaire)	FSRIF	

Les premiers effets sont attendus pour 2023. Mais, afin d'éviter des évolutions trop brutales, la loi
de finances prévoit un lissage dans la mise en œuvre de la réforme sur la période 2023 – 2028.

Revalorisation des valeurs locatives des bases foncières

Les bases fiscales étaient auparavant actualisées en fonction d'un taux voté par les parlementaires. Elles sont depuis 2020 adossées à l'inflation constatée pour les locaux d'habitation ce qui est favorable aux collectivités. Le taux d'inflation anticipé retenu dans la loi de finances pour 2022 est de 3,4 % (0,2 % en 2021).

Soutien à l'investissement local

La loi de finances pour 2022 prévoit un montant de 337 millions d'euros de subvention dédiées à l'investissement local (570 millions en 2021). Les projets éligibles sont relatifs à

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

la rénovation thermique, la mise aux normes, le développement numérique et équipements liés à la hausse du nombre d'habitants. La préfecture de région est chargée de l'instruction des dossiers.
Le lancement des projets d'investissement pourrait donc s'ordonnancer en fonction de ces opportunités.

2 LE CONTEXTE LOCAL

2.1 PREMIERS ÉLÉMENTS GLOBAUX POUR 2022

Les chiffres de clôture ne seront connus qu'au stade du vote des comptes administratifs.
Au CCAS, on peut déjà envisager une augmentation du résultat de la section de fonctionnement par rapport à 2021.
Néanmoins, pour le SAAD, la section de fonctionnement laisse toutefois apparaître à ce stade une érosion des excédents qui devront être compensés par un abondement de subvention. La section d'investissement, du fait de l'affectation des recettes de FCTVA, reste en excédent.

2.2 LA DETTE

Le CCAS et le SAAD n'ont pas d'encours de dette.

2.3 LES RATIOS COMMUNAUX DE LA DGCL DE LA VILLE

Les principaux ratios financiers des collectivités locales présentés ci-dessous se rapportent à l'année 2020.
Pour les communes de 3 500 habitants et plus, les données synthétiques sur la situation financière de la collectivité, prévues par l'article L. 2313-1 du CGCT, comprennent 11 ratios définis à l'article R. 2313-1. Toutefois, le ratio 8, qui correspond au coefficient de mobilisation du potentiel fiscal, n'est plus calculé.
Les ratios 1 à 6 sont exprimés en euros par habitant : la population utilisée est la population totale légale en vigueur de l'année.[1]
Les ratios 7 à 11 sont exprimés en pourcentage.

Pour permettre une comparaison exhaustive, les données du compte administratif 2020 de la ville ont été comparées aux données 2020 calculées par la Direction Générale des Collectivités Locales à partir des comptes de gestion issu du rapport « Les finances des collectivités locales 2020 **»** établi par l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales, pour des villes de strate comparables. Les données spécifiques de communes appartenant à une Métropole ne sont plus calculées.

• Ratio 1 = dépenses réelles de fonctionnement (DRF) / population : montant total des dépenses de fonctionnement en mouvement réels. Les dépenses liées à des travaux en régie sont exclues des DRF.

CORBAS DÉPENSE UN PEU PLUS QUE LES VILLES COMPARABLES

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**1071**
Corbas	**1092**

Les dépenses de fonctionnement de la ville de Corbas sont un peu plus importantes que celles des villes comparables, elles sont cependant en baisse par rapport à l'année dernière du fait de la crise sanitaire ; ce qui est le cas pour l'ensemble des collectivités locales. Cela est fonction du périmètre des services publics mis à la disposition des habitants. Il faut de ce fait reconnaître que la ville dispose d'un patrimoine et de services qui, rappelons-le, correspond à celui d'une ville de strate supérieure (remarque de la Chambre Régionale des Comptes lors de son contrôle).
(A titre indicatif, le ratio des villes de 20 000 à 50 000 habitant se situe à 1 212€/habitant).

[1] 11 110 en 2020

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

• Ratio 2 = produit des impositions directes / population : (recettes hors fiscalité reversée).

LES PRODUITS DES IMPÔTS PAR CORBASIENS SE SITUENT AU MÊME NIVEAU DE CEUX DES VILLES COMPARABLES GRACE A UNE BASE D IMPOSITION INDUSTRIELLE[2]

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**596**
Corbas	**595**

Le produit collecté par habitant est équivalent à celui des villes de strate comparables. Les taux d'imposition de la ville sont parmi les plus bas de l'agglomération et de France cependant la base d'imposition situe notre commune parmi les plus riches. Les habitants profitent en effet des bases d'imposition de la zone industrielle. Environ 60 % des cotisations du foncier bâti sont financées par les entreprises. On peut donc en déduire que les contribuables paient moins d'impôts que les habitants des villes comparables et à un taux plus faible que ceux des villes comparables ; et ce d'autant moins que la taxe d'habitation a été reformée et qu'en 2020, 67 % des locaux ont été dégrevés pour un montant de 2 684 222 euros.

• Ratio 2 *bis* = produit net des impositions directes / population : en plus des impositions directes, ce ratio intègre les prélèvements pour reversements de fiscalité (FPIC) et la fiscalité reversée aux communes par les groupements à fiscalité propre.

LA RICHESSE DE LA VILLE REPOSE SUR SA ZONE INDUSTRIELLE

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**806**
Corbas	**1059**

Si la part des « impôts ménage » est équivalente dans nos recettes à celle des autres villes ; en revanche, les recettes de l'ancienne taxe professionnelle représentent une part très importante des ressources communales due à une base physique d'imposition professionnelle dense. Si l'on ajoute que 60 % du produit de la taxe foncière est acquitté par les entreprises et que 700 000 euros environ sont acquittés par les habitants au titre le la taxe d'habitation, les habitants contribuables bénéficient du financement des entreprises et de l'État (au titre de la compensation de la TH) à auteur de 80% du produit global des taxes.

