

L'an deux mille vingt-cinq et le lundi vingt janvier à 14 heures, le conseil d'administration du CCAS de Chambéry, convoqué légalement par lettre adressée le 15 janvier 2025 à chacun de ses membres, s'est réuni à son siège, sous la présidence de Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente du CCAS.

Etaient présent(e)s :

Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente

Mmes ALVERNHE, BONILLA, COLIN-COCCHI, COLIN-JORE, KREUTER, MYARD-DALMAIS

MM DE BOISRIOU, GACHET (à compter de la délibération 3.1), NOBLECOURT (jusqu'à la délibération 2.1 inclus), PERROTTON

Etaient excusé(e)s :

M. REPENTIN, Président du CCAS (donne pouvoir à Mme FAVETTA-SIEYES)

Mmes BOUROU (donne pouvoir à Mme BONILLA), PERRENES, RAMBAUD, TAMBURINI, VERDU (donne pouvoir à Mme MYARD-DALMAIS)

## 4. CADRE RÉGLEMENTAIRE

### 4.1 PRÉSENTATION DU RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES DE LA CHAMBRE RÉGIONALE DES COMPTES POUR LES EXERCICES 2019 À 2023

En application des articles L.211-3, L.211-4, L.211-5 et R.243-1 du code des juridictions financières, la chambre régionale des comptes a procédé au contrôle des comptes et de la gestion du CCAS sur les exercices 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023.

Au terme de cet examen et après en avoir délibéré, la chambre a transmis aux deux présidents concernés sur la période, Michel Dantin et Thierry Repentin, le rapport d'observations définitives pour leur permettre d'apporter une réponse personnelle annexée au document.

La notification définitive ayant été faite par la Chambre au Président, il convient aujourd'hui, en application des dispositions des articles L.243-6 et R.243-13 du Code des juridictions financières, de porter à la connaissance du Conseil d'administration ce rapport définitif, accompagné des réponses reçues.

Après avoir pris connaissance de ces documents, qui ont été joints à la convocation, il convient que le conseil d'administration débattenne de ce rapport, sachant qu'à l'issue de la séance, ce rapport devient communicable à toute personne qui en ferait la demande.

#### ◆ Résolution :

Le conseil d'administration à l'unanimité des membres présents et représentés :

- Prend acte du rapport de la Chambre Régionale des Comptes sur l'examen des comptes pour les exercices 2019 à 2023.
- Monsieur le Président ou son représentant, le directeur du CCAS et le comptable public sont autorisés, chacun en ce qui les concerne, à effectuer toutes les formalités administratives et techniques nécessaires à l'exécution de la présente délibération.
- La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le tribunal administratif de Grenoble, dans les deux mois qui suivent son entrée en vigueur. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

- Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Cette démarche suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :
  - o à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
  - o deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

Nombre d'administrateurs  
en exercice : 17  
Présents : 10  
Pouvoir : 3

Vote : Pour : 13  
          Contre :  
          Abstention :

Pour extrait, certifié conforme au  
Registre des délibérations,  
Monsieur le Maire, Président du C.C.A.S.

Thierry REPENTIN

Par délégation

Christelle FAVETTA SIEYES  
Conseillère départementale Chambéry-3  
Adjointe au Maire en charge de  
Cohésion et Justice Sociale, Santé et Seniors  
Vice-Présidente du C.C.A.S. de Chambéry



Accusé de réception en préfecture  
073-267310050-20250120-25\_00717-DE  
Date de télétransmission : 03/02/2025  
Date de réception préfecture : 03/02/2025



Le

18 OCT. 2024

**Le vice-président**

Dossier suivi par : Corinne Vitale-Bovet, greffière  
T 04 72 60 12 79  
[auvergnerhonealpes@ccomptes.fr](mailto:auvergnerhonealpes@ccomptes.fr)

Réf. : D 241 475

P.J. : 1 rapport d'observations définitives

**Objet** : notification du rapport d'observations définitives  
et de sa réponse relative au contrôle des comptes et de  
la gestion du centre communal d'action sociale de  
Chambéry

*Envoi dématérialisé avec accusé de réception (Article R. 241-9 du  
code des juridictions financières)*

Monsieur le Président,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint le rapport comportant les observations définitives de la chambre sur la gestion du centre communal d'action sociale de Chambéry concernant les exercices 2019 et suivants ainsi que votre réponse.

Je vous rappelle que ce document revêt un caractère confidentiel qu'il vous appartient de protéger jusqu'à sa communication à votre assemblée délibérante. Il conviendra de l'inscrire à l'ordre du jour de sa plus proche réunion, au cours de laquelle il donnera lieu à débat. Dans cette perspective, le rapport et la réponse seront joints à la convocation adressée à chacun de ses membres.

Dès la tenue de cette réunion et au plus tard dans le délai de deux mois suivant sa communication par la chambre, ce document sera publié et communiqué aux tiers en faisant la demande, dans les conditions fixées par le code des relations entre le public et l'administration.

En application de l'article R. 243-14 du code des juridictions financières, je vous demande d'informer le greffe de la date de la plus proche réunion de votre organe collégial de décision et de lui communiquer en temps utile copie de son ordre du jour.

**Monsieur Thierry REPENTIN**  
Président du CCAS de Chambéry  
[thierry.repentin@mairie-chambery.fr](mailto:thierry.repentin@mairie-chambery.fr)

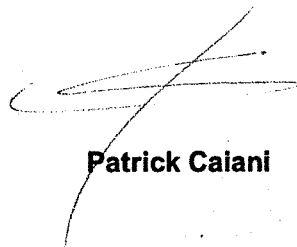
Par ailleurs je vous précise qu'en application des dispositions de l'article R. 243-17 du code précité, le rapport d'observations et la réponse jointe sont transmis au préfet ainsi qu'au directeur départemental ou des finances publiques.

Enfin, j'appelle votre attention sur le fait que l'article L. 243-9 du code des juridictions financières dispose que « *dans un délai d'un an à compter de la présentation du rapport d'observations définitives à l'assemblée délibérante, l'ordonnateur de la collectivité territoriale ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente, dans un rapport devant cette même assemblée, les actions qu'il a entreprises à la suite des observations de la chambre régionale des comptes* ».

Il retient ensuite que « *ce rapport est communiqué à la chambre régionale des comptes, qui fait une synthèse annuelle des rapports qui lui sont communiqués. Cette synthèse est présentée par le président de la chambre régionale des comptes devant la conférence territoriale de l'action publique. Chaque chambre régionale des comptes transmet cette synthèse à la Cour des comptes en vue de la présentation prescrite à l'article L. 143-9* ».

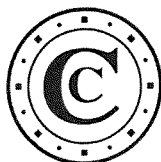
Dans ce cadre, vous voudrez bien notamment préciser les suites que vous aurez pu donner aux recommandations qui sont formulées dans le rapport d'observations, en les assortissant des justifications qu'il vous paraîtra utile de joindre, afin de permettre à la chambre d'en mesurer le degré de mise en œuvre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.



**Patrick Caiani**





**COMMUNICATION**  
**DES RAPPORTS D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES**  
**DE LA CHAMBRE RÉGIONALE DES COMPTES**  
**À L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE**  
**CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CHAMBÉRY**

**À RETOURNER DANS LES MEILLEURS DÉLAIS A LA**

Chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes  
124, Boulevard Vivier Merle  
CS 23624  
69503 LYON CEDEX 03

Courriel : [auvergnerhonealpes@crtc.ccomptes.fr](mailto:auvergnerhonealpes@crtc.ccomptes.fr)

Nom de la collectivité territoriale, de l'établissement public ou de l'organisme :

Conformément aux dispositions des articles L. 243-6 et R. 243-14 du code des juridictions financières, le présent rapport d'observations définitives sera porté à la connaissance de l'assemblée délibérante dès sa plus proche réunion, qui se tiendra le :

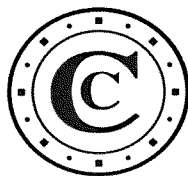
.....

Le procès-verbal de la séance de l'assemblée délibérante au cours de laquelle il aura été procédé à la communication du rapport vous sera transmis aussitôt après celle-ci.

Fait à .....

Le.....

Le représentant légal,



# RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES ET SA RÉPONSE

## CCAS DE CHAMBÉRY

(Département de la Savoie)

Exercices 2019 et suivants

Le présent document, qui a fait l'objet d'une contradiction avec les destinataires concernés,  
a été délibéré par la chambre le 5 septembre 2024.

Accusé de réception en préfecture  
073-267310050-20250120-25\_00717-DE  
Date de télétransmission : 03/02/2025  
Date de réception préfecture : 03/02/2025

## AVANT-PROPOS

La chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes a procédé, dans le cadre de son programme de travail, au contrôle des comptes et de la gestion du centre communal d'action sociale (CCAS) de la commune de Chambéry pour les exercices 2019 et suivants, en veillant à intégrer, autant que possible, les données les plus récentes.

Le contrôle a été engagé par lettre du 11 janvier 2024, adressée M. Thierry Repentin, maire de Chambéry et président du CCAS en fonctions, ainsi qu'à son prédécesseur M. Michel Dantin par lettre du 11 janvier 2024.

Les entretiens de fin de contrôle prévus par l'article L. 243-1 al. 1 du code des juridictions financières ont eu lieu le 17 avril 2024 avec M. Repentin et le 16 avril 2024 avec M. Dantin.

Au vu des réponses reçues, la chambre a arrêté les observations définitives qui suivent, dans sa séance du 5 septembre 2024.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>SYNTHÈSE.....</b>	<b>6</b>
<b>RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>8</b>
1 PRÉSENTATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CHAMBÉRY .....	9
1.1 Le territoire communal.....	9
1.2 Un territoire marqué par de forts enjeux sociaux .....	9
1.2.1 Une situation socio-économique contrastée.....	9
1.2.2 Des besoins sociaux croissants.....	10
1.3 Un CCAS aux missions étendues.....	12
1.3.1 Les compétences des CCAS.....	12
1.3.2 L'offre de services du CCAS de Chambéry.....	13
1.4 Une activité inégale.....	16
1.5 Un CCAS confronté à de nombreux enjeux.....	17
1.5.1 Des enjeux d'adaptation de l'offre.....	17
1.5.2 Les enjeux juridiques.....	20
2 LE FONCTIONNEMENT DU CCAS.....	23
2.1 La gouvernance.....	23
2.1.1 Le conseil d'administration.....	23
2.1.2 L'exécutif.....	25
2.1.3 Les instances délégataires.....	26
2.2 L'organisation et le fonctionnement administratifs du CCAS.....	27
2.2.1 L'organigramme des services.....	27
2.2.2 Les mutualisations de fonctions support.....	28
2.2.3 Les relations du CCAS avec son bailleur Cristal Habitat.....	28
3 LA QUALITÉ DE L'INFORMATION BUDGÉTAIRE ET FIABILITÉ DES COMPTES.....	29
3.1 La qualité de l'information budgétaire.....	29
3.1.1 Les états annexés aux documents budgétaires.....	30
3.1.2 La publicité des données des collectivités territoriales et la dématérialisation en matière budgétaire et financière.....	30
3.1.3 La constatation des restes à réaliser.....	30
3.2 Une structure de budget complexe.....	31
3.3 L'élaboration et le pilotage du budget.....	31
3.3.1 La procédure budgétaire.....	31
3.3.2 Les taux d'exécution du budget principal.....	32
3.3.3 Les taux d'exécution des budgets annexes.....	33
3.4 La qualité de la gestion comptable.....	33
3.4.1 La comptabilité d'engagement.....	33

