



# Le Rapport d'orientation budgétaire 2022 - CCAS

Conseil d'administration du 30 novembre 2021



# Contexte budgétaire 2022

# Contexte budgétaire 2022

3

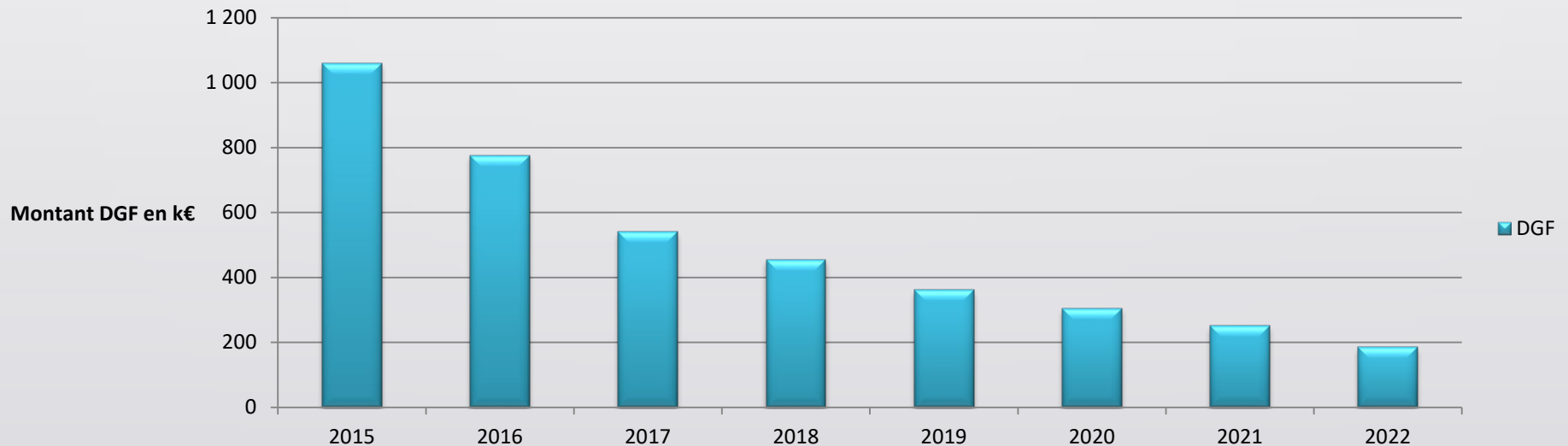


Après une année 2020 marquée par une profonde récession économique liée à l'épidémie de Covid19 (-2,8%), les hypothèses pour 2021 se sont confirmées avec la reprise de la croissance, estimée à 5,7% . Pour 2022 les prévisions sont plus modestes; elle devrait atteindre 4%.

Le Centre communal d'action sociale est soumis aux mêmes contraintes budgétaires que le budget de la Ville qui le finance au travers d'une subvention d'équilibre.

La dotation globale de fonctionnement perçue par la commune est en baisse depuis plusieurs années.

## DGF





# **Tendances budgétaires et orientations**

# Tendances budgétaires et orientations

5

Afin de pouvoir absorber la diminution des dotations de l'Etat, il a été demandé aux services, y compris le CCAS, de tendre vers les objectifs suivants pour l'élaboration du budget 2022 :

- ❑ Masse salariale: 1% GVT + Versement transport
- ❑ 0 % sur les charges de fonctionnement
- ❑ Maintien de la subvention versée par la ville

***Pour rappel, le volet « Petite enfance » du budget du CCAS, hors handicap, est transféré sur celui de la ville à partir du 1er janvier 2022.***

Concernant le budget prévisionnel 2022 du CCAS (volet action sociale + accompagnement et handicap):

- ❑ Les charges de fonctionnement sont en hausse de 78,72% soit environ 18 500€ par rapport au budget primitif 2021.
- ❑ Les charges de personnel sont également en hausse de 44,44% s'élevant à un total de 169 000 €.