• Ratio 3 = recettes réelles de fonctionnement (RRF) / population : montant total des recettes de fonctionnement en mouvements réels. Ressources dont dispose la collectivité, à comparer aux dépenses de fonctionnement dans leur rythme de croissance.

LA VILLE DE CORBAS DISPOSE DE RESSOURCES SUPÉRIEURES A CELLES DES VILLES COMPARABLES

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**1272**
Corbas	**1384**

Les recettes de la ville sont confortées par sa zone industrielle. Il faut observer que la ville ne bénéficie pas d'autre source de financement significative. Elle est dépendante de ses ressources fiscales à plus de 80 % car aucune dotation forfaitaire ne lui est versée en 2020.

• Ratio 4 = dépenses d'équipement brut / population. Les travaux en régie sont ajoutés au calcul.

[2] Attention, ce ratio ne tient pas compte des prélèvements pour reversements de fiscalité et de la fiscalité reversée aux communes par les groupements à fiscalité propre.

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

LA VILLE DE CORBAS A INVESTI MOINS QUE LES AUTRES EN 2020

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**292**
Corbas	**218**

Pour mémoire, l'épidémie de COVID a fortement perturbé l'exécution budgétaire de toutes les collectivités. Cela s'explique également par les reports du budget de la maison médicale.

• Ratio 5 = Encours de la dette / population : capital restant dû au 31 décembre de l'exercice. Endettement d'une collectivité à compléter avec le taux d'endettement (ratio 11).

LA VILLE DE CORBAS EST BIEN MOINS ENDETTÉE QUE LES VILLES COMPARABLES

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**862**
Corbas	**314**

La commune réalise ses investissements en autofinancement.
La politique de désendettement procure des marges de manœuvre pour l'avenir sous réserve de la constitution d'une bonne épargne de gestion assurant son remboursement.

• Ratio 6 = DGF / population : recettes du compte 741 en mouvements réels. Part de la contribution de l'État au fonctionnement de la collectivité.

LA VILLE DE CORBAS NE BENEFICIE PLUS DE L'AIDE DE L'ÉTAT CONTRAIREMENT AUX VILLES COMPARABLES

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**173**
Corbas	**0**

La contribution au redressement des finances publiques et l'écrêtement de la dotation forfaitaire (due aux faibles taux d'imposition) a eu un impact plus important à Corbas que pour les autres villes. Ce coût d'opportunité (manque à gagner) cumulé peut être évalué à près de cinq millions d'euros entre 2014 et 2020.[3]

• Ratio 7 = dépenses de personnel / DRF : mesure la charge de personnel de la collectivité.

LES DÉPENSES DE PERSONNEL SONT ÉQUIVALENTES A CELLE DES VILLES DE STRATE COMPARABLE

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**60,5**
Corbas	**61,89**

La part du budget du personnel dans les dépenses réelles de fonctionnement reflète non seulement l'étendue des services publics mis à disposition des Corbasiens mais également le parti pris de la ville dans leur mode de gestion. La ville a en effet choisi de gérer directement ses services pour contrôler les tarifs pratiqués aux usagers et agir directement sur la qualité des prestations offertes aux habitants.
Ce ratio se situe en 2020, juste au dessus de ceux des villes comparables pour, il faut le rappeler, un service public plus dense que la moyenne des autres villes selon la chambre régionale des comptes. La ville avait pris le parti de maintenir les salaires des vacataires malgré la crise sanitaire.

• Ratio 9 = marge d'autofinancement courant (MAC) = (DRF + remboursement de dette) / RRF : capacité de la collectivité à financer l'investissement une fois les charges

[3]DGF - 2013 : 1 008 000€, 2014 : 950 000€, 2015 : 705 000€, 2016 : 416 000€, 2017 : 132 000€, 2018 : 16 655€, 2019 et 2020 : 0.

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

obligatoires payées. Les remboursements de dette sont calculés hors gestion active de la dette. Les dépenses liées à des travaux en régie sont exclues des DRF.

LA VILLE DE CORBAS DISPOSE D'UNE CAPACITÉ PLUS IMPORTANTE QUE LES AUTRES A AUTO-FINANCER SES PROJETS D'INVESTISSEMENTS

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**91,1**
Corbas	**81,7**

Plus le ratio est faible, plus la capacité à financer l'investissement est élevée ; a contrario, un ratio supérieur à 100 % indique un recours nécessaire à l'emprunt pour financer l'investissement.
La ville dispose de très bonnes capacités d'autofinancement en 2020 ce qui a exclu le recours à un emprunt.

• Ratio 10 = dépenses d'équipement brut / RRF = taux d'équipement : effort d'équipement de la collectivité au regard de sa richesse.

LA VILLE DE CORBAS DISPOSE D'UN FORT AUTOFINANCEMENT

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**22,9**
Corbas	**15,7**

La ville consacrait en 2020, plus de 15 % de sa richesse pour le financement de ses investissements. Ce chiffre est à relativiser en fonction du rythme des investissements qui se joue sur plusieurs années et du niveau de richesse (au dénominateur) qui est plus important à Corbas que dans les autres villes.

• Ratio 11 = Encours de la dette / RRF = taux d'endettement : mesure la charge de la dette d'une collectivité relativement à sa richesse.

LA VILLE DE CORBAS A UNE EXCELLENTE CAPACITÉ DE DÉSENDETTEMENT PAR RAPPORT AUX AUTRES VILLES COMPARABLES

Villes de 10 000 à moins de 20 000 hab	**67,7**
Corbas	**22,7**

Il suffirait de moins d'1/4 de recettes de fonctionnement pour procéder au remboursement du capital de la dette. Cela ne témoigne pas tant de la richesse de la ville mais bien plutôt de son faible endettement.