3.4.2 Le suivi du patrimoine.....	34
3.4.3 Les opérations de fin d'exercice.....	35
3.4.4 Un contrôle insuffisant des régies .....	37
4 LA SITUATION FINANCIÈRE .....	38
4.1 Des budgets fortement dépendants des financeurs extérieurs .....	38
4.1.1 La politique de tarification du CCAS.....	39
4.1.2 Le dialogue de gestion avec les financeurs extérieurs .....	40
4.1.3 Le dialogue de gestion avec la ville .....	41
4.2 Le budget principal.....	42
4.2.1 L'évolution des charges et des produits .....	42
4.2.2 De l'excédent brut de fonctionnement à la capacité d'autofinancement.....	45
4.2.3 La prospective financière .....	45
4.3 Les budgets annexes.....	45
4.3.1 Les établissements à statut juridique d'EHPAD.....	45
4.3.2 Les résidences autonomie.....	48
4.3.3 Les services de soins infirmiers à domicile.....	49
4.3.4 Le service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD).....	49
4.4 Des données consolidées marquées par les déficits des EHPAD.....	50
5 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....	52
5.1 La fonction ressources humaines .....	52
5.2 Des procédures individuelles irrégulières .....	52
5.3 L'évolution des emplois, des effectifs et de la masse salariale .....	55
5.3.1 L'évolution des emplois permanents.....	55
5.3.2 L'évolution des effectifs.....	56
5.3.3 L'évolution de la masse salariale .....	57
5.4 La rémunération .....	58
5.4.1 Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel .....	58
5.4.2 Des primes pour partie irrégulières .....	61
5.4.3 Le paiement des heures supplémentaires, complémentaires et des astreintes.....	63
5.4.4 La rémunération du travail le dimanche et les jours fériés .....	64
5.5 L'organisation et la durée du temps de travail .....	64
5.5.1 Le temps de travail .....	64
5.5.2 Les autorisations spéciales d'absence .....	66
5.6 L'absentéisme.....	67
5.6.1 Un absentéisme élevé .....	67
5.6.2 Des conséquences fortement pénalisantes pour le CCAS.....	68
5.6.3 Des actions de prévention et de lutte contre l'absentéisme insuffisantes pour inverser la tendance .....	69
6 LA COMMANDE PUBLIQUE .....	71
6.1 L'organisation de la fonction achats .....	71

## RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES

6.1.1 Une charte des achats récente en cours de déploiement.....	71
6.1.2 Les acteurs des achats .....	72
6.1.3 Un respect insuffisant des seuils de publicité et de mise en concurrence .....	72
6.1.4 Les délégations de pouvoirs et de signatures pour la passation et l'exécution des marchés .....	74
6.2 Les marchés du CCAS .....	75
<b>ANNEXES.....</b>	<b>77</b>
Annexe n° 1. Glossaire.....	78
Annexe n° 2. Taux d'exécution des dépenses réelles d'investissement des budgets annexes.....	79
Annexe n° 3. Données financières .....	80
Annexe n° 4. Critères d'attribution de la prime COVID.....	86
Annexe n° 5. Indemnisation des heures supplémentaires et complémentaires .....	87
Annexe n° 6. Volume et typologie des astreintes rémunérées .....	88
Annexe n° 7. Modalités d'indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés .....	89
Annexe n° 8. Les actions de prévention et de lutte contre l'absentéisme .....	90
Annexe n° 9. Rôle et responsabilité dans le processus achats .....	92

## SYNTHÈSE

La chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes a procédé au contrôle des comptes et de la gestion du centre communal d'action sociale (CCAS) de la commune de Chambéry pour les exercices 2019 et suivants.

Les centres communaux d'action sociale (CCAS) sont des établissements publics administratifs autonomes dotés de la personnalité juridique et financière, gérés par un conseil d'administration présidé par le maire. Toute commune de 1 500 habitants et plus doit disposer d'un CCAS, qui peut être transféré à l'intercommunalité.

### Un CCAS implanté sur un territoire marqué par des besoins sociaux en progression

La dernière analyse des besoins sociaux réalisée en 2022 a mis en évidence à la fois une situation socio-économique contrastée et une dégradation de la situation sociale du territoire. Le vieillissement de la population et l'augmentation des problématiques de santé mentale impactent tout particulièrement le CCAS qui est confronté à des enjeux d'adaptation de son offre de services. L'analyse met aussi en évidence une précarité financière importante des populations dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, une augmentation de la proportion de familles monoparentales et une tension sur le logement.

Au titre de l'adaptation de l'offre, il doit réexaminer son périmètre d'intervention au regard de ses taux d'activité, de sa capacité à recruter des personnels suffisamment formés et, de ses capacités financières. Il doit également formaliser son plan d'action social, organiser l'avenir des résidences autonomie, mettre en œuvre l'unification des services d'aide à la personne et finaliser la construction d'une nouvelle pension de famille.

Sur le plan juridique il devra respecter le principe de territorialité (ne prendre en charge que des chambériens) et s'interroger sur la création d'un centre intercommunal d'action sociale (CIAS). Il devra régulariser la situation de la structure d'hébergement mères / enfants Chrysalide.

### Une situation financière dégradée

La présentation consolidée des budgets du CCAS met en évidence le poids important des déficits des EHPAD, qui conduisent à un résultat déficitaire (excepté les années de crises sanitaire en 2020 et 2021) qui s'accroît en fin de période.

Données consolidées tous budgets

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Variation annuelle moy
<b>Produits de gestion</b>	<b>17 478</b>	<b>18 983</b>	<b>18 627</b>	<b>19 343</b>	<b>20 277</b>	3,8 %
<i>Dont subvention Ville</i>	3 700	4 361	3 901	3 900	4 212	3,3 %
<b>Charges de gestion</b>	<b>17 703</b>	<b>17 808</b>	<b>18 224</b>	<b>19 183</b>	<b>20 469</b>	3,7 %
<i>Dont charges de personnel</i>	12 236	12 565	13 129	13 860	14 870	5,0 %
<b>CAF brute</b>	<b>- 257</b>	<b>1 133</b>	<b>397</b>	<b>105</b>	<b>- 191</b>	- 3,9 %
<b>Résultat de fonctionnement</b>	<b>- 464</b>	<b>941</b>	<b>165</b>	<b>- 146</b>	<b>- 373</b>	- 5,3 %

La situation financière du CCAS et la trajectoire qui se dessine sont difficilement soutenables dans le temps et doivent conduire l'établissement à mener des actions fortes, tant en dépenses qu'en recettes.

Malgré la rigidité de ses dépenses, constituées majoritairement de charges de personnel, il doit poursuivre ses efforts en vue de réduire l'absentéisme et le recours à l'intérim.

Les recettes du CCAS sont hétérogènes et fortement dépendantes de financeurs extérieurs. En 2022, près de 42 % d'entre elles provenaient des usagers, 28 % de l'État, 6 % du département et 20 % de la subvention d'équilibre de la ville. Même si l'établissement dispose de leviers limités pour faire évoluer ses recettes, il doit veiller à les actionner. Il en va ainsi de la politique de tarification, du dialogue de gestion avec le département ou de la conclusion d'une convention d'objectifs et de moyens avec la ville afin de disposer d'une meilleure visibilité budgétaire.

#### **Des pratiques de gestion à améliorer**

- En termes de gouvernance

Les représentants du conseil municipal au conseil d'administration du CCAS ont été élus en son sein selon des modalités non-conformes au code de l'action sociale et des familles jusqu'en mai 2024. De plus, certaines délégations de pouvoir et de signature devront être régularisées. Enfin, Le CCAS bénéficie de l'appui des services de la ville pour la fonction ressources humaines dans des conditions qui mériteraient de figurer dans une convention actualisée. La chambre observe par ailleurs que les relations du CCAS avec son bailleur, la société d'économie mixte Cristal Habitat, sont pour partie déséquilibrées et, a minima, insuffisamment précises.

- en termes de ressources humaines

De nombreuses irrégularités ont été relevées dans les processus de recrutement, notamment concernant les agents contractuels sur emplois permanents qui représentent plus de 10 % des effectifs au 31 décembre 2023.

Le régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel, tel qu'il est prévu et mis en œuvre, présente des irrégularités tenant à la prime de mobilité et au complément indemnitaire annuel. C'est également le cas pour d'autres dispositifs relatifs à la rémunération (tels que les indemnités horaires pour travail supplémentaire ou les modalités d'indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés) ou au temps de travail (jours de congés pour départ en retraite, décompte des congés en heures).

- en termes de commande publique

L'organisation de la commande publique ne garantit pas le respect des règles de publicité et de passation des marchés publics. Certains achats sont fractionnés, échappant ainsi aux règles de publicité et de mise en concurrence. De plus, le contrôle interne des achats inférieurs à 5 000 € est inexistant, chaque service étant responsable de ses achats. Enfin, des dépenses sont engagées par des cadres en l'absence de toute délégation de signature.

Au regard des enjeux et des besoins en termes de formation et d'animation du réseau d'acheteurs, de contrôle interne, de recensement des besoins, des procédures d'achats manquantes, le service en charge de la commande publique paraît sous-dimensionné. Toutefois, lorsque les procédures de marché sont mises en œuvre, elles n'appellent pas d'observation.



## RECOMMANDATIONS

**Recommandation n°1 :** Adopter une nouvelle convention fixant les missions exercées par la ville au bénéfice du CCAS et les modalités de leur valorisation et de leur refacturation au CCAS.

**Recommandation n°2 :** Tenir une comptabilité d'engagement et mettre en place un contrôle interne pour s'assurer d'un engagement comptable préalable ou concomitant à l'engagement juridique.

**Recommandation n°3 :** Fiabiliser les inventaires comptables en relation avec les services du comptable public.

**Recommandation n°4 :** Élaborer et signer une convention d'objectifs et de moyens avec la ville, permettant de définir les attendus de la commune vis-à-vis du CCAS et les modalités de fixation de la subvention au CCAS.

**Recommandation n°5 :** Mettre fin aux irrégularités relevées dans le recrutement et le renouvellement des agents contractuels.

**Recommandation n°6 :** Adopter au moins annuellement un tableau des emplois consolidés et autorisant, le cas échéant, le recrutement d'agents contractuels conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique.

**Recommandation n°7 :** Supprimer la prime de mobilité et mettre en œuvre le CIA en lieu et place de la prime de disponibilité et d'adaptabilité irrégulière.

**Recommandation n°8 :** Procéder à un recensement exhaustif des besoins à partir d'une nomenclature des achats, afin de définir et mettre en œuvre les procédures d'achat nécessaires pour chaque segment d'achat.