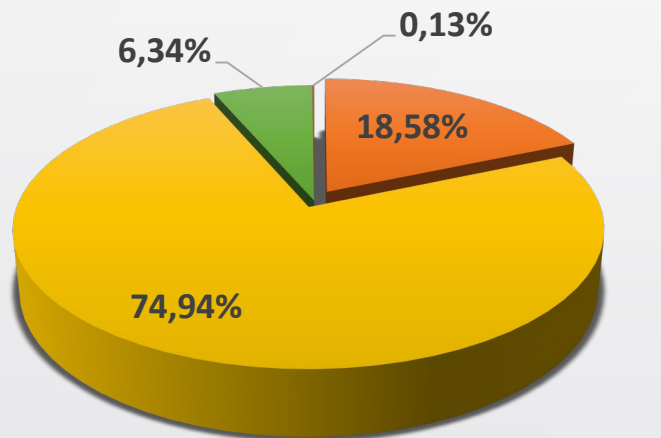
# LA SECTION DE FONCTIONNEMENT



# Les dépenses de fonctionnement

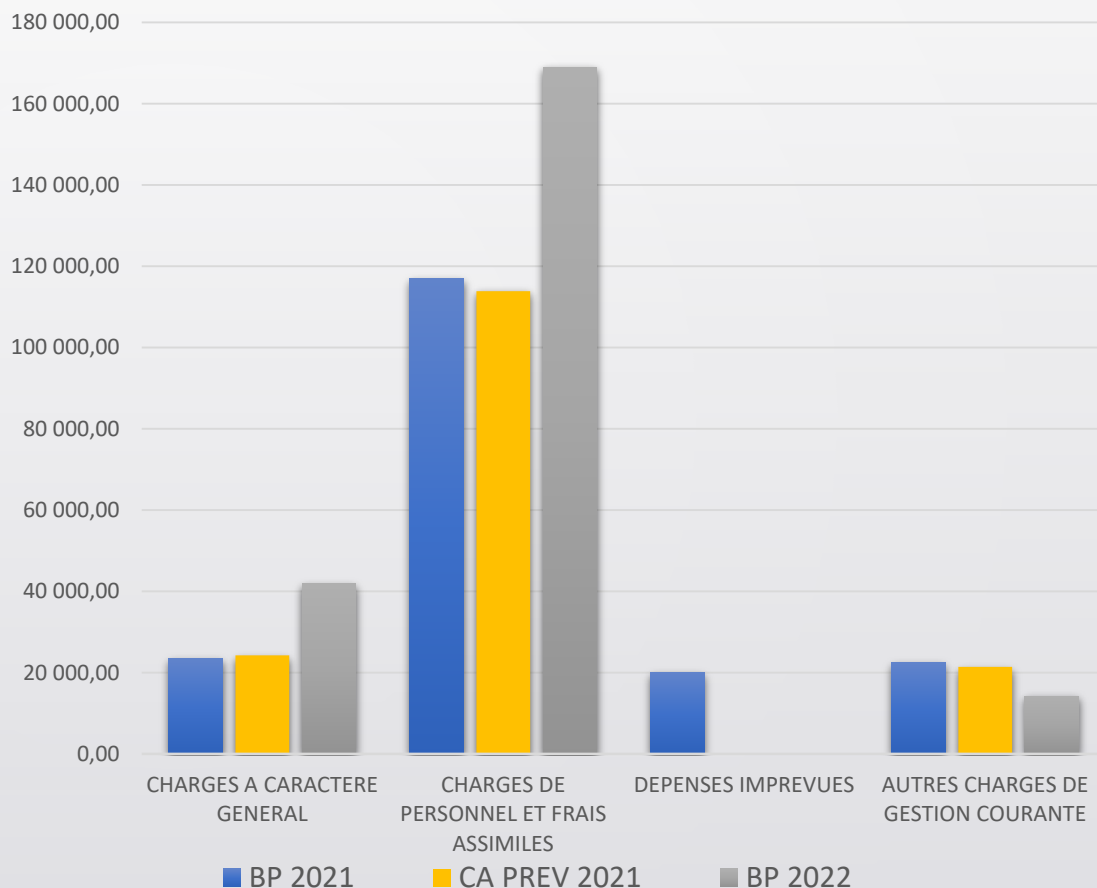
# La section de fonctionnement – Les dépenses

Dépenses réelles de fonctionnement:  
225 500 €



- CHARGES A CARACTERE GENERAL
- CHARGES DE PERSONNEL ET FRAIS ASSIMILES
- AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE
- CHARGES EXCEPTIONNELLES