3 LES PERSPECTIVES BUDGÉTAIRES 2022 DU CCAS ET DU SAAD

Les budgets 2022 seront marqués par les décisions et le contexte économique et sanitaire national qui contraint les finances de la ville, et par conséquent celles du CCAS et du SAAD.

3.1 LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES DU CCAS

3.1.1 SECTION DE FONCTIONNEMENT

3.1.1.1 Les recettes de fonctionnement du CCAS :

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

La préparation du budget 2022 s'inscrit en matière de recettes dans une logique visant à conjuguer sincérité et réalisme afin de ne pas sous-estimer, ni surestimer les recettes. Ces estimations restent prudentes et mesurées à l'aune des informations disponibles.

<u>Les produits des services</u> : stable
Ces recettes sont constituées par les participations des familles à l'Île aux Enfants et aux Petits Gônes. Elle seront envisagées au même niveau que 2021 bien qu'une marge de prudence liée aux aléas des catégories d'usagers pour les structures d'accueil petite enfance car les recettes sont basées sur les quotients familiaux conformément aux demandes de la CAF.

<u>Les participations de la Caisse d'Allocations Familiales du Rhône</u> : une augmentation du fait du passage à la Convention Territoriale Globale (CTG)
La restructuration des conventionnements de la CAF impliquera l'enregistrement au budget du CCAS de subventions qui étaient depuis 2014 inscrites au budget de la ville (PSEJ). Il s'agit d'une opération blanche qui sera compensée par l'ajustement de la subvention d'équilibre versée par la ville.
Le montant de la Prestation de Service Unique versé aux équipements d'accueil du jeune enfant tient compte de l'activité des structures petite enfance qui devrait être stable pour 2022.

<u>Les atténuations des charges du personnel</u> : réévaluation du fait de la prime inflation
En 2022, les atténuations de charge seront constitués des remboursements d'assurance, ainsi que du remboursement par l'État de l'indemnité inflation. Elles devront prendre en compte les situations de santé déjà connues au moment de la préparation budgétaire ainsi que les mesures de prévention prises par la collectivité. A ce stade, les situations laissent apparaître une stabilisation des remboursements d'assurance.

<u>La subvention d'équilibre versée par la ville au CCAS</u> : ajustée en fonction des besoins
Cette subvention permet d'assurer une continuité de service dans la mise en œuvre des politiques sociales, notamment en matière de petite enfance et d'action sociale mais aussi en faveur des personnes âgées et des familles les plus en difficulté. Elle a vocation à équilibrer le budget du CCAS.
Elle ne comprendra plus la prise en compte de la subvention du Contrat Enfance Jeunesse qui sera désormais versée directement au CCAS par la CAF.
Le calcul est effectué au vu des besoins réels (budgétaires et de trésorerie) constatés sur les derniers exercices clos et ne sera déterminé avec certitude que lors de la clôture des comptes. Elle varie donc en effet notamment en fonction des excédents de fonctionnement constatés mais également en considération des renchérissements des autres recettes et du niveau des dépenses. A ce jour, les prospectives laissent présumer une subvention légèrement inférieure à celle de 2021 du fait de la CTG.

<u>Le résultat de fonctionnement</u> :
Ce résultat de fonctionnement de l'exercice 2021 est anticipé à la hausse du fait des besoins de trésoreries 2022 anticipés en fin d'année dernière en application de la décision modificative prise par le Conseil d'Administration.

3.1.1.2 Les dépenses de fonctionnement du CCAS :

Les charges à caractère général : une tendance équivalente au budget 2021
Les charges à caractère général peuvent être anticipées à même hauteur que les prévisions 2021.
Le budget 2022 intégrera la reconduction des actions suivantes :

- **Actions en direction des aînés de notre ville**
- mise en œuvre d'actions faisant suite à l'étude sur le vieillissement : ateliers mémoire, équilibre, théâtre...

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

- la participation et la coordination par le service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile, de la « Semaine Bleue », en partenariat avec les associations de la ville et les services municipaux,
- le repas annuel et les traditionnels coffrets de Noël à nos Anciens restent pris en charge par le CCAS.

- **Actions en direction des jeunes enfants et de leur famille**
- un renforcement des compétences du personnel et la prévention des risques professionnels grâce à la poursuite de mise en place de réunions d'échange et d'analyse de la pratique avec des psychologues dans les trois structures d'accueil petite enfance,
- la participation à des événements culturels et récréatifs (« Graine de lecteur » en partenariat avec la médiathèque municipale, semaine du Goût, sorties à la médiathèque, spectacles de Noël pour chaque structure petite enfance),
- des temps collectifs adaptés au rythme des enfants et en adéquation avec l'organisation du travail et des missions le RAM,
- la réflexion et la mise en œuvre d'actions pertinentes afin de contribuer à la promotion des Relais,
- pour rappel, l'acquisition des couches et du lait maternisé ainsi que les produits d'hygiène fournis aux familles, à la demande de la CAF, pour les enfants accueillis au sein des structures petite enfance : l' Île aux Enfants et Petits Gônes,
- en application du Contrat Enfance Jeunesse, maintien du projet du Lieu d'Accueil Parents Enfants.
- les équipements de protection des agents et des usagers contre le covid-19.

- **Aide sociale**
- la mise en œuvre d'actions diverses répondant aux besoins des familles, notamment en matière d'accès aux droits dans le cadre de l'action sociale,
- la mise en œuvre d'actions relatives aux violences faites aux femmes.