**Recommandation n°9 :** Mettre fin sans délai à la signature des bons de commande sans délégation.

# 1 PRÉSENTATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CHAMBÉRY

Les centres communaux d'action sociale (CCAS) sont des établissements publics administratifs autonomes dotés de la personnalité juridique et financière, gérés par un conseil d'administration présidé par le maire. Toute commune de 1 500 habitants et plus doit disposer d'un CCAS, qui peut être transféré à l'intercommunalité.

À Chambéry, le CCAS est communal. Deux ordonnateurs se sont succédé pendant la période sous revue. M. Dantin a été maire de Chambéry de 2014 à 2020. M. Repentin lui a succédé en 2020. Il est également président de Grand Chambéry agglomération depuis septembre 2023 et président de la SEM Cristal Habitat, bailleur social propriétaire de la plupart des locaux du CCAS.

## 1.1 Le territoire communal

La commune de Chambéry, d'une superficie de 21 km<sup>2</sup>, est située dans le département de la Savoie, au sud du lac du Bourget, entre les massifs des Bauges et de la Chartreuse. Son positionnement géographique est stratégique, à 100 km de Lyon et 85 km de Genève, au carrefour de voies de communication routières et ferroviaires à destination de différentes vallées alpines. Elle est desservie par l'aéroport Savoie-Mont-Blanc. Chambéry est la préfecture de la Savoie et la ville centre de la communauté d'agglomération du Grand Chambéry qui comprend 24 communes et plus de 138 000 habitants, dont elle concentre 43 % de la population sur 4 % de son territoire.

La commune comptait 59 172 habitants en 2020. Entre 2014 et 2020 la population, est relativement stable (- 0,1 %) et vieillissante. La part des plus de 60 ans est passée de 21,6 % en 2009 à 24,2 %, mais reste toutefois inférieure à celle du département (27,2 %) comme de la France métropolitaine (26,4 %). Parallèlement, la part des 0 / 14 ans est passée de 18,3 à 17,6 % et celle des 30 / 44 ans de 19,5 à 18,5 %.

L'activité économique de la commune est largement tournée vers le commerce et les services, avec une part du secteur public plus importante que dans l'ensemble du département. Le taux de chômage en 2020 affichait un niveau élevé, de 14,2 % contre 8,5 % pour le département et 10,9 % pour la région Auvergne-Rhône-Alpes.

## 1.2 Un territoire marqué par de forts enjeux sociaux

### 1.2.1 Une situation socio-économique contrastée

Chambéry se situe dans un département disposant d'un niveau de vie moyen élevé. La situation socio-économique de la ville est contrastée, avec une augmentation du nombre de

cadres et de professions intellectuelles supérieures et une paupérisation d'une partie de la population, concentrée dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

La médiane du revenu disponible par ménage (21 250 €) est assez nettement inférieure à celle du département (23 630 €) et de la région (23 110 €). Le rapport entre le premier décile et le dernier décile est de 3,4, ce qui montre de réelles disparités. La proportion de ménages imposables est de 49 %, contre 55,5 % dans l'ensemble du département. Le taux de pauvreté<sup>1</sup>, élevé, s'établit à 18 %, contre 10,3 % dans le département et 14,4 % en France.

Au titre du logement, la part des résidences principales est de 87,3 %. La part des ménages propriétaires de leur logement (40,3 %) est particulièrement faible, tant par rapport au département (60,2 %) qu'à la France métropolitaine (57,6 %). La part des logements vacants est en outre proche de 10 %. L'analyse des besoins sociaux 2022 précise que le parc de logements de la ville est constitué de 33 % de logements sociaux.

Deux des trois quartiers prioritaires de la ville (QPV) du département de la Savoie sont situés à Chambéry (Biollay-Bellevue et Les Hauts de Chambéry). Leur périmètre a été étendu par le décret n° 2023-1314 du 28 décembre 2023. Par ailleurs plusieurs quartiers sont en veille active<sup>2</sup> (quartiers de Covet, Mérande - Joppet et Faubourg Montmélian).

## 1.2.2 Des besoins sociaux croissants

L'article R. 123-1 du CASF prévoit que les CCAS « produisent une analyse des besoins sociaux de l'ensemble de la population du territoire de leur ressort. [Elle] consiste en un diagnostic sociodémographique à partir des données d'observation sociale du territoire. [...] L'analyse des besoins sociaux fait l'objet d'un rapport présenté au conseil d'administration au cours de l'année civile qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux. [...] » Réalisée dans le cadre d'une réflexion partenariale, elle doit permettre de mieux appréhender les problématiques-clés du territoire pour mettre en place la stratégie de développement social local.

En l'espèce, la dernière analyse des besoins sociaux (ABS) disponible sur le site internet du CCAS date de 2017. Les données exploitées concernent la période 2012 / 2015. Le conseil municipal ayant été installé le 4 juillet 2020, la nouvelle analyse des besoins sociaux aurait dû être présentée au conseil d'administration au cours de l'année 2021. Or, l'obligation de présenter un nouveau document dans l'année suivant l'installation du conseil municipal n'a pas été respectée, ce que le CCAS explique par la forte mobilisation de l'ensemble des équipes pendant la crise sanitaire et par les difficultés à trouver un prestataire disponible à la sortie du confinement.

L'ABS réalisée en 2022 / 2023 comporte deux volets : un portrait social du territoire et un plan d'action présentés au conseil d'administration le 15 décembre 2022 et le 10 juillet 2023. Toutefois, elle n'a pas été mise en ligne ni diffusée aux partenaires ayant contribué à sa

<sup>1</sup> Le taux de pauvreté correspond à la proportion d'individus ou de ménages dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. En 2021, celui-ci s'établit à un revenu disponible de 1 158 € par mois pour une personne vivant seule et de 2 432 € pour un couple avec deux enfants âgés de moins de 14 ans (INSEE).

<sup>2</sup> Ce dispositif de la politique de la ville rassemble des quartiers socialement défavorisés, mais présentant des difficultés estimées moins importantes que pour les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

réalisation. Suite aux observations provisoires de la chambre, la dernière ABS a été mise en ligne en mai 2024 et les partenaires devraient être informés de son contenu en septembre 2024.

La réalisation du portrait social s'est appuyée sur une analyse socio-démographique, une analyse de l'offre et des besoins et une approche qualitative à partir d'entretiens et d'enquêtes auprès des élus, des membres du conseil d'administration, des partenaires du CCAS et des habitants (414 réponses, soit, moins de 1 % des adultes majeurs vivant à Chambéry).

L'étude met en évidence un territoire dont la « situation sociale s'est dégradée par rapport à la période précédente, dans un contexte de crises multiples (sanitaire, énergétique, économique) et de défiance des populations vis-à-vis des institutions ». Le vieillissement de la population et l'augmentation des problématiques de santé mentale<sup>3</sup> (dans les résidences autonomie, les pensions de famille et chez les personnes qui sollicitent l'aide du CCAS) impactent tout particulièrement le CCAS. Le ratio aidants / aidés qui est de 3,9 en France n'est en outre que de 2,5 à Chambéry.

**Tableau n° 1 : ABS 2022 : synthèse du portrait social**

<i>Domaines</i>	<b>Principaux constats</b>
<i>Population</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Vieillissement de la population</li> <li>▶ Ménages au niveau de vie contrasté, précarité financière importante dans les QPPV</li> </ul>
<i>Familles - Petite enfance – Enfance - Jeunesse</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Forte proportion des familles monoparentales, et en augmentation (1 famille sur 5)</li> <li>▶ Diminution de l'activité des parents d'enfants de moins de 6 ans</li> <li>▶ Recours plus important à l'accueil individuel et tensions sur l'offre en collectif</li> <li>▶ Forte baisse des enfants de moins de 6 ans, augmentation des 6 / 17 ans</li> </ul>
<i>Vieillesse - Autonomie</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Vieillissement de la population qui se poursuit et met en difficulté les aidants</li> <li>▶ Ménages âgés plus souvent locataires du parc social et forte proportion de personnes âgées vivant seules</li> <li>▶ Des besoins exprimés sur 3 volets : transports / mobilité, informations sur les aides, activités et actions pour les séniors</li> </ul>
<i>Habitat - Cadre de vie</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Part stable de locataires</li> <li>▶ Hausse de la part des logements vacants</li> <li>▶ Tension sur le logement (augmentation des prix, potentielle pénurie)</li> <li>▶ Enjeu autour de la mise en adéquation offre / besoin : taille des logements sociaux au regard des nouvelles structures familiales et des évolutions des âges de la vie</li> <li>▶ Enjeu de lutte contre la précarité énergétique</li> </ul>

<sup>3</sup> La présence du centre hospitalier spécialisé de la Savoie (établissement public de santé dont la mission est de dispenser des soins en santé mentale) à proximité immédiate de Chambéry explique en partie le développement de ces problématiques.

<b>Emploi – Formation – Insertion professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ De plus en plus de personnes diplômées de l'enseignement supérieur et des CSP+, part des personnes non diplômées ou faiblement en baisse</li> <li>▶ Un marché de l'emploi soutenu</li> <li>▶ Une hausse de la part des personnes travaillant sur Chambéry</li> <li>▶ Un chômage des plus de 50 ans en nette hausse</li> <li>▶ Un chômage qui touche davantage les femmes</li> </ul>
<b>Domaines</b>	<b>Principaux constats</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des jeunes de moins de 25 ans encore touchés par le chômage, mais des dispositifs d'insertion variés et renouvelés</li> <li>▶ 200 bénéficiaires du RSA accompagnés</li> <li>▶ Nouveau public de personnes étrangères ne pouvant accéder au travail</li> </ul>
<b>Précarité - Lutte contre les exclusions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ De plus en plus de ménages dépendants des prestations sociales</li> <li>▶ Croissance de la part des personnes isolées parmi les allocataires de la CAF</li> <li>▶ Forte proportion de personnes en contrats précaires</li> <li>▶ De plus en plus de femmes parmi les demandeurs d'emploi</li> <li>▶ Paupérisation de la population : les familles monoparentales, en augmentation</li> </ul>
<b>Santé - Prévention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bonne densité de professionnels médicaux sur le territoire</li> <li>▶ Un enjeu persistant autour de la santé mentale</li> <li>▶ Difficultés d'accès aux soins pour une partie de la population</li> <li>▶ Des bénéficiaires de la C2S en augmentation</li> <li>▶ Nombre croissant de bénéficiaires de l'AAH</li> </ul>

Source : CCAS de Chambéry, analyse des besoins sociaux 2022

### 1.3 Un CCAS aux missions étendues

Le CCAS de Chambéry met en œuvre les compétences obligatoires mais également de nombreuses compétences facultatives, notamment par la gestion d'établissements et services médico-sociaux soumis à autorisation.

#### 1.3.1 Les compétences des CCAS

Le CCAS est un des outils à la disposition des communes pour mettre en œuvre leur politique de développement social. Conformément à l'article L. 123-5 du CASF, il « anime une

action générale de prévention et de développement social dans la commune, en liaison étroite avec les institutions publiques et privées [...]. » Ses missions obligatoires sont :

- la pré-instruction des dossiers de demande d'aide sociale légale (article L. 123-5 du CASF) ;
- la domiciliation des personnes sans domicile stable (article L. 264-1 du CASF) ;
- l'analyse des besoins sociaux du territoire (article R. 123-1 du CASF) ;
- la tenue d'un fichier des bénéficiaires d'une prestation d'aide sociale légale ou facultative résidant sur le territoire communal (article R. 123-6 du CASF).