Evolution des dépenses de fonctionnement







18,58% des dépenses réelles de fonctionnement:

## Maintien des actions à destination des seniors:

- Organisation du repas des seniors
- Mise en place de la semaine bleue
- Distribution des colis de Noël: baisse de l'âge d'éligibilité à 80 ans

## Service accompagnement et handicap:

- Maintien des activités et projets: sophrologie, médiation animale, ateliers divers, Dys&Co, sensibilisation grand public...
- Aide à la collecte des ordures ménagères



## Partie 1 – Evolution des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel en 2022 s'élèveront à **169 000 €**

- ❑ Les mesures principales impactant le budget 2022 sont les suivantes :
  - ❑ Le transfert de la sphère petite enfance initialement rattachée au CCAS de Brignais vers la Ville de Brignais. Effectif concerné : 33 agents ce qui représente une enveloppe de **1 452 000 €**
  - ❑ Un GVT (Glissement vieillesse et technicité) représentant 1% de la masse salariale soit **1 564,58 €** : évolutions de carrière et revalorisations salariales
  - ❑ Intégration du poste de Directeur de CCAS



## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 82,06 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>2 378 740 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>1 951 998 €</b>	➔	<b>Soit 82,06 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>656 809 €</b>
Primes et indemnités versées :	59 160 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 632 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 779 €
Supplément familial de traitement :	12 132 €
Indemnité de résidence :	4 413 €

*(données sociales extraites du rapport social unique(RSU) CCAS + ARCADES réalisé au titre de l'exercice 2020)*



*Nota : Le transfert de la sphère petite enfance initialement rattachée au CCAS de Brignais vers la Ville de Brignais conduit à une réduction conséquente des effectifs et du budget de la structure (33 agents concernés). Les données présentées ci-dessus ne reflètent pas les projections établies au titre de l'année 2022.*

*La présentation des données relative aux effectifs et à la rémunération issues du rapport social unique 2020 n'est pas pertinente au regard du projet de transfert de la sphère petite enfance vers la VILLE dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.*



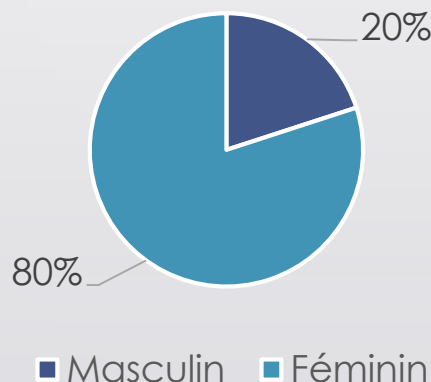
- **Les effectifs prévisionnels 2022 :**

- 7 emplois **permanents**

Catégorie	Cadre d'emploi	Nombre de postes	Temps travail	ETP
A	Attaché territorial	1	TC	1
A	Educateur de jeunes enfants	1	TNC	0,6
B	Rédacteur territorial	2	TC	1,9
C	Auxiliaire de puériculture	1	TNC	0,8
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>		<b>4,30</b>

Nota: Les emplois non permanents représentent en moyenne sur une année : 1 poste (service civique)

Répartition des effectifs (emplois permanents) par genre





## Partie 2 – Les conditions de rémunération et la durée effective du travail

- **Les avantages en nature :**

- Prime de fin d'année :**

Les agents bénéficient d'une prime de fin d'année, attribuée sous conditions et proratisée selon le temps de travail et la présence des agents,

Le montant de cette prime est fixé à **1 311,71 € bruts** pour un agent à temps complet.

- Titres de restauration :**

Les agents peuvent, s'ils le souhaitent bénéficier de titres de restauration dès lors qu'ils atteignent 3 mois de services effectifs révolus.

La valeur faciale des titres de restauration octroyés par la VILLE et le CCAS de Brignais est de **5,50 €**.

La part employeur est fixée à la date à 3 € et la part salariale à 2,50 € (soit respectivement une prise en charge à 55 et 45 %).

La question de la revalorisation de la valeur faciale des titres de restauration est soulevée par les représentants du personnel et doit être étudiée.