<u>Ressources humaines</u> : un budget en augmentation

En 2022, le budget subira une augmentation résultant de l'accroissement naturel du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) due à la pyramide des âges de la collectivité et à l'évolution des carrières des agents. Il s'agit notamment de la mise en œuvre d'un nouveau reclassement indiciaire au 1er janvier 2022 impactant les agents de catégorie C. Le budget sera également impacté par le versement potentiel d'indemnité de précarité instaurée depuis 1er janvier 2021 à l'attention de certains personnels contractuels.
Mais surtout, la masse salariale globale du CCAS sera impactée par des réglementations qui s'imposent aux collectivités locales et notamment le respect des taux d'encadrement imposés par la CAF liés aux services de la petite enfance, rendant essentiel le remplacement des personnels.

Par ailleurs, l'exposition des risques professionnels des agents en charge de la petite enfance doit faire l'objet d'une anticipation. Ainsi, la recherche de solutions de reclassement des collaborateurs en difficulté de santé, avec le soutien du centre de gestion et plus particulièrement de la cellule maintien dans l'emploi et de la médecine préventive et professionnelle sera prise en charge.

Cette année encore, les charges de personnel du CCAS intégreront la mise en œuvre effective des mises à disposition du personnel ville auprès du CCAS. L'utilisation des expertises existantes au sein de la ville, permet aux agents du CCAS de se centrer sur leur cœur de métier sans doublon entre les deux collectivités.
A l'instar des services de la ville, et conformément aux préconisations de la Chambre Régionale des Comptes, le CCAS saisira toutes les opportunités organisationnelles à sa portée afin d'assurer, dans un objectif de rationalisation des coûts, le maintien du service public sur le territoire.

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

Les contrats d'apprentissage initiés depuis 2010 permettant la promotion d'une politique d'emploi et de qualification à destination des jeunes et favorisant le transfert des compétences seront reconduits aux Petits Gônes et à l'Île aux enfants.
Il convient de souligner que la masse salariale globale pour l'année 2022 est contenue notamment de par la suppression de la contribution versée auprès du FIPHPF dans la mesure où le taux de 6 % de personnels ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés ou ayant bénéficié d'un reclassement pour raison médicale est atteint.

Les contrats aidés (PEC) conclus en 2021, et arrivant à échéance en 2022 seront renouvelés selon les mêmes modalités, afin de poursuivre l'objectif de former de futurs professionnels en immersion et par des accès facilités aux formations.

Enfin, pour faire face aux conséquences de l'inflation sur le pouvoir d'achat des français, le gouvernement a décidé d'octroyer une « indemnité inflation », c'est-à-dire une aide exceptionnelle d'un montant de 100 €, qui sera versée en une seule fois aux personnes remplissant les critères d'éligibilité en janvier 2022. Cette indemnité sera intégralement remboursée par l'État.

Les secours : reconduction
L'assistante sociale du CCAS reçoit et propose à chaque habitant de Corbas, en difficulté sociale, un accompagnement social adapté à ses besoins.
Dans ce cadre, elle sollicite tous les dispositifs de droit commun, utiles à la résolution des problèmes identifiés puis instruit en complémentarité de ces dispositifs, des dossiers d'aides sociales facultatives présentés à la Commission permanente. Elle complète ainsi le plan d'actions proposé à l'usager.
L'intervention d'un travailleur social auprès des usagers en situation de précarité, apporte une technicité qui ne nécessite pas systématiquement un recours au budget du CCAS. En effet, l'assistante sociale du CCAS mobilise les dispositifs de nos partenaires et apporte un conseil préventif aux usagers les plus en difficulté ce qui contient les besoins de financements directs.
Ces secours dont la dévolution est encadrée par un règlement intérieur pourront être prorogés sous les formes suivantes :

- chèque Accompagnement Personnalisé (CAP),
- aides financières indirectes par le versement de sommes dues à divers organismes (bailleurs, fournisseurs d'électricité et de gaz, etc.),
- aides au transport (abonnement TCL/tickets),
- prêts d'honneur.

La subvention versée au SAAD par le CCAS : ajustée aux besoins du service

Le CCAS contribue au financement de son budget annexe, le SAAD. En 2022, le montant de la subvention d'équilibre pourrait être proposé en augmentation par rapport à 2021 en raison des besoins de financement du service et notamment de l'augmentation des dépenses de personnel.
Elle permettra de délivrer le même niveau de prestation de services aux Corbasiens que celui délivré en 2021.

Les autres dépenses :
Le montant des amortissements sera équivalent à 2021 du fait des achats réalisés les années précédentes.

3.1.2 SECTION D'INVESTISSEMENT

3.1.2.1 Les recettes d'investissement du CCAS :

Les recettes 2022 seront de même nature qu'en 2021.

Elles sont constituées essentiellement par :

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

- la « contrepartie » comptable des montants des dotations aux amortissements et aux provisions qui devrait être équivalente à 2021 du fait des dépenses constatées les années précédentes,
- le montant du FCTVA devrait être légèrement supérieur au titre des investissements éligibles réalisés en 2020,
- l'affectation des excédents d'investissement des exercices antérieurs en baisse du fait des réalisations 2021,
- les remboursements liés aux prêts d'honneur qui pourront être prévus au même niveau que 2021.

3.1.2.2 Les dépenses d'investissement du CCAS :

Les services d'accueil du jeune enfant, procéderont, comme chaque année, au renouvellement de matériels destinés aux enfants .
Pour des questions de sécurité et de bien-être des enfants, le renouvellement progressif est à envisager d'une année sur l'autre, en raison des normes et de l'usure du matériel, pour répondre à la réglementation en vigueur.
L'espace cuisine du CCAS au bénéfice des personnels sera réaménagé ainsi que les logements d'urgence à destination des citoyens en difficulté.
Le montant des prêts d'honneur pourra être maintenu au même niveau que 2021.

3.2 Perspectives Budgétaires du SAAD

Les actions en faveur des personnes âgées seront reconduites. Le volume d'heures réalisées à domicile pourra être réévalué en considération de la demande sociale et des contraintes financières. Ainsi, le volume d'heures d'intervention à domicile qui guidera la préparation budgétaire 2022 est de 13 200 heures, contre 12 600 heures prévues au Budget Primitif 2021.