En vertu du principe de libre administration des collectivités locales, le conseil d'administration du CCAS peut par ailleurs mettre en place des aides sociales facultatives ou extra-légales. Il doit en préciser le périmètre, les modalités, ainsi que les critères d'octroi ou d'accès. Elles doivent respecter trois principes : la spécialité territoriale (le CCAS ne peut intervenir qu'au profit des habitants de sa commune), la spécialité matérielle (le CCAS ne peut intervenir que sur la base d'activités à caractère social) et l'égalité de traitement devant le service public (toutes les personnes dans une situation objectivement identique ont droit aux mêmes secours).

Il peut ainsi décider d'octroyer des aides directes qui peuvent prendre la forme de prestations en espèces (article R. 123-2 du CASF), remboursables ou non et de prestations en nature (secours d'urgence, prêts sans intérêts, colis alimentaires, bons d'achats...). Le CCAS peut également créer et gérer des services non personnalisés dans le champ de l'enfance-jeunesse, des personnes en difficulté, des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, ainsi que des établissements sociaux et médico-sociaux (personnes âgées, handicapées, structures d'hébergement d'urgence, services d'aide à la personne, services de soins infirmiers à domicile (article R. 123-3 du CASF). Il peut enfin exercer les compétences que le département lui a confiées, dont l'instruction administrative des demandes de revenu de solidarité active (RSA).

### **1.3.2 L'offre de services du CCAS de Chambéry**

L'offre de services du CCAS de Chambéry est étendue et s'adresse principalement aux personnes âgées et aux publics en difficultés sociales.

#### **1.3.2.1 Un CCAS majoritairement gestionnaire d'établissements et services**

Le CCAS assure l'accueil et l'orientation des usagers, la gestion et la mise en œuvre des prestations légales, l'instruction et le suivi des aides facultatives.

Le conseil départemental lui a confié le suivi et la contractualisation de certains bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA).

Des animations, activités et sorties sont proposées aux retraités vivant à domicile ou accueillis en établissement.

Un service de transport permet d'accompagner les bénéficiaires des services du CCAS dans certains de leurs déplacements dans l'agglomération. Au titre de l'accueil en résidence le CCAS gère :

- deux résidences autonomes (Ma Joie et La Calamine) qui proposent des logements (respectivement 55 et 77) associant des services collectifs (repas, animations, surveillance) à des personnes valides de plus de 60 ans ;
- deux établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ouverts en 2010 et 2016 (Les Clématis et Les Charmilles) de 85 places dont trois hébergements temporaires pour le premier et de 76 places d'hébergement permanent pour le second ;
- un hébergement temporaire (15 jours à trois mois) de dix lits ainsi qu'un accueil de jour de dix places (sous statut d'EHPAD) au bénéfice de personnes vivant à domicile et atteintes de la maladie d'Alzheimer ou d'une maladie apparentée (Corolle) ;
- deux pensions de famille<sup>4</sup> pour l'accueil sans limitation de durée de personnes à faible niveau de ressources, dans une situation d'isolement ou d'exclusion : Calypso, 24 logements et Le Cairn, 21 logements ;
- une structure d'hébergement temporaire (Chrysalide) de 20 logements répartis dans le parc locatif social pour de jeunes parents, seuls ou en couple, nécessitant un accompagnement socio-éducatif, ainsi qu'un logement de transition pour l'accueil de femmes seules avec enfant(s) en situation de crise et ayant besoin d'être protégées ;
- jusqu'au 31 décembre 2023, le CCAS gérait une résidence sociale<sup>5</sup> (Les Épinettes, située sur les communes de Barby et Ravoire) de 180 logements offrant une solution d'hébergement transitoire à des personnes en difficulté (305 lits dont 81 lits au profit d'un foyer de jeunes travailleurs).

Le CCAS propose également des services médico-sociaux aux personnes âgées ou en situation de handicap à domicile :

- un service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)<sup>6</sup> ;
- un service de portage de repas à domicile ;
- un service de soins infirmiers à domicile (SSIAD)<sup>7</sup> d'une capacité de 94 places, dont 15 au profit des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou maladie apparentée (équipe spécialisée Alzheimer à domicile – ESAD- intégrée au pôle Alzheimer Corolle).

<sup>4</sup> Parmi les résidences sociales, les pensions de famille s'adressent aux personnes seules, à faible niveau de ressources, en situation d'isolement ou d'exclusion sociale. Ce sont des logements abordables combinant logements individuels et espaces collectifs. Des hôtes y animent la vie collective et soutiennent les occupants dans leurs démarches. Les habitants s'acquittent mensuellement d'une redevance qui couvre l'ensemble des frais liés à l'occupation du logement (loyer, charges, mobilier et prestations).

<sup>5</sup> Les résidences sociales s'inscrivent entre le logement locatif social et les structure d'hébergement et d'insertion. Créées en 1994, elles ont pour objet d'offrir une solution de logement meublé temporaire à des personnes ayant des revenus limités ou rencontrant des difficultés d'accès au logement ordinaire, pour des raisons économiques et/ou sociales, et pouvant nécessiter un accompagnement social. Elles peuvent accueillir divers publics : jeunes travailleurs ou jeunes en insertion, personnes en formation professionnelle, femmes en difficulté, travailleurs immigrés, etc.... Leur création ne relève pas d'un appel à projet (sauf pour les FJT). Le maître d'ouvrage n'est pas nécessairement le gestionnaire. Dans ce cas, c'est une convention de gestion entre les deux parties qui organise le fonctionnement de la résidence.

<sup>6</sup> Service d'assistance aux activités de la vie quotidienne (entretien du logement, courses, toilettes, repas, déplacements...).

<sup>7</sup> Service permettant, sur prescription médicale, la dispensation de soins médicaux au domicile du patient et destiné aux personnes de plus de 60 ans malades et dépendantes ou aux personnes présentant un handicap ou de pathologies chroniques ou certains types d'affection.

1.3.2.2 L'octroi d'aides financières facultatives

Le CCAS octroie des aides d'urgence pour répondre, à titre ponctuel et en dernier recours, à des besoins alimentaires et d'hygiène, en fonction de critères financiers, pour des montants de l'ordre de 60 à 120 € pouvant être majorés en fonction du nombre d'enfants à charge. Cette aide est attribuée sous la forme de chèques d'accompagnement utilisables dans des commerces de proximité. L'aide moyenne accordée était de 115 € en 2022.

Des aides financières peuvent être accordées ponctuellement pour régler des factures auprès des fournisseurs créanciers, pour un montant maximum de 250 € par an et par foyer.

L'association La Sasson gère un espace solidarité au bénéfice des personnes sans domicile fixe. Le CCAS lui attribue une subvention de 3 000 € par an pour répondre, sous forme de prestations en nature, aux besoins de première nécessité des bénéficiaires.

**Tableau n° 2 : Les aides financières facultatives**

<i>En k€</i>	2019	2020	2021	2022	2023	Var. annuelle moyenne
<i>Aides d'urgence</i>	65 370	142 850	71 840	41 180	39 020	- 12 %
<i>Aides commission permanente</i>	24 509	18 816	23 047	22 783	26 865	2 %
<i>Aides fonds SDF</i>	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	0 %
<b>Total</b>	<b>92 879</b>	<b>164 666</b>	<b>97 887</b>	<b>66 963</b>	<b>68 885</b>	<b>- 7 %</b>

Source : CCAS Chambéry

Le CCAS octroie des aides d'urgence une fois toutes les autres aides mobilisées par le demandeur. La baisse de la dépense correspondante en fin de période, s'explique par la mise en place d'une politique d'aide sociale départementale au bénéfice des personnes seules qui n'existait pas jusque-là. Le CCAS intervient donc moins au profit de ce public.

Le montant élevé des aides d'urgence en 2020 s'explique par la politique volontariste d'aide aux familles pendant le confinement. Les aides ont été attribuées automatiquement aux familles en fonction d'un quotient journalier calculé par les services de la ville.

\*\*\*

Le règlement intérieur des instances délégataires adopté par le conseil d'administration du CCAS tient lieu de règlement d'aide sociale. Il fixe, outre les modalités de fonctionnement de ces instances (cf. infra), la liste des aides financières facultatives et leurs critères d'attribution, mais également l'offre de logement du CCAS par dispositif ainsi que les conditions, procédures et critères d'accueil. La chambre observe toutefois que tous les services offerts par le CCAS (animations, transport, SAAD, SSIAD, ESAD, ...) ne sont pas référencés dans ce document. Elle invite le CCAS à le compléter, le mettre à jour et le publier sur son site internet pour améliorer l'information des habitants du territoire. Suite aux observations provisoires de la chambre, l'ordonnateur s'est engagé à le mettre à jour, lors du conseil d'administration du 30 septembre 2024.



## 1.4 Une activité inégale

Les niveaux d'activité de chaque service permettent de mesurer l'adéquation de l'offre aux besoins, et sont par ailleurs déterminants pour assurer les équilibres financiers.

**Tableau n° 3 : Mesure de l'activité**

	Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023
<i>EHPAD Les Clématis HP</i>	Tx d'occupation	99,34 %	96,95 %	87,76 %	96,72 %	98,79 %
<i>EHPAD Les Clématis HT</i>	Tx d'occupation	33,24 %	22,50 %	23,84 %	32,60 %	77,26 %
<i>EHPAD Les Charmilles HP</i>	Tx d'occupation	98,81 %	95,93 %	92,18 %	98,62 %	96,79 %
<i>EHPAD Les Charmilles HT</i>	Tx d'occupation	52,88 %	34,43 %	37,26 %	69,86 %	51,23 %
<i>Rés. autonomie Ma Joie</i>	Tx d'occupation	96,40 %	92,73 %	81,81 %	83,63 %	87,42 %
<i>RA La Calamine</i>	Tx d'occupation	95,94 %	91,89 %	90,54 %	83,80 %	82,03 %
	Indicateur	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Accueil de jour Corolle</i>	Tx d'occupation	88,80 %	28,80 %	61,90 %	78,00 %	80,30 %
<i>Hébergé temporaire Corolle</i>	Tx d'occupation	83,56 %	37,35 %	61,21 %	81,29 %	75,29 %
<i>Hébergement Chrysalide</i>	Tx d'occupation	91,00 %	91,08 %	92,25 %	94,23 %	95,00 %
<i>Pension de famille Cairn</i>	Tx d'occupation				42,00 %	66,86 %
<i>Pension de famille Calypso</i>	Tx d'occupation	99,00 %	98,92 %	100 %	99,32 %	99,17 %
<b>SSIAD</b>	Nb bénéficiaires	105	92	106	106	100
	Nb de journées	24 997	23 481	22 088	25 405	24 910
<b>SAAD</b>	Nb d'heures réal.	54 512	52 412	49 419	45 483	44 768
<b>Portage de repas</b>	Nb bénéficiaires	227	299	247	206	203
	Nb de repas	34 219	42 878	38 689	32 936	31 231
<b>Service animation</b>	Nb bénéficiaires	686	170	257	386	553
	Nb d'animations	27	8	12	20	19
<b>Service transport</b>	Nb bénéficiaires	1 421	906	1 265	1 122	923
	Nb de trajets A / R	2 639	1 691	2 402	2 143	1 769

Source : CCAS de Chambéry (HP : hébergement permanent, HT : hébergement temporaire)

L'analyse de ces taux d'activité, qui porte à la fois sur leur évolution sur la période et sur leur pertinence en valeur absolue doit être faite au cas par cas, car elle dépend du type d'établissement ou de service. Elle est détaillée dans la suite du rapport.