## ❑ Participation employeur mutuelle labellisée :

Dès lors que les agents adhèrent à un contrat de mutuelle labellisée, dispositif spécifique aux agents publics, ils peuvent bénéficier d'une participation employeur selon leur situation :

- Adhérent isolé : **18 €** mensuels
- Couple ou Adhérent adulte + 1 à 2 enfants : **33 €** mensuels
- Famille (2 adultes + enfants ou 1 adulte et 3 enfants et +) : **50 €** mensuels

## ❑ Participation employeur prévoyance :

La Ville et le CCAS de Brignais disposent d'une convention de participation avec le Centre de gestion sur le risque prévoyance. Les agents souhaitant adhérer à ce dispositif peuvent bénéficier d'une participation employeur dont le montant est attribué selon la tranche de rémunération.

## ❑ Attribution de chèques CESU :

La Ville et le CCAS de Brignais attribuent à leurs agents dont les enfants à charge sont gardés par un assistant maternel ou une structure d'accueil collectif des chèques emploi services universels (CESU). Le montant attribué est défini en fonction du nombre de jours travaillés.

Exemple : un agent travaillant 5 jours hebdomadaires peut bénéficier d'un titre CESU d'une valeur de **45 €** mensuels.



- **Le temps de travail des agents :**

3 cycles de temps sont proposés au sein de la ville et du CCAS de Brignais :

- 35 heures hebdomadaires
- 36 heures hebdomadaires
- 39 heures hebdomadaires

Une année est constituée de 52 semaines auxquelles sont retirées :

- 2 jours de repos hebdomadaires
- Une moyenne de 8 jours fériés
- Les congés annuels et jours d'ARTT

La durée légale du temps de travail annuel doit être égale à **1600 heures + 7 heures** dédiée à la journée de solidarité.

Les agents disposent actuellement de congés de fractionnements attribués d'office lorsqu'ils sont présents au 1<sup>er</sup> janvier de l'année et de 1 à 3 jours d'ancienneté par tranche de 5 années révolues de service effectifs publics.

En application de la réglementation en vigueur, un travail est en cours à ce sujet et l'autorité territoriale prévoit au 1<sup>er</sup> janvier 2022 que les **congés d'ancienneté soient supprimés** et les **jours de fractionnement soient attribués sous conditions réglementaires**. Les agents réaliseront donc à compter de cette date les 1607 heures de travail annuel.



- **Logiciel de gestion des temps et des activités :**

La gestion du temps et des activités est contrôlée par un système de badgeage. Cela permet aux agents de bénéficier d'un décompte de leur temps de travail à la minute près avec un traitement mensuel, hors heures complémentaires et supplémentaires, du temps de travail en plus.





## Partie 3 – La démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines

- Le processus et le contenu des LDG sont très hétérogènes d'une collectivité à une autre : au regard de ses effectifs, des problématiques RH propres à sa collectivité et des orientations des Elus. Il s'agit de définir sa stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

*Cf. loi transformation de la fonction publique (décret du 29 novembre 2019).*

Il s'agit d'un **nouvel instrument souple de gestion des ressources humaines** :

- **Stratégie pluriannuelle de pilotage des RH**
- **Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**

- Les lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne ont été arrêtées par la collectivité.
- Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle sont en cours d'élaboration à partir du rapport social unique. Cela permettant une analyse fine de nos enjeux et problématiques RH actuelles (recrutement, développement des compétences, dialogue social, rémunération etc.)