3.2.1 Section de fonctionnement

3.2.1.1 Les recettes de fonctionnement du SAAD :

Les produits des services : revalorisation
Ils sont constitués par les participations des usagers au portage des repas et aux prestations des aides à domicile et d'accompagnement. En raison du choix du conseil d'administration en date du 24 juin 2021, de changer la qualité et la constitution des repas, suite à une demande des usagers, le nombre de repas sera estimé en fonction du réalisé des derniers mois de 2021, en tenant compte du nouveau tarif.
Pour l'aide et l'accompagnement à domicile, le montant pourra être estimé en hausse par rapport à 2021 du fait de l'intégration de nouveaux usagers et de l'ajustement du tarif horaire, décidé au cours de l'année 2021.

En 2022, comme en 2021, au vu de l'évolution des interventions du SAAD, des coûts du service et des tarifs pratiqués dans les autres CCAS, il semble opportun afin de protéger l'équilibre financier du service de réviser le tarif horaire aide à domicile conformément aux taux réglementaires pour :

- les bénéficiaires pris en charge par la Métropole de Lyon dans le cadre de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) et de la Pension Compensatrice au Handicap (PCH), sauf pour les personnes bénéficiant d'une prise en charge à 100 % qui ne subiront aucune augmentation,
- et les usagers ne bénéficiant d'aucune prise en charge (plein payants).

Participation des organismes : revalorisation
Le montant de ces participations est calculé en fonction de la perte d'autonomie des personnes et du nombre de personnes concernées qui sollicitent le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile.

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

Depuis 2015, le mode de financement (ADPA directe, PCH, Aide Sociale) est assumé par la Métropole de Lyon. Le budget pourra intégrer l'augmentation des prises en charge délibérée par la Métropole de Lyon pour la deuxième année consécutive.
Le budget intégrera également la revalorisation des barèmes et tarifs fixés par la Caisse Nationale d'assurance Vieillesse (CNAV) 3,40 € à compter du 1er octobre 2021 conformément à la circulaire n° 2021-27 (tarifs CARSAT, CNRACL à 24,50 €/heure) qui s'appliquera en 2022 en année pleine.

Les atténuations des charges du personnel : réévaluation
En 2022, les atténuations de charge seront constituées des remboursements d'assurance, ainsi que du remboursement par l'État de l'indemnité inflation versée aux agents. Elles devront prendre en compte les situations de santé déjà connues au moment de la préparation budgétaire ainsi que les mesures de prévention prises par la collectivité. Ce chiffre sera déterminé avec prudence mais en considération des risques professionnels auxquels les agents sociaux sont particulièrement exposées. A ce stade, les situations laissent apparaître une augmentation des remboursements d'assurance.

Le résultat excédentaire de fonctionnement : en baisse
Ce dernier résulte de la différence entre les recettes et les dépenses de l'exercice 2021 et des années antérieures et sera analysé dans le cadre du vote du compte administratif.
Rappelons que ce budget n'a pas vocation à cumuler des excédents car la subvention d'équilibre doit s'ajuster au plus près des réalisations.

La subvention versée par le CCAS au SAAD : ajustée au besoin d'équilibre du budget
Le montant de la subvention 2022 versée par le CCAS est anticipée en hausse par rapport au budget primitif 2021 en raison des besoins de financement du service et notamment de l'augmentation de l'activité.

3.2.1.2 Les dépenses de fonctionnement du SAAD :

Les dépenses à caractère général : en légère diminution
En 2022, la continuité de la prise en charge des masques par la Métropole permettra de diminuer de manière importante ce budget.
A contrario, certains comptes augmenteront comme les achats de repas et les déplacements du personnel. En effet, en 2022 des congés bonifiés seront octroyés à un agent, ce qui engendrera des frais supplémentaires.

Dépenses afférentes à la structure : en légère baisse par rapport à l'année précédente
Le niveau des amortissements est prévu en légère diminution par rapport à 2021.
Ce chapitre constate également l'assurance risque statutaire et la formation des personnels.

Ressources humaines : augmentation
Le budget des ressources humaines devrait augmenter par rapport au budget prévisionnel de l'année 2021[4], du fait de l'accroissement prévisionnel du nombre d'heures d'intervention à domicile.

3.2.2 Section d'investissement

3.2.1.1 Les recettes d'investissement du SAAD :
Elles pourront être anticipées en hausse du fait de :

- la « contrepartie » comptable des montants des dotations aux amortissements et aux provisions qui se « capitalisent » du fait de l'acquisition du véhicule de portage en 2017 et de divers mobiliers et matériels acquis les années précédentes ,
- l'affectation des excédents des exercices antérieurs qui se cumulent.

[4]Augmentation par rapport au budget primitif et non aux crédits ouverts

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

3.2.2.2 Les dépenses d'investissement du SAAD :

Ces dépenses pourront être spécifiées en fonction des besoins constatés au cours de l'exercice.

4 EFFECTIFS, REMUNERATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Les données énumérées par l'article D 2312-4 du CGCT seront issues du dernier bilan social de la collectivité se rapportant à l'exercice 2019 présenté en 2020.