À titre d'exemples, si l'hébergement permanent des EHPAD a retrouvé des taux d'occupation proches de la période avant COVID, l'hébergement temporaire Corolle reste à un niveau d'activité insuffisant alors que sa situation financière est particulièrement tendue. Le nombre d'heures effectuées par le SAAD est en baisse constante sur la période, en raison des difficultés de recrutement des auxiliaires à domicile, alors que les besoins du territoire permettraient de réaliser un nombre d'heures supplémentaires conséquent. La diminution du nombre de repas servis par le service de portage à domicile est analysée par le CCAS comme la résultante de l'augmentation des tarifs et des difficultés financières des usagers.

Les listes d'attente constituent également des indicateurs importants. Pour les EHPAD, 161 personnes sont concernées, alors que seules neuf personnes sont en attente de place en résidences autonomie. Aucune demande n'est recensée pour l'accueil de jour Corolle, mais

38 pour l'hébergement temporaire. Les listes d'attente des deux pensions de famille et de Chrysalide sont gérées par le Service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO).

## 1.5 Un CCAS confronté à de nombreux enjeux

### 1.5.1 Des enjeux d'adaptation de l'offre

Le CCAS est confronté à des enjeux d'adaptation de son offre de services, tant en termes de périmètre que de qualité, au regard de ses contraintes (capacité à recruter des personnels suffisamment formés, contexte financier contraint, capacités financières dépendant en majeure partie des financeurs).

#### 1.5.1.1 La définition du plan d'actions social dans le prolongement de l'analyse des besoins sociaux

La proposition de plan d'actions qui fait suite au portrait de territoire de l'ABS 2022 a fait émerger trois thématiques prioritaires : les précarités, l'accompagnement du bien vieillir et l'inclusion et le handicap. 28 actions sont proposées, dont 17 concernent le CCAS, seul pour quatre d'entre elles ou avec la ville et / ou d'autres partenaires.

**Tableau n° 4 : Les grandes orientations du plan d'actions**

1- Sécuriser l'accès aux droits des chambériens en situation de précarité	2- Accompagner le bien vieillir des chambériens	3- Faciliter l'inclusion de tous les publics en situation de handicap
1-1- Faciliter la compréhension et les démarches quotidiennes et administratives	2-1- Faciliter le quotidien des personnes âgées (démarches de toute nature)	3-1- Accompagner les enfants et les jeunes en situation de handicap dans leur parcours de vie ainsi que leurs aidants
1-2- Contenir la montée de la précarité financière	2-2- Limiter l'isolement des personnes âgées et encourager le lien social	3-2- Coordonner un parcours résidentiel des personnes vieillissantes en situation de handicap
1-3- Accompagner l'accès au logement des publics en situation de précarité	2-3- Soutenir les aidants jeunes ou âgées auprès des personnes âgées dépendantes ou en perte d'autonomie	3-3- Faciliter la mobilité et l'accessibilité bâtementaire des personnes en situation de handicap
		3-4- Sensibiliser largement les chambériens sur les différents handicaps

Source : Proposition de plan d'actions – étude KPMG

Ce plan d'action présenté au conseil d'administration en juillet 2023 n'a été ni validé ni mis en œuvre (en l'état ou modifié). L'ordonnateur explique qu'une partie des actions proposées relevant de la compétence communale, il doit préalablement être présenté devant son instance délibérative, ce qui n'a pas été le cas jusqu'au mois de mars 2024 et qui n'est en outre pas une obligation. Dans un souci de bonne gestion, la chambre invite le CCAS à arrêter et à mettre en œuvre un plan d'action en conseil d'administration afin de tirer les conséquences de l'analyse des besoins sociaux la plus récente.

#### 1.5.1.2 L'avenir des résidences autonomie

Les résidences autonomie (anciennement foyers logements) sont des établissements médico-sociaux au sens de l'article L. 312-1 du CASF, soumis à autorisation du département. Ces structures, non médicalisées, accueillent dans des logements locatifs privatifs, associés à des espaces communs et des services collectifs payants ou non, des personnes autonomes, âgées de 60 ans et plus, qui ne peuvent plus ou ne souhaitent plus vivre chez elles.

Le CCAS de Chambéry a géré jusqu'à six foyers logements et dispose désormais de deux établissements<sup>8</sup> installés dans des bâtiments dont la société d'économie mixte Cristal Habitat est propriétaire. Ils sont confrontés à deux problématiques qui conditionnent leur avenir :

- la vétusté et la mise aux normes des locaux nécessitent des travaux estimés à 8 M€ en 2022. Un temps, le bailleur a envisagé de vendre les bâtiments et le CCAS d'en transférer la gestion compte tenu de sa situation financière. Cette solution a finalement été écartée ;
- les résidences autonomie connaissent, comme c'est le cas à l'échelle nationale, une baisse d'attractivité qui fragilise leurs équilibres financiers. L'intérêt pour ce type d'établissement semble toutefois relancé au profit de personnes plus jeunes, entre 60 et 70 ans, aux parcours de vie souvent difficiles, souffrant de handicap ou de troubles psychiques, voire psychiatriques, et qui recherchent des solutions d'hébergement accompagné. Le CCAS constate que la cohabitation entre des personnes très âgées et d'autres plus jeunes avec des projets de vie et des besoins différents peut générer des conflits entre résidents, voire avec le personnel et pose la nécessité de revoir le modèle et l'accompagnement proposé ainsi que la formation des agents.

Les élus se sont fixés comme objectif d'arrêter un nouveau projet avant la fin du mandat en cours, en portant leur choix sur la création d'une nouvelle structure restant proche du centre. Le maire a précisé à la chambre que les opportunités sont rares et que les projets étudiés ne répondaient pas au cahier des charges mais que Cristal Habitat reste missionné pour trouver une solution. Le conseil départemental, qui autorise l'activité, devra en outre donner son accord, en particulier si l'offre, en termes de places, devait être réduite.

---

<sup>8</sup> Entre 2011 et 2016 le CCAS a réduit de plus de moitié son offre et fermé trois établissements.

### 1.5.1.3 La réforme de l'unification des services d'aide à la personne<sup>9</sup>

L'article 44 de la loi de financement de la sécurité sociale 2022 prévoit la fusion, à l'horizon 2025, des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et des services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) au sein de services autonomie à domicile (SAD), afin d'une part de simplifier les démarches grâce à un interlocuteur unique chargé d'organiser la réponse aux besoins d'aide et de soins, d'autre part d'améliorer la qualité de l'accompagnement en renforçant la coordination entre les professionnels et enfin de mettre en place une tarification qui tienne compte de la perte d'autonomie des personnes accompagnées et des soins effectués.

Le CCAS de Chambéry gère deux services à domicile : un SAAD, un SSIAD ainsi qu'un ESAD rattaché au SSIAD. Il a déjà organisé la coordination du parcours des usagers grâce notamment à une direction de secteur commune ou à un dossier unique usager informatisé. Au second semestre 2024, ces services partageront en outre les mêmes locaux. Afin de répondre aux exigences réglementaires et de fusionner les autorisations des deux services, le CCAS devra formuler, avant le 30 juin 2025, une demande de création d'un SAD auprès de l'agence régionale de santé (ARS) Auvergne-Rhône-Alpes et du conseil départemental de la Savoie. Le mode de gouvernance du futur SAD reste à définir, avec un enjeu lié à la définition de son territoire d'intervention.

### 1.5.1.4 La fin de gestion des Épinettes et la nouvelle pension de famille

La résidence sociale Les Épinettes, ouverte en 1977 et située sur les communes de Barby et de La Ravoire était composée, jusqu'à fin 2023 de 180 logements, d'un espace commun où les résidents bénéficiaient de services et d'animations ainsi que d'un accompagnement social. Certains logements étaient affectés à un foyer jeunes travailleurs (FJT). Aux termes d'une convention de location à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2009<sup>10</sup>, l'OPAC de Chambéry aux droits duquel se trouve la société Cristal Habitat<sup>11</sup>, avait donné à bail au CCAS de Chambéry cet ensemble immobilier pour une durée de 15 ans irrévocable (soit jusqu'au 31 décembre 2023).

Au regard des besoins de réhabilitation du site, de la nécessaire évolution de l'offre de services et de la volonté affichée dès 2018 par la commune de Chambéry de se désengager à la fin de la convention, un comité de pilotage composé de représentants de Grand Chambéry, de Cristal Habitat, des mairies de Barby et La Ravoire, de l'État, du conseil départemental de la Savoie et du CCAS de Chambéry a été constitué. Un projet de reconversion du site a été acté, et la société d'économie mixte Adoma est devenue gestionnaire d'une nouvelle résidence sociale d'une centaine de places à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et du parc social neuf qui va être construit. Les places du FJT ont été transférées à des foyers du territoire.

---

<sup>9</sup> Réforme de l'offre des services à domicile | solidarites.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités.

<sup>10</sup> Convention non datée à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

<sup>11</sup> Principaux actionnaires : communauté d'agglomération Grand Chambéry 52,6 %, ville de Chambéry 7 %, Caisse des dépôts 19,6 %. Présidence : M. Repentin, maire de Chambéry.

Une nouvelle pension de famille de 21 places, a été autorisée en octobre 2022, suite à un appel à projets lancé par la préfecture de la Savoie. Dans l'attente d'une construction sur le territoire chambérien, le CCAS bénéficie d'un contrat de location sur le site des Épinettes.

Le coût pour le CCAS de la fin de gestion des Épinettes et de la création de la nouvelle pension de famille est estimé à un mi-temps de cadre en surnombre (et ce jusqu'en novembre 2024 ou il prendra la direction de la deuxième pension de famille<sup>12</sup>), à la perte de recette d'environ 78 000 € au budget principal qui était refacturée pour des frais de structure au budget annexe des Épinettes et au coût d'équilibre de la nouvelle pension de famille estimé à 40 000 €.

La chambre relève qu'au nom du principe de spécialité territoriale, le CCAS n'était pas fondé à gérer une résidence sociale située sur un territoire extérieur à la commune et ayant vocation à accueillir des personnes ne résidant pas nécessairement sur le territoire de la commune. Le Grand Chambéry versait d'ailleurs la subvention d'équilibre.

## 1.5.2 Les enjeux juridiques

### 1.5.2.1 Le non-respect du principe de territorialité

Le principe de spécialité territoriale impose aux CCAS de n'intervenir qu'au profit des habitants de leur territoire. Si l'accueil en hébergement permanent fait des résidents des habitants de la commune, les services à domicile, l'hébergement temporaire ou les accueils de jour doivent en revanche être strictement réservés aux chambériens. Or, les autorisations des services médico-sociaux et les bénéficiaires des services non soumis à autorisation mettent en évidence des périmètres d'intervention qui vont au-delà du territoire communal :

- l'autorisation du service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) couvre les territoires des communes de Chambéry, Barberaz, Bassens, Jacob-Bellecombette, La Ravoire et Saint-Alban-Leysse ;
- l'autorisation du SSIAD du 26 avril 2019 couvre les territoires des communes de Chambéry et Sonnaz ; celle de l'ESAD concerne le territoire de 33 communes ;
- le portage de repas, service non soumis à autorisation, intervient auprès de personnes résidant sur d'autres communes.