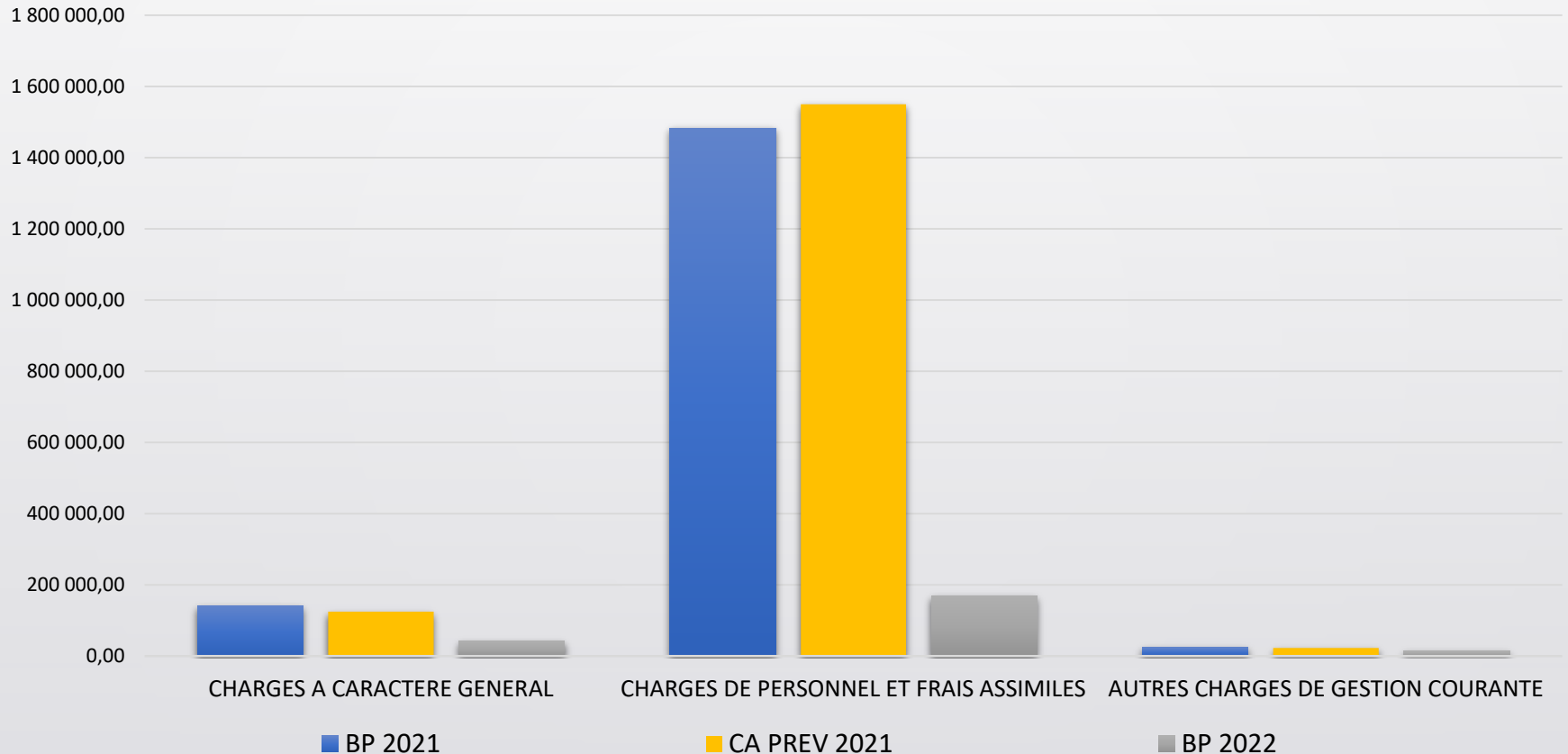


6,34% des dépenses réelles de fonctionnement:

- Proposition de hausse des aides alimentaires
- Proposition de hausse des aides sociales facultatives (frais de scolarités, dettes locatives, frais d'énergie...)
- Subvention à l'ADMR basculée sur le budget de la ville