4.1 STRUCTURE ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

4.1.1 Effectifs par statut et par sexe

EFFECTIFS CCAS ET SAAD	FONCTIONNAIRES			NON TITULAIRES SUR EMPLOI PERMAMENTS			AUTRES NON TITULAIRES			TOTAL
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	
EFFECTIFS 31/12/2019	0	38	38	0	12	12	1	18	19	69
POURCENTAGES	0.00%	100.00%	100	0.00%	100.00%	100	5.26%	94.74%	100	
ETP toute l'année	0	43	43	0	8	8			9.24	60.24
HANDICAPES	0	5	5	0	0	0	0	0	0	5

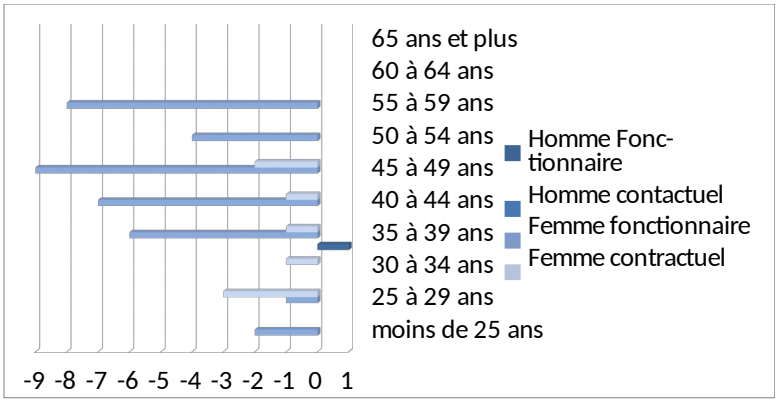
Source : Extraction du bilan social du CCAS pour l'année 2019.

Au 31 décembre 2019, le CCAS et le SAAD comptaient 69 agents tous statuts confondus. 68 femmes et 1 hommes soit un taux de féminisation de 98,55 %, supérieur à la moyenne nationale disponible.[5]
En effet, les emplois proposés sont des métiers relevant du « care » exercés, par assignation sociale, par les femmes (auxiliaire de puériculture, aide à domicile...etc).

4.1.2 La structure des effectifs par âge, par sexe et par statut

Les effectifs des agents titulaires se situent principalement dans la tranche d'âge de 35 à 60 ans.
En deçà, le recours à des agents contractuels est plus fréquent. Il s'agit de remplacements ou de CDI.

8 fonctionnaires seront amenés à faire valoir leur droit à la retraite dans les 7 prochaines années.



La structure présente une faiblesse sur les classes d'âge de 30/34 ans ainsi que bien que moins accentuée, sur les moins de 30 ans. Le CCAS doit orienter sa culture managériale autour de la mixité intergénérationnelle et anticiper les réorientations professionnelles des plus de 35 ans qui constitue l'effectif le plus dense. En effet, le cadre réglementaire, en concourant à l'allongement du temps de travail, laisse à penser que le vieillissement se

[5] Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2019 .

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

poursuivra de façon plus ou moins prononcé dans les années à venir. Les conséquences sur l'absentéisme devront être anticipées car l'âge et la pénibilité sont des facteurs déterminants des absences au travail pour raison de santé.[6]

4.1.3 L'évolution professionnelle et la démarche de GPEEC

La collectivité dispose d'outils prévisionnels de gestion des effectifs et des compétences.
Les plus importants sont :

- L'organigramme hiérarchique et le tableau prévisionnel des départs en retraite sont tenus par le service des ressources humaines afin d'anticiper les besoins de recrutement et de viser un ajustement permanent besoins/ressources.

- L'entretien professionnel annuel est un dispositif individuel d'accompagnement et de développement des compétences professionnelles, de définition de trajectoires individuelles.

C'est une occasion de dialoguer (entre l'agent et son responsable) afin de mieux comprendre le registre de motivation et des projections de chacun.
Cette rencontre annuelle a vocation à concilier les aspirations personnelles/professionnelles avec les exigences de la collectivité. Il permet ainsi de repérer le niveau de compétences effectives du collaborateur au regard des attentes de la collectivité formulées par la description de poste.
Cet entretien permet concrètement de faire le point sur l'emploi occupé, les évolutions prévisibles de cet emploi, le niveau d'adéquation des compétences de l'agent à ce poste, ses projets; construire un parcours de formation adapté à l'objectif défini en repérant les actions de formation nécessaires ; d'évaluer le travail et de se projeter dans l'avenir.

Les besoins de formation sont consolidés pour constituer le plan de formation de la collectivité.
Le plan de formation pluriannuel recense les besoins de formation individuels et collectifs. Il permet de programmer des actions sur une période de trois ans en fonction des perspectives d'évolution du territoire, des services et des agents.

Les besoins de compétence de la collectivité, sa structure organisationnelle et les opportunités d'évolution individuelles sont confrontées et aboutissent à un plan annuel d'avancement.
Les titularisations, promotions et avancements de grades consenties en 2019 sont rappelées dans le tableau ci-après :.

1.5.4 Titularisations et stages au cours de l'année 2019

Champ : *le tableau qui suit concerne les* ***fonctionnaires,*** *ayant fait l'objet d'une* ***décision****, au cours de l'année 2019.*

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage		2
Prolongation de stage		
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)		
Refus de titularisation		
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2019		
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2019		1
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2019		

1.5.5 Avancements dans l'année 2019

Champ : *le tableau qui suit concerne les* ***fonctionnaires*** *ayant connu un* ***avancement*** *d'****échelon*** *ou de* ***grade****, au cours de l'année 2019.*

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon		16
. avancement de grade	0	9

Les avancements d'échelon sont acquis dès lors que l'agent progresse dans le temps selon une grille chronologique réglementaire.

[6] in baromètre de l'absentéisme de Ayming ; in Benchmark absentéisme de l' ADRHGCT

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

Pour rappel, l'avancement, appelé aussi « Glissement Vieillesse Technicité », a été réformé du fait de l'application de la réforme des Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations.
Les agents publics avancent désormais selon un rythme plus long. Cela a été « compensé » par un reclassement général imposé par la loi qui a commencé en 2016 (PPCR). Gelée dès 2018, pour des raisons budgétaires, la portée financière de la réforme s'appliquera encore en 2022.
Les avancements de grade s'effectuent au choix de la collectivité. Ils sont instruits par le service RH et le chef de service et, compte tenu de son incidence financière, sont octroyés au vu du niveau de responsabilité occupé ou projeté et à chaque fois déterminé en fonction des besoins de du CCAS et du SAAD et des opportunités de réorganisation qu'ils offrent. Pour certains parcours professionnels, le centre de gestion (auquel la ville est obligatoirement affilié) prend la décision après un dossier de présentation proposé par le CCAS.