La circonstance que le CCAS refacture aux communes concernées, sur la base de conventions, le coût des prestations du SAAD comme du portage de repas, est indifférente. Par ailleurs, alors que le coût facturé était assis sur son prix de revient, il est actualisé depuis 2013 sur la base de l'inflation ce qui laisse donc une partie du coût à la charge du CCAS, et donc des contribuables de la commune, pour des services qui ne relèvent pas de son périmètre.

Le tableau relatif à l'origine des usagers confirme la nécessité pour le CCAS de limiter son intervention à domicile aux seuls habitants de la commune.

---

<sup>12</sup> Dans l'attente, la personne a été missionnée pour mettre à jour le registre des données personnelles et travailler à la mise en place du Ségur du numérique.

Tableau n° 5 : Origine des usagers et résidents

	Chambéry	Hors Chambéry	% Chambériens
<b>Les résidences</b>			
<i>EHPAD Les Clématis</i>	64	17	79 %
<i>EHPAD Les Charmilles HP</i>	60	15	80 %
<i>EHPAD Les Charmilles HT</i>	1	0	100 %
<i>Rés. autonomie Ma Joie</i>	28	23	55 %
<i>Rés. autonomie La Calamine</i>	29	40	42 %
<i>Hébergement Chrysalide</i>	12	6	67 %
<i>Pension de famille Cairn</i>	12	7	63 %
<i>Pension de famille Calypso</i>	11	14	44 %
<b>Les services</b>			
<i>Accueil de jour Corolle</i>	18	17	51 %
<i>Hébergement temporaire Corolle</i>	2	7	22 %
<i>SSIAD</i>	69	0	100 %
<i>ESAD</i>	17	19	47 %
<i>SAAD</i>	333	4	99 %
<i>Portage de repas</i>	140	5	97 %
<i>Service transport</i>		-	100 %

Source : CCAS de Chambéry

### 1.5.2.2 La création à moyen ou long terme d'un CIAS

Dans son rapport d'orientations budgétaires 2024, l'agglomération du Grand Chambéry évoque les opportunités de nouveaux transferts de compétences vers l'intercommunalité : « plusieurs infrastructures pourraient faire l'objet d'un transfert de compétence au regard de leur rayonnement qui dépasse les limites communales de leur ville support ». Il cite à ce titre les résidences autonomes, « y compris par la création d'un CIAS ».

Le rôle de centralité du CCAS de Chambéry est démontré par l'origine des bénéficiaires des services ou des résidents des établissements ou structures dont il assure la gestion (cf. tableau n° 5). Il assume donc des charges de centralité financées en partie par la subvention d'équilibre de la ville et donc par les contribuables chambériens. Néanmoins, l'ouverture de ces établissements et services à des bénéficiaires extérieurs à la commune de Chambéry est souvent nécessaire pour assurer leur équilibre économique. La réflexion sur la création d'un CIAS et / ou le développement des coopérations entre CCAS, s'avère donc nécessaire.

L'exécution de certaines missions par d'autres opérateurs pourrait également être questionnée avec les autorités de contrôle et de tarification.

### 1.5.2.3 La situation juridique et financière de Chrysalide à clarifier

Chrysalide est une structure d'hébergement temporaire de 20 logements répartis dans le parc locatif social pour de jeunes parents, seuls ou en couple, nécessitant un accompagnement socio-éducatif de soutien à la fonction parentale. En sus, un logement de transition est destiné

à l'accueil de femmes seules avec enfant(s), en situation de crise et ayant besoin d'être protégées. Son statut et ses modalités de fonctionnement appellent plusieurs observations.

- Ce service peut accueillir des parents attendant un enfant ou ayant à charge un ou des enfants de moins de trois ans, ou de trois à six ans. Il ne dispose d'aucune autorisation. Or les accueils mère-enfant qui concernent les femmes enceintes et les mères isolées avec leur(s) enfant(s) de moins de trois ans ont le statut d'établissements et services sociaux au sens du 1° du I de l'article L. 312-1 du CASF et sont soumis à autorisation délivrée par le président du conseil départemental. Pour une partie au moins de son activité ce service devrait donc bénéficier d'une telle autorisation. Le département et le CCAS ont seulement signé depuis 1999 des conventions d'objectifs et de moyens qui précisent que le conseil départemental intervient « dans le cadre des compétences qui lui sont dévolues par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médicosociale et le CASF pour l'accueil des mères avec enfants de moins de trois ans. » Elles fixent de manière détaillée les objectifs, les moyens, les modalités de fonctionnement, de pilotage et d'évaluation ainsi que le mode de financement. Dans le cadre du contradictoire, le département considère toutefois que ce dispositif relèverait davantage de l'insertion que de l'aide sociale à l'enfance et qu'il faudrait revoir en ce sens la convention.
- Dans la convention, la subvention d'équilibre est apportée par la commune, sans tenir compte de la composition de la population accueillie (enfants de plus ou moins de trois ans) et sans intégrer une clé de répartition des frais de structure.

**Tableau n° 6 : Participation au financement de Chrysalide**

En €	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Dépenses de fonctionnement</i>	239 315	256 328	290 574	300 534	358 558
<i>Participation département / convention</i>	106 775	115 440	124 728	140 130	182 142
<i>Département complément exercices antérieurs</i>			9 916	12 834	
<i>Participation du département / FSL</i>	9 503	9 503	9 503	9 503	9 503
<i>En %</i>	48,60 %	48,70 %	49,60 %	54,10 %	53,40 %
<i>Subvention de la ville</i>	24 894	23 193	41 518	46 897	55 893
<i>En %</i>	10,40 %	9 %	14,30 %	15,60 %	15,60 %
En €	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Participation des usagers</i>	98 143	108 192	104 909	91 170	111 020
<i>En %</i>	41,0 %	42,2 %	36,1 %	30,3 %	31,0 %

Source : CCAS

La chambre invite le CCAS de Chambéry à clarifier sa relation contractuelle avec le département et à réexaminer sa compétence sur ce champ d'intervention, au regard notamment de la position du département tant en termes de statut que de financements.

### **CONCLUSION INTERMÉDIAIRE**

*Le territoire de Chambéry est marqué par une situation socio-économique contrastée. La commune, dont plus de 30 % du parc est constitué de logements sociaux, accueille au titre de la politique de la ville deux quartiers prioritaires et trois quartiers en veille active. La*

*dernière analyse des besoins sociaux en date de 2022 a mis en évidence une situation qui s'est dégradée par rapport à la période précédente ainsi qu'un vieillissement de la population et une augmentation de la problématique de santé mentale.*

*L'offre de services du CCAS est étendue : outre l'accueil social, il assure la gestion de deux EHPAD, deux résidences autonomie, un hébergement temporaire et un accueil de jour pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de maladies apparentées, deux pensions de famille, une structure d'hébergement temporaire pour de jeunes parents nécessitant un accompagnement socio-éducatif. Il propose également pour les personnes âgées et en situation de handicap plusieurs services à domicile, un service d'aide et d'accompagnement, un service de portage de repas et un service de soins infirmiers. Enfin, sous certaines conditions, il octroie des aides financières facultatives.*

*Le CCAS est confronté à des enjeux en termes d'adaptation de son offre de services. Il doit ainsi arrêter un plan d'actions dans le prolongement de l'analyse des besoins sociaux, définir un nouveau projet pour les résidences autonomie, en termes de capacités d'accueil, de locaux, comme de profils accueillis et mettre en œuvre la réforme de l'unification des services d'aide à la personne. D'un point de vue juridique, le respect du principe de territorialité qui s'impose aux activités de services du CCAS doit venir alimenter une réflexion sur l'opportunité de créer un CIAS. Enfin, la situation de l'accueil Chrysalide doit être revue.*

---

## **2 LE FONCTIONNEMENT DU CCAS**

### **2.1 La gouvernance**

Conformément à l'article L. 123-6 du CASF, les CCAS sont des établissements publics administratifs autonomes, gérés par un conseil d'administration présidé par le maire.

#### **2.1.1 Le conseil d'administration**

L'organe délibérant du CCAS est le conseil d'administration (CA). L'article L. 123-6 du CASF en vigueur depuis le 23 février 2022 précise que le nombre de membres de ce conseil « est fixé par délibération du conseil municipal [...] ». En pratique, pendant toute la période sous revue le CA comprend 16 membres.

Le conseil d'administration est composé à parts égales de membres élus en son sein par le conseil municipal et de membres désignés par le maire parmi les personnes participant à des actions de prévention, d'animation ou de développement social menées dans la commune.

Les articles R. 123-8 et 9 du CASF précisent que les membres du conseil d'administration élus au sein du conseil municipal le sont au scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste, sans panachage ni vote préférentiel et que le vote est secret. Lorsqu'un siège est laissé vacant par un conseiller municipal, il est pourvu dans l'ordre de la



liste à laquelle appartient l'intéressé, puis, éventuellement par les candidats des autres listes. Lorsqu'il ne reste plus aucun candidat sur les listes il est procédé dans un délai de deux mois au renouvellement de l'ensemble des administrateurs.

Le 12 avril 2014, le conseil municipal a désigné à l'unanimité, à partir d'une seule liste, huit conseillers municipaux pour siéger au conseil d'administration du CCAS. Le 17 juillet 2020 huit membres du conseil municipal ont été élus pour siéger au CA sans qu'il soit fait référence à une ou des listes et le vote s'est fait à main levée. Plusieurs administrateurs ont démissionné entre 2020 et 2022, et le conseil municipal a, en contravention avec les dispositions précitées, élu au coup par coup<sup>13</sup> de nouveaux membres. Par un courrier du 4 mai 2022, la préfecture de la Savoie a demandé au maire de procéder au renouvellement de l'ensemble des administrateurs élus du CCAS, considérant que la délibération du 17 juillet 2020 était entachée de plusieurs illégalités. D'une part il n'y a pas eu de scrutin de liste, proportionnel et secret après présentation de listes. D'autre part, seuls huit membres s'étant présentés, il n'y a pas de suivants sur la liste en cas de démission ou de départ d'un conseiller municipal, ce qui oblige à procéder au renouvellement de l'ensemble des administrateurs.

Dans sa séance du 19 septembre 2022, le conseil municipal a délibéré à bulletin secret pour désigner une liste unique de seulement huit conseillers municipaux, si bien qu'en cas de vacance de poste, le conseil municipal devra procéder à une nouvelle élection de tous les représentants au conseil d'administration du CCAS. Suite au contrôle de la chambre, la commune a de nouveau délibéré le 13 mai 2024 dans les formes requises.

Parmi les personnalités qualifiées doivent figurer un représentant des associations qui œuvrent dans le domaine de l'insertion et de la lutte contre les exclusions, un représentant des associations familiales désigné sur proposition de l'union départementale des associations familiales (UDAF), un représentant des associations de retraités et de personnes âgées du département et un représentant des associations de personnes handicapées du département.