## Evolutions des dépenses réelles de fonctionnement

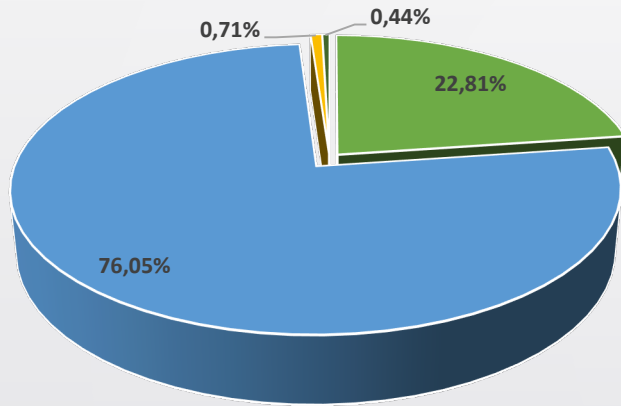




# **Les recettes de fonctionnement**

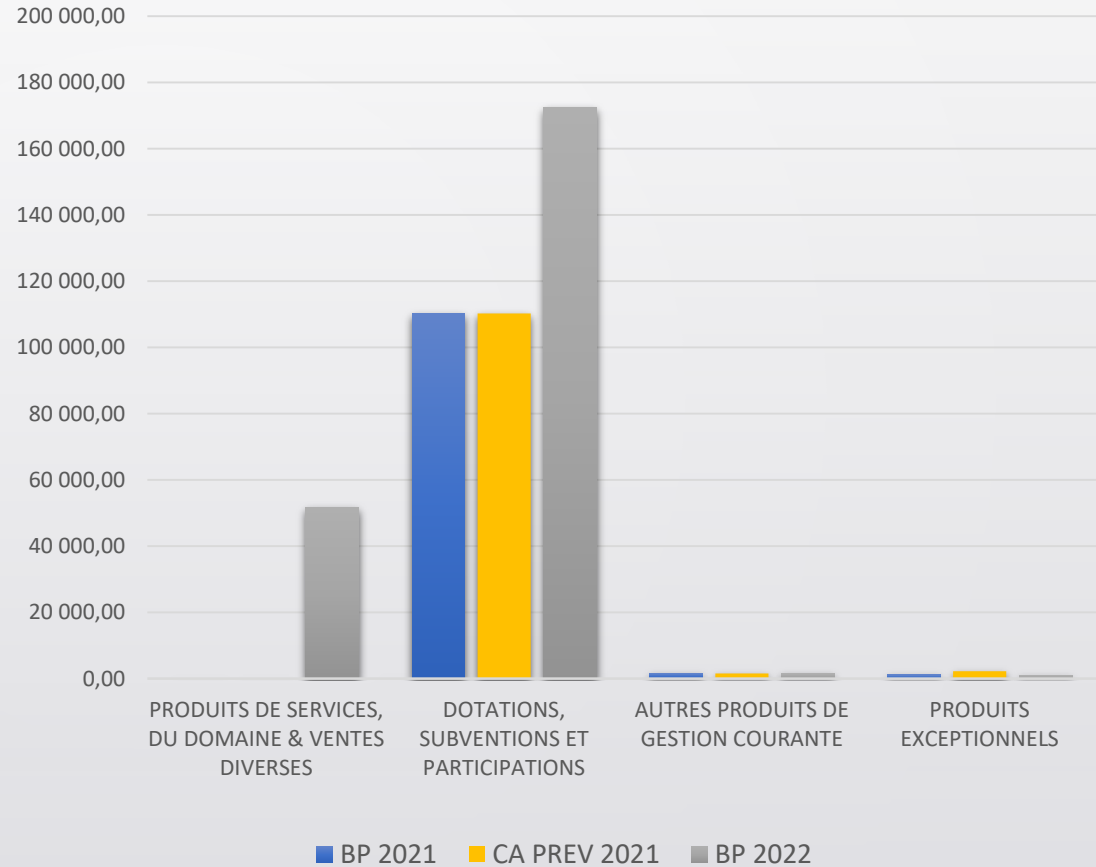


## Recettes réelles de fonctionnement: 226 700 €



- PRODUITS DE SERVICES, DU DOMAINE & VENTES DIVERSES
- DOTATIONS, SUBVENTIONS ET PARTICIPATIONS
- AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE
- PRODUITS EXCEPTIONNELS

## Evolution des recettes de fonctionnement



# La section de fonctionnement – Les recettes 22



## ☐ Service Accompagnement et handicap:

- ☐ Participation des familles aux activités mise en place par le service
- ☐ Financement partiel de la CAF du poste de référent accompagnement et handicap par le biais du contrat enfance jeunesse