4.2 REMUNERATION ET AVANTAGES EN NATURE

4.2.1 Avantages en nature

Aucun avantage en nature n'est consenti aux agents du SAAD.
Au CCAS, les agents de la crèche l'Île aux enfants peuvent prendre leur repas dans la structure. Ces repas sont déclarés en avantage en nature. Au 31 décembre 2019, 4 agents ont choisi cette formule.

4.2.2 Rémunération

La rémunération des agents est composée d'une part, par le traitement indiciaire et, d'autre part, par le régime indemnitaire.
Le traitement indiciaire constitue la rémunération réglementaire résultant du grade de l'agent et de son ancienneté.
Cette rémunération est complétée par un régime indemnitaire décidé par les organes délibérants des collectivités sans toutefois que celui ci ne puisse être supérieur à celui de l'État.
Au CCAS et au SAAD, le calcul du régime indemnitaire résultait des délibérations n° 22/2011 du 29/06/2011 et n° 31/2011 du 16/12/2011 ; et, en juin 2019, le conseil d'administration a adopté le RIFSEEP. Les deux systèmes coexistent en droit tant que tous les cadres d'emplois et filières n'ont pas été intégrés dans le dispositif du RIFSEEP.
En fait, ils sont équivalents. Il s'agit d'un système qui prend en compte des critères de responsabilité, pénibilité...etc qui viennent caractériser le poste et lui conférer une valeur au sein de l'ensemble des postes du CCAS et du SAAD. Cette cotation est également mise en perspective avec celles des agents de la ville afin d'assurer une équité globale. Ce nouveau dispositif permet la mise en œuvre de prime au mérite individuel. Ce cas est ouvert lorsque des agents doivent prendre en charge le travail d'un collègue absent.
Enfin certains agents bénéficient de la Nouvelle Bonification Indiciaire. Édictées par la loi, ces NBI sont consenties en fonction de missions spécifiques : accueil, encadrement, gestion financière ou régie (manipulation de deniers publics).

La structure des rémunérations en 2019 peut se résumer dans les tableaux ci-dessous :

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités		dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	3.2.1.1		3.2.1.2		3.2.1.3	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	33 036	0	1 528	0	0
Catégorie A						
Catégorie B		33 036		1 528		
Catégorie C						
FILIERE TECHNIQUE	4 419	10 664	402	969	0	0
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C	4 419	10 664	402	969		
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C						
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C						
FILIERE SOCIALE	0	49 857	0	2 912	0	5 899
Catégorie A		17 588		611		
Catégorie B						
Catégorie C		32 269		2 301		5 899
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	11 438	0	3 504	0	44
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C		11 438		3 504		44
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C						
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C						
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
Catégorie A						
Catégorie B						
Catégorie C						
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
Catégorie B						
Catégorie C						
Total	4 419	104 995	402	8 913	0	5 943

.6
Femmes
436
436
1 766
1 766
7 376
0
0
2 394
1 402
992
2 780
710
2 070

Emplois non permanents :

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels		
Assistants familiaux		
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	380	120 969
Total	380	120 969

A partir de juillet 2019, le régime indemnitaire a été ouvert aux agents contractuels sur emploi permanent dont le cadre d'emploi est compatible avec le RIFSEEP , ils perçoivent également le complément de traitement versé en juin et novembre.

Certains agents ont perçu en 2019 des heures supplémentaires pour des travaux spécifiques correspondant à leur participation aux élections européennes.

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

4.3 TEMPS DE TRAVAIL

La durée légale du travail au sein de la fonction publique territoriale s'établit à 1 607 heures par an.
L'organisation hebdomadaire ou annuelle du travail est basée sur les contraintes des services en fonction des missions occupées.
Tous agents effectuent leurs services hebdomadaires sur la base de 37,5 heures.
Les heures effectuées au-delà de la quotité légale sont compensées par 12,5 jours de RTT (journée de solidarité déduite).
Une approche particulière est effectuée au service d'aide à domicile afin de prendre en compte la pénibilité du travail. Des contrats à temps non complet sont souvent proposés.

4.3.1 Quotité de travail des agents

- Au 31 décembre 2017, 31 fonctionnaires étaient recrutés sur temps complet, 1 entre 17h30 à moins de 28h hebdomadaires et 11 entre 28h et 35 heures. Ces agents sont des femmes de catégorie B ou C.

Sur les 31 fonctionnaires à temps complet, 4 ont bénéficié d'un temps partiel dont une femme de catégorie B et 3 femmes de catégorie C.
Aucun agent de catégorie A n'exerçait à temps partiel au 31/12/2017.

- Au 31 décembre 2017, 9 contractuels sur emploi permanent étaient recrutés sur temps complet (dont une a exercé à temps partiel de droit), 13 à temps non complet. 13 ont été recrutés en CDD.

4.3.2 Absentéisme

L'absentéisme fait l'objet de nombreuses définitions, dont aucune ne fait consensus au niveau national, ni parmi les acteurs locaux. L'association des DRH des grandes collectivités avait confié en 2015, à un groupe d'élèves administrateurs la mission de proposer une définition partagée de l'absentéisme ainsi que des outils de mesure et de suivi permettant d'objectiver les comparaisons sans prise en compte à ce jour.
Les données disponibles, ci-après, sont issues du bilan social pour l'année 2019.