Huit personnes ont été désignées par arrêté tout au long de la période sous revue. Pour la période 2014 / 2020, la chambre observe toutefois que deux arrêtés<sup>14</sup> ne mentionnent pas en quoi les personnes retenues sont des personnalités qualifiées.

Conformément à l'article R. 123-19 du CASF, le conseil d'administration a établi son règlement intérieur au début de chaque mandature. Dans sa version de 2014, il n'évoque pas la question des conflits d'intérêts. Les règlements intérieurs de 2020 et 2022 consacrent un article à la prévention des incompatibilités qui renvoie à certaines dispositions tant du CASF que du code électoral. Ces dispositions pourraient utilement être complétées.

L'article R. 123-14 du CASF prévoit que *« les membres du conseil d'administration qui se sont abstenus sans motif légitime de siéger au cours de trois séances consécutives peuvent, après que le maire, président du conseil d'administration, les a mis à même de présenter leurs observations, être déclarés démissionnaires d'office par le conseil municipal sur proposition du maire pour les membres élus ou par le maire pour les membres que celui-ci a nommés. »* Ces dispositions sont reprises au règlement intérieur sans toutefois apporter de précisions sur ce qu'est un motif légitime. En pratique, le CCAS ne met pas en œuvre ce dispositif. La chambre invite le CCAS à compléter son règlement intérieur et à s'assurer du respect des mesures prévues par le CASF, d'autant qu'en moyenne sur la période de contrôle seules 10 à 11 personnes ont été présentes aux réunions du CA.

<sup>13</sup> Délibération du 31 août 2020, du 12 avril 2021, du 20 septembre 2021 et du 9 mai 2022.

<sup>14</sup> Arrêtés du 14 mai 2014 concernant Mme Amélie Noiret et M. André Pellicier.

L'article R. 123-21 du CASF prévoit que « *le conseil d'administration peut donner délégation de pouvoirs à son président, à son vice-président ou à son vice-président délégué [...]* » L'article R. 123-22 du CASF précise en outre que « *sauf disposition contraire figurant dans la délibération du conseil d'administration portant délégation, les décisions prises en application de celle-ci doivent être signées personnellement par le président, le vice-président ou le vice-président délégué.* »

En 2015 comme en 2020 et 2022, l'ensemble de ces délégations ont été octroyées par le conseil d'administration au président et à la vice-présidente. En 2022, la délégation est accordée à la vice-présidente et en cas d'absence du président. À compter de 2020, la délibération précise en outre que « *dans un souci de mettre en œuvre plus rapidement les décisions prises : le directeur reçoit délégation de signature pour tout ce qui concerne les documents relatifs à l'attribution des prestations décrites à l'article 1.1 et à l'article 1.8* » Toutefois, la délégation de signature accordée au directeur du CCAS par un arrêté du 17 septembre 2020 n'intègre pas cette délégation.

Sans pouvoir juger de leur exhaustivité, la chambre observe qu'un rendu-compte<sup>15</sup> des actes passés par le président ou la vice-présidente en vertu de ces délégations figure bien aux procès-verbaux de la plupart des CA.

### 2.1.2 L'exécutif

Le maire préside de droit le conseil d'administration qui élit en son sein un vice-président qui préside en l'absence du maire. À compter du 23 février 2022, un vice-président délégué chargé des mêmes fonctions en cas d'empêchement du vice-président peut être désigné, ce qui n'est pas le cas actuellement. Le CASF ne fixant pas les modalités d'élection des vice-présidents, le règlement intérieur pourrait utilement les préciser. En pratique, ils ont été élus au scrutin majoritaire en 2014 comme en 2020.

Conformément à l'article R. 123-22 du CASF, le président du CA peut « sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer une partie de ses fonctions ou sa signature au vice-président, au vice-président délégué et au directeur. » Pendant toute la période sous revue les délégations consenties couvrent tous les pouvoirs propres du président et non seulement une partie d'entre eux.

Jusqu'en 2020, un arrêté du 28 mai 2014 a fixé les délégations de fonctions de la vice-présidente et les délégations de signature « pour tous les documents se rapportant » à ces domaines. Pour cette période, Monsieur Benoît Perroton par un arrêté du 10 juillet 2015 et Madame Sylvie Koska, par un arrêté du 10 juillet 2018, se sont vu accorder une délégation de signature après avoir été désignés par des délibérations de 2015 et 2018 ordonnateurs suppléants. Le contrôle de légalité dans un courrier du 30 octobre 2018 avait prévenu le CCAS que seuls le vice-président et le directeur pouvaient bénéficier d'une délégation à l'exclusion de toute autre personne, et que « *les décisions susceptibles d'être signées par Madame Koska seraient entachées d'illégalité et pourraient faire l'objet d'un recours.* » Pour autant, ces délégations n'ont pas été rapportées.

---

<sup>15</sup> Article R. 123-23 du CASF alinéa 3 « Le président, le vice-président ou le vice-président délégué doit rendre compte, à chacune des réunions du conseil d'administration, des décisions qu'il a prises en vertu de la délégation qu'il a reçue. »

Depuis le changement d'exécutif en 2020, Madame Favetta-Sieyes dispose par arrêtés du 17 septembre 2020 puis du 28 octobre 2022 d'une délégation de fonctions et de signature qui liste précisément le périmètre de sa délégation de signature.

Sur la période, quatre arrêtés accordent des délégations de signature aux deux directeurs successifs du CCAS. Ceux du 28 mai 2014 et du 1<sup>er</sup> juillet 2019 fixent sept domaines de manière précise et autorisent la signature de tous les documents s'y rapportant. Ceux du 15 juillet 2020 et du 17 septembre 2020 ont élargi la délégation de signature et de fonctions pour la gestion administrative courante de l'établissement de manière précise et circonscrite.

La chambre relève toutefois que l'arrêté de délégation de fonctions et de signature à la vice-présidente est strictement identique à celui du directeur, alors que la même délégation ne peut être accordée à deux personnes sans ordre de priorité. Elle invite donc l'établissement à reprendre ces arrêtés pour apporter cette précision. De plus, afin de fluidifier le fonctionnement quotidien du CCAS, contraint par le nombre restreint de personnes pouvant bénéficier d'une délégation de signature, la chambre l'invite à élire un vice-président délégué.

### 2.1.3 Les instances délégataires

L'article R. 123-21 du CASF précise les matières que le CA peut déléguer au président ou au vice-président. Parmi elles, figure « l'attribution des prestations dans des conditions définies par le CA ». En l'espèce, une délibération du 29 septembre 2022 renvoie au règlement des instances délégataires le soin de définir ces conditions.

#### 2.1.3.1 La commission permanente

Le règlement intérieur du CCAS peut prévoir la désignation d'une commission permanente dont il détermine le fonctionnement et les attributions (article R. 123-19 du CASF).

L'objectif de sa constitution est d'accélérer le traitement de certains dossiers en réunissant une instance collégiale plus légère et au fonctionnement plus souple que le conseil d'administration. Des délibérations du 22 mai 2014 pour la période 2014 / 2020, puis du 20 août 2020 pour la période en cours, mettent en place cette instance. Outre son président, elle composée de huit membres désignés par le conseil d'administration, pour moitié des conseillers municipaux et pour moitié des personnalités qualifiées. La délibération de 2020 fixe ses compétences qui sont reprises dans le règlement intérieur : attribution d'aides financières facultatives ; demandes d'accueil au sein des structures d'hébergement ; renouvellement des contrats de séjour et suites à donner aux situations problématiques des résidents.

La commission doit rendre compte à chaque réunion du CA des décisions prises en vertu de sa délégation, ce qui figure bien au procès-verbal des CA.

#### 2.1.3.2 La cellule d'aide d'urgence

Cette instance non prévue par le CASF est propre au CCAS de Chambéry. Elle figure dans le règlement des instances délégataires qui définit ses attributions, sa composition et son

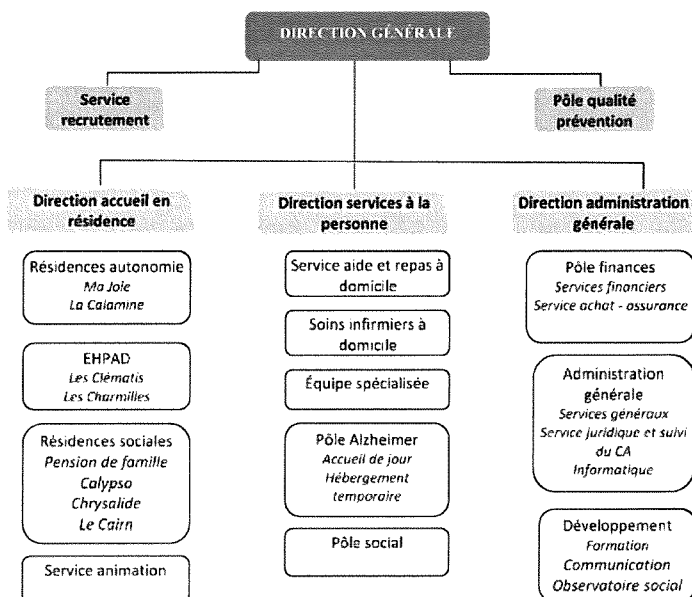
fonctionnement. Elle a reçu délégation pour l'attribution des aides financières d'urgence. Elle est placée sous la responsabilité du président du CCAS ou en cas d'absence ou d'empêchement de son directeur. Elle est composée d'au moins deux techniciens. Elle se réunit deux fois par semaine. Le règlement précise qu'un tableau récapitulatif des décisions visé par le président est transmis pour information aux ordonnateurs du CCAS. Cette rédaction qui renvoie aux ordonnateurs suppléants désignés sous le mandat précédent et dont la légalité était contestable devra être corrigée. Ce tableau doit être communiqué par le président aux membres du conseil d'administration.

## 2.2 L'organisation et le fonctionnement administratifs du CCAS

### 2.2.1 L'organigramme des services

Le CCAS est structuré autour d'une direction générale et de trois directions : administration générale, accueil en résidences et services à la personne.

Organigramme n° 1 : Organigramme des services du CCAS



Source : CCAS de Chambéry

## 2.2.2 Les mutualisations de fonctions support

### 2.2.2.1 L'appui des services support de la ville

Une convention de partenariat pour la gestion des ressources humaines du CCAS par la ville a été conclue le 9 octobre 2006. Elle liste les prestations concernées et les modalités de calcul des refacturations. Cette convention, dont la durée de validité et les conditions de reconduction ne sont pas définies, est au moins pour partie obsolète. C'est néanmoins sur cette base que la commune émet annuellement un titre de recettes. Des conventions spécifiques qui n'appellent pas d'observations traitent par ailleurs des modalités de mutualisation et de facturation de certains services tels que la maintenance des véhicules, l'approvisionnement à la station de carburant de la ville ou le nettoyage de graffitis.

Compte-tenu de l'importance des missions ressources humaines exercées par la commune au profit du CCAS, la chambre recommande à la ville et au CCAS d'adopter une nouvelle convention.