## ☐ Service action sociale:

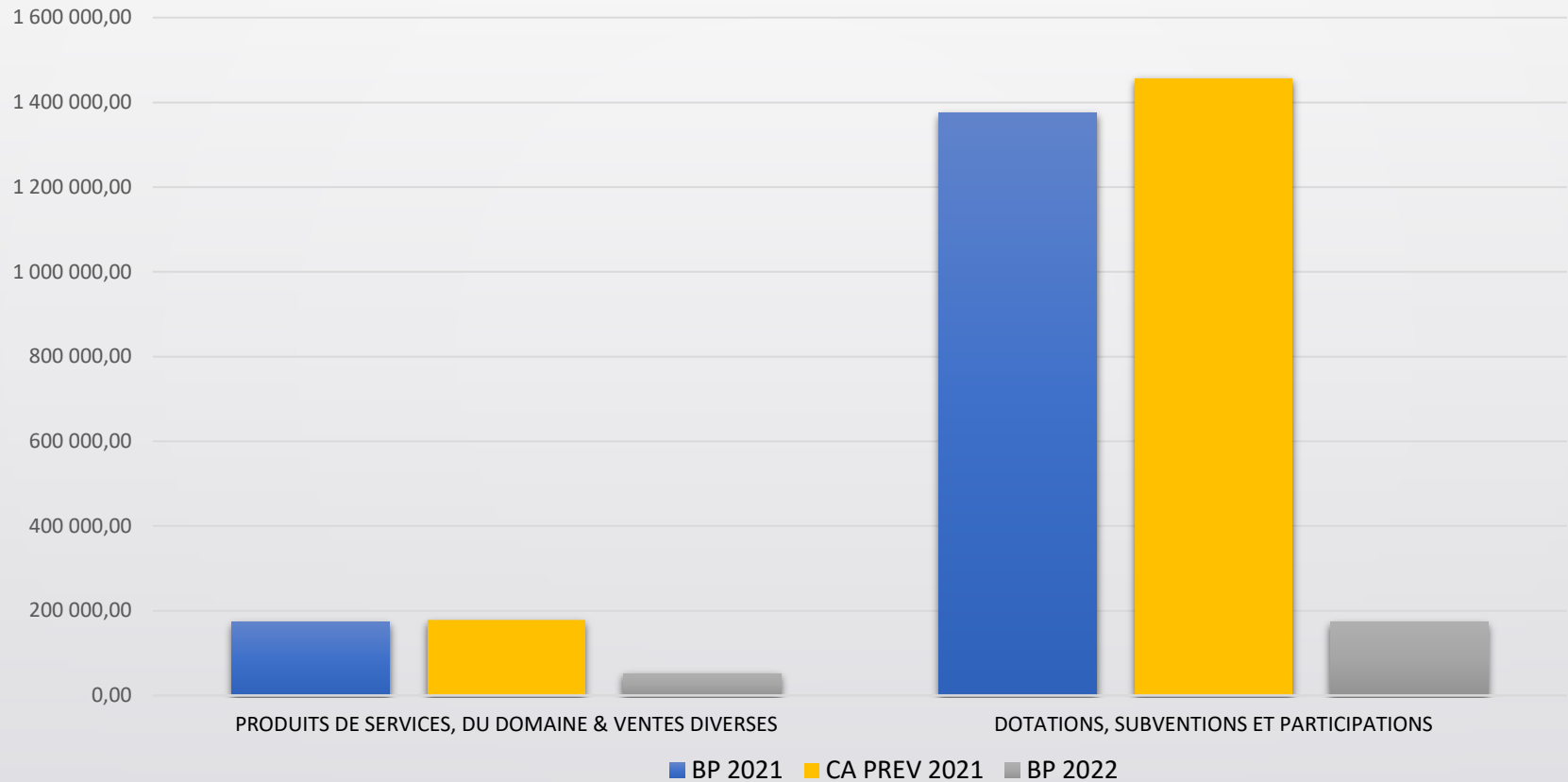
- ☐ Maintien de la participation de l'Etat pour la gestion des deux logements d'urgence
- ☐ Maintien de l'enveloppe destinée aux recettes de dons
- ☐ Non renouvellement de la convention avec le Département dans le cadre de la gestion des dossiers de RSA

☐ Hausse de la subvention communale de 72 000 € soit un versement de 160 000 € en 2022 contre 88 000 € en 2020

☐ Mise à disposition du personnel entre la ville et le CCAS



## Evolutions des recettes réelles de fonctionnement





# LA SECTION D'INVESTISSEMENTS





## DEPENSES:

- Hausse de l'enveloppe destinée aux prêts d'honneur
- Achats divers pour les logements d'urgence

## RECETTES:

- Hausse de l'enveloppe destinée aux prêts d'honneur
- Fond de compensation de la TVA (investissements N-2)