Absences au 31/12/2019

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Medical	Compressible	Pour maladie ordinaire		17		872,0		31
		Pour accidents du travail imputables au service		6		70,0		3
		Pour accidents du travail imputables au trajet						
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie		1		365,0		1
		Pour maladie de longue durée						
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel		1		120,0		1
Autres raisons		Pour maternité ou adoption (1)						
		Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple) et congé d'adoption (article 57-5° de la loi du 26 janvier 1984)						
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		9		24,0		
		Total	0	34	0,0	1 451,0	0	36

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

			Nombre de contractuels sur emploi permanent *					
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Medical	Compressible	Pour maladie ordinaire		8		215,0		17
		Pour accidents du travail imputables au service		2		49,0		2
		Pour accidents du travail imputables au trajet						
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie						
		Pour maladie de longue durée						
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel						
Autres raisons		Pour maternité ou adoption (1)						
		Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours) et pour congé d'adoption (article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988)						
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		1		1,0		
		Total	0	11	0,0	265,0	0	19

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Medical	Compressible	Pour maladie ordinaire		3		3,0		43
		Pour accidents du travail imputables au service		1		13,0		2
		Pour accidents du travail imputables au trajet						
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie						
		Pour maladie de longue durée						
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel						
Autres raisons		Pour maternité ou adoption (1)		1		110,0		1
		Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours) et pour congé d'adoption (article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988)						
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		1		3,0		
		Total	0	6	0,0	129,0	0	46

Le nombre de jours d'absence s'accroît en fonction de l'âge des agents.

SOFAXIS, l'assureur de la ville en risque statutaire, a réalisé une analyse de l'absentéisme du CCAS pour l'exercice 2019.
Il expose ainsi les indicateurs suivants :
La part du temps perdu en raison des absences est de 12,6 %, ce qui représente cinq agents absents sur toute l'année. La moyenne des autres collectivités se situe à 13,4 %.
46,3 % des agents se sont arrêtés au moins une fois. La moyenne pour les collectivités de moins de 50 agents titulaires se situe à 46,5 %.

Panorama des absences pour raison de santé SOFAXIS 2019.

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

ABSENTÉISME GLOBAL : MALADIE ORDINAIRE, MATERNITÉ, ACCIDENTS, LONGUE MALADIE ET MALADIE LONGUE DURÉE ;

	CORBAS	**MOYENNE DES MAIRIES EMPLOYANT 50 à 199 agents CNRACL**
Part des agents qui se sont arrêtés au moins une fois	46,3 % 1,8 arrêt en moyenne 42,7 jours d'arrêt en moyenne	46,5 % 1,4 arrêt en moyenne 57,1 jours d'arrêt en moyenne
Part du temps perdu en raison des arrêts de travail	12,6 % (taux d'absentéisme)	13,4 %

FOCUS ABSENTÉISME MALADIE ORDINAIRE

	CORBAS	**MOYENNE DES MAIRIES EMPLOYANT 50 à 199 agents CNRACL**
Moyenne des arrêts par agent absent	1,9	1,6
Durée moyenne des arrêts	34 jours	36,3 jours
Part du temps perdu	8,9 % des agents (taux d'absentéisme)	6,8 % des agents

Ces agents sont très exposés de par leurs missions à des arrêts courts (dus aux infections transmises par les jeunes enfants par exemple), ou à des arrêts longs dus à des pathologies professionnelles du fait de la pénibilité du travail. Au service d'aide à domicile, notons que les agentes sont parfois âgées, ce qui les rend plus vulnérables à des risques professionnels particulièrement élevés dans ce métier.
Des actions spécifiques sont mises en œuvre pour repérer et prévenir les risques dans le cadre du document unique. Mais il est également nécessaire d'aider les agents à anticiper leur reconversion professionnelle tôt dans leur carrière.

Un congé de maternité a été sollicité en 2019 par une agente.

4.3.3 Organisation

La totalité du personnel titulaire effectue sont temps de travail sur un cycle hebdomadaire.

Comptes épargne temps.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2019		*dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2019*		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2019	*dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2019*
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A		1			1	0
Catégorie B		4		1	4	1
Catégorie C		20		2	20	2
Toutes catégories	0	25	0	3	25	3

5 CONCLUSION GÉNÉRALE

L'activité sociale du CCAS et du SAAD est dépendante des capacités de financement de la ville et de nos partenaires financiers (Métropole et CAF) qui sont de plus en plus contraintes sur leurs dépenses de fonctionnement.

Envoyé en préfecture le 15/02/2022
Reçu en préfecture le 15/02/2022
Affiché le
ID : 069-266910413-20220208-CCAS_2022DL002-DE

La continuité des activités futures, accueil du jeune enfant et interventions à domicile, qui font l'objet de besoins croissants de la population, constitue donc un enjeu pour le territoire.

Ces orientations budgétaires 2022 vont être affinées en fonction du contexte économique et social ainsi que les différents arbitrages qui interviendront avant le vote du budget primitif.

En conséquence, après en avoir délibéré le conseil d'administration :

- **DÉBAT** des orientations budgétaires pour l'année 2022 en considération du rapport exposé ci-dessus ;
- **APPROUVE** la tenue du débat d'orientation budgétaire au vu du rapport proposé ci-dessus ;
- **DIT** que le présent rapport sera mis à la disposition du public à l'hôtel de ville et sur le site internet de la ville, à ses horaires d'ouverture habituels, dans les quinze jours suivants la tenue du débat d'orientation budgétaire ;
- **PRÉCISE** que l'affichage de la présente délibération permet d'aviser le public de cette mise à disposition.

Adopté à l'unanimité

Fait à CORBAS, les jour, mois, et an que dessus,
au registre sont les signatures.
Pour copie conforme,

Signé par : Alain VIOLLET
Date : 14/02/2022
Qualité : Maire ou Président