# Prospective 2025 - CCAS



	Réalisé 2018	Réalisé 2019	réalisé 2020	Prév 2021	2022	2023	2 024	2 025
Recettes de fonctionnement	1 635 665	1 547 342	1 673 338	1 643 101	226 700	229 300	232 600	232 600
Dépenses de fonctionnement	1 587 019	1 605 836	1 553 455	1 697 262	225 500	227 609	229 739	231 890
<b>Epargne de Gestion</b>	<b>48 646</b>	- <b>58 494</b>	<b>119 883</b>	- <b>54 161</b>	<b>1 200</b>	<b>1 691</b>	<b>2 861</b>	<b>710</b>
interet de la dette								
<b>Epargne brute</b>	<b>48 646</b>	- <b>58 494</b>	<b>119 883</b>	- <b>54 161</b>	<b>1 200</b>	<b>1 691</b>	<b>2 861</b>	<b>710</b>
remboursement du capital de dette								
<b>Epargne Nette</b>	<b>48 646</b>	- <b>58 494</b>	<b>119 883</b>	- <b>54 161</b>	<b>1 200</b>	<b>1 691</b>	<b>2 861</b>	<b>710</b>

Résultat 002	142 620	177 543	104 050	200 914	25 000	25 000	25 791	27 752
--------------	---------	---------	---------	---------	--------	--------	--------	--------

	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Prév 2021	2022	2023	2 024	2 025
Recettes d'investissement	5 519	3 616	4 367	5 733	5 100	5 500	5 500	5 500
Dépenses d'investissement	28 746	33 207	18 941	31 001	6 300	6 300	6 300	6 300
<b>Delta</b>	- <b>23 228</b>	- <b>29 591</b>	- <b>14 574</b>	- <b>25 267</b>	- <b>1 200</b>	- <b>800</b>	- <b>800</b>	- <b>800</b>

Résultat 001	36 099	26 594	12 001	20 446	2 140	940	900	900
--------------	--------	--------	--------	--------	-------	-----	-----	-----

27 140 26 831 28 752 28 561

Emprunt

- - - - -

# Prospective 2025 consolidée: CCAS + ARCADES



	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Prév 2021	2022	2023	2 024	2 025
Recettes de fonctionnement	2 626 028	2 579 076	2 566 565	2 462 471	1 054 450	1 059 300	1 062 600	1 062 600
Dépenses de fonctionnement	2 530 944	2 615 813	2 378 740	2 476 283	1 007 450	1 017 379	1 027 406	1 037 534
<b>Epargne de Gestion</b>	<b>95 083</b>	- <b>36 738</b>	<b>187 825</b>	- <b>13 812</b>	<b>47 000</b>	<b>41 922</b>	<b>35 194</b>	<b>25 066</b>
interet de la dette								
<b>Epargne brute</b>	<b>95 083</b>	- <b>36 738</b>	<b>187 825</b>	- <b>13 812</b>	<b>47 000</b>	<b>41 922</b>	<b>35 194</b>	<b>25 066</b>
remboursement du capital de dette								
<b>Epargne Nette</b>	<b>95 083</b>	- <b>36 738</b>	<b>187 825</b>	- <b>13 812</b>	<b>47 000</b>	<b>41 922</b>	<b>35 194</b>	<b>25 066</b>
<b>Résultat 002</b>	<b>185 197</b>	<b>220 121</b>	<b>146 772</b>	<b>278 217</b>	<b>69 000</b>	<b>69 000</b>	<b>64 222</b>	<b>52 715</b>

	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Prév 2021	2022	2023	2 024	2 025
Recettes d'investissement	22 869	19 739	12 787	14 161	39 000	21 500	21 500	21 500
Dépenses d'investissement	67 754	53 257	86 763	255 005	86 000	82 300	56 900	26 900
<b>Delta</b>	- <b>44 885</b>	- <b>33 518</b>	- <b>73 976</b>	- <b>240 845</b>	- <b>47 000</b>	- <b>60 800</b>	- <b>35 400</b>	- <b>5 400</b>
<b>Résultat 001</b>	<b>99 127</b>	<b>89 622</b>	<b>125 156</b>	<b>107 560</b>	<b>82 140</b>	<b>80 940</b>	<b>69 300</b>	<b>78 900</b>