**Recommandation n° 1.** : Adopter une nouvelle convention fixant les missions exercées par la ville au bénéfice du CCAS et les modalités de leur valorisation et de leur refacturation au CCAS.

### 2.2.2.2 Les services mutualisés

La communauté d'agglomération et la ville de Chambéry ont mutualisé leurs systèmes d'information au sein d'une direction unique rattachée à l'agglomération. Au 1er janvier 2019, le CCAS de Chambéry a adhéré à cette mission. La dernière convention en date du 6 janvier 2023 fixe les missions du service commun, les instances de gouvernance ainsi que les modalités financières de la mutualisation.

Le service social du travail et le secrétariat de la médecine professionnelle sont portés par les services de la ville de Chambéry pour le compte du CCAS avec un système de refacturation organisé par des conventions.

La ville de Chambéry, Grand Chambéry, le syndicat mixte Savoie déchets et le CCAS de Chambéry ont confié à l'association Amicale du personnel une partie de l'action sociale.

## 2.2.3 Les relations du CCAS avec son bailleur Cristal Habitat

Cristal Habitat est le propriétaire bailleur du CCAS pour les deux résidences autonomie, les deux EHPAD, les deux pensions de famille et l'accueil parents / enfants Chrysalide.

Les conventions qui organisent les relations entre les deux parties fixent plusieurs règles essentielles pour l'équilibre du contrat : la durée du bail, le montant à la charge du CCAS au titre du loyer et des charges, la répartition des travaux entre le propriétaire et le locataire. La chambre observe que certaines clauses sont défavorables au CCAS.

La durée des conventions est assise sur la durée des emprunts contractés pour la construction des bâtiments ou la réalisation de travaux. Dans l'hypothèse d'une sortie anticipée, le CCAS devra régler le capital restant dû jusqu'à échéance du prêt du bailleur. Ainsi, pour les Charmilles la durée du bail est de 40 ans, pour Chrysalide de 55 ans, ou Les Clématis de 36 ans. De plus, les modalités de fixation du loyer ne sont pas toujours expliquées, notamment la part qui correspond aux provisions pour grosses réparations (PGR). Enfin, les règles d'utilisation des PGR ne figurent pas dans les conventions (Les Charmilles, Chrysalide, Les Clématis).

---

### **CONCLUSION INTERMÉDIAIRE**

---

*Les CCAS sont des établissements publics administratifs autonomes gérés par un conseil d'administration (CA) présidé par le maire. Le CA est composé pour moitié de représentants du conseil municipal, élus en son sein selon des modalités qui n'ont pas été respectées par la commune. Les dispositions relatives aux conséquences de l'absentéisme des membres du CA prévues à l'article R. 123-14 du CASF ne sont pas mises en œuvre.*

*Le CA peut déléguer ses pouvoirs au président ou vice-président du CCAS dans un certain nombre de matières ce qui est le cas sur toute la période. Les présidents ont délégué la totalité et non seulement une partie de leurs pouvoirs aux vice-présidentes. Le président en fonctions a en outre accordé la même délégation à la VP et au directeur, sans ordre de priorité.*

*Deux instances se sont vu octroyer des pouvoirs pour l'attribution d'aides financières : la commission permanente et la cellule d'aides d'urgence, dans des conditions prévues dans le règlement des instances délégataires adopté par le conseil d'administration.*

*Le CCAS bénéficie de l'appui des services de la ville pour la fonction ressources humaines dans des conditions qui mériteraient de figurer dans une convention actualisée. Il a par ailleurs mutualisé des services avec la commune et l'agglomération. Les relations du CCAS avec son bailleur, la société d'économie mixte Cristal Habitat, sont pour partie déséquilibrées et, a minima, insuffisamment précises.*

---

## **3 LA QUALITÉ DE L'INFORMATION BUDGÉTAIRE ET FIABILITÉ DES COMPTES**

### **3.1 La qualité de l'information budgétaire**

En vertu de l'article L. 123-8 du CASF, « les règles qui régissent la comptabilité des communes sont applicables aux centres communaux ou intercommunaux d'action sociale ». Les règles régissant la comptabilité des ESMS publics autonomes leurs sont applicables, en application des autres dispositions du même article.

### 3.1.1 Les états annexés aux documents budgétaires

La présence et l'exactitude des états du personnel devant être annexés aux budgets primitifs et comptes administratifs n'est pas systématique au cours de la période sous revue. En effet, pour 2019 et 2020, ils ne correspondent pas au modèle attendu et n'indiquent pas les effectifs pourvus en ETPT sur les emplois créés. À partir de 2021, l'ensemble du personnel de l'établissement public n'est plus affecté au budget principal mais ventilé entre les budgets. Les maquettes M22 du budget primitif et du compte administratif ou des états prévisionnels de dépenses et de recettes (EPRD) ne prévoient pas la production d'un état du personnel comparable à celui requis en M14 ou en M57. De ce fait, il n'est plus possible de s'assurer de l'exactitude des indications données, ce qui nuit à l'information fournie aux élus. Les annexes produites pour les budgets sous EPRD respectent toutefois le cadre normalisé.

### 3.1.2 La publicité des données des collectivités territoriales et la dématérialisation en matière budgétaire et financière

L'ordonnance n° 2021-1310 et le décret n° 2021-1311 du 7 octobre 2021 modifient à compter du 1er juillet 2022 les règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes des collectivités. Ces textes, qui posent le principe de la dématérialisation de la publicité, visent à harmoniser les instruments d'information du public. Les CCAS sont tenus de suivre les changements induits par la réforme et doivent donc publier leurs actes sous format dématérialisé sur leur site internet. La publication du compte rendu des séances du conseil est remplacée par la liste des délibérations présentées. Le CCAS de Chambéry publie bien sur son site cette liste.

Par ailleurs, en application du décret n° 2017-779 du 5 mai 2017 et de l'arrêté du 17 novembre 2017, les collectivités territoriales de plus de 3 500 habitants ont l'obligation de mettre à la disposition du public, gratuitement, sur leur site internet, les données essentielles des conventions de subventions d'un montant supérieur ou égal à 23 000 €. Alternativement, elles peuvent adresser ces éléments à l'autorité compétente pour leur publication sur le portail unique interministériel, et proposer un lien vers ce portail à partir de leur site internet. Or, le CCAS de Chambéry verse à l'amicale du personnel une subvention supérieure à ce seuil et n'a pas effectué la publicité requise, ce à quoi il devra remédier. Suite aux observations provisoires de la chambre l'ordonnateur s'est engagé à effectuer cette publication dès 2024.

### 3.1.3 La constatation des restes à réaliser

L'article R. 2311-11 du CGCT dispose que « *les restes à réaliser de la section d'investissement arrêtés à la clôture de l'exercice correspondent aux dépenses engagées non mandatées et aux recettes certaines n'ayant pas donné lieu à l'émission d'un titre...* ».

L'établissement produit, en investissement, des états pour les exercices 2020, 2021 et 2023. Ils concernent les budgets annexes FLPA, SPM, SAAD et EHPAD en 2020 et 2021 et le budget principal en 2023.

Il ne constate pas de restes à réaliser en fonctionnement. La chambre rappelle que bien que n'ayant pas d'incidence sur le résultat, les recettes et les dépenses de fonctionnement

engagées n'ayant pas donné lieu à service fait au 31 décembre de l'exercice ou n'ayant pas fait l'objet d'un rattachement, doivent être constatées en restes à réaliser, ce que l'ordonnateur s'est engagé à faire dès l'exercice 2024.

### **3.2 Une structure de budget complexe**

À la clôture de l'exercice 2022, le budget du CCAS est constitué d'un budget principal et de sept budgets annexes : trois EHPAD (les Charmilles, les Clématis et le Pôle Alzheimer Corolle), un centre d'hébergement (clôturé au 31 décembre 2023), un service de soins infirmiers à domicile (SSIAD), un service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) et un foyer logement pour personnes âgées (FLPA pour les deux résidences autonomie).

Le budget principal du CCAS ainsi que le budget annexe du centre d'hébergement ont appliqué la nomenclature M14 jusqu'en 2021 puis la M57. Les autres budgets annexes relèvent de la nomenclature M22 applicable aux établissements et services médico-sociaux. Ces budgets sont par ailleurs assujettis à des outils budgétaires différents, soit des budgets primitifs et comptes administratifs, soit des états prévisionnels et états de réalisation des recettes et des dépenses (EPRD et ERRD). Les EHPAD ont en outre une comptabilité présentée en trois sections distinctes et étanches (hébergement à la charge des résidents ; dépendance financée par le département ; soins financés par l'assurance maladie).

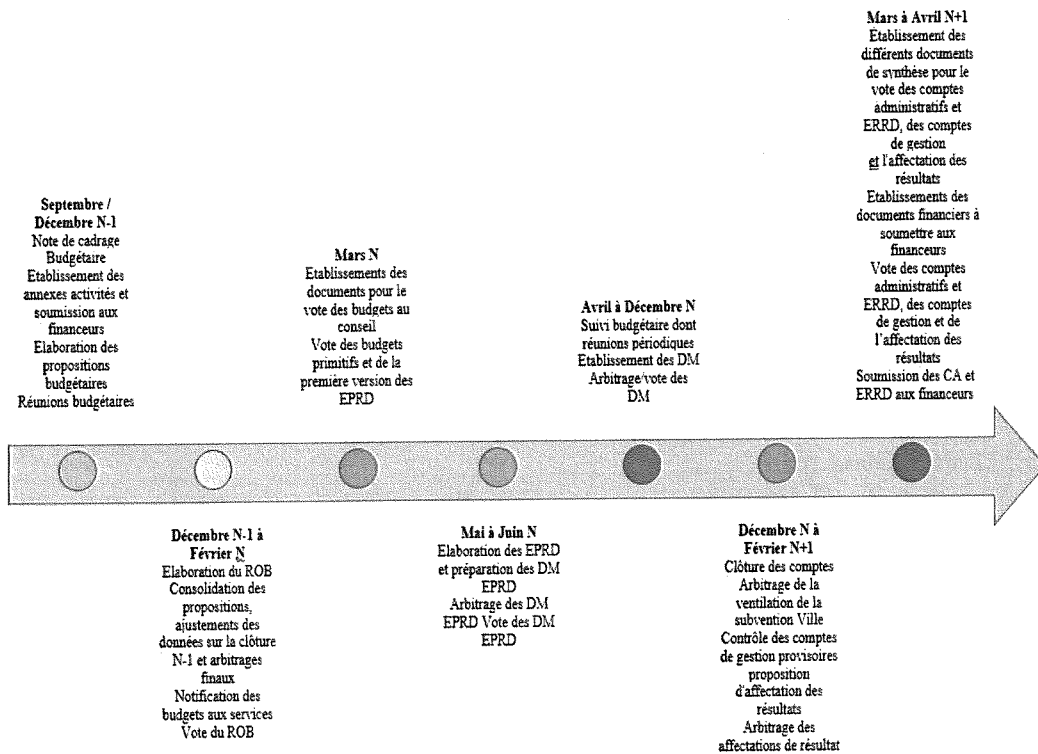
### **3.3 L'élaboration et le pilotage du budget**

#### **3.3.1 La procédure budgétaire**

La procédure budgétaire commence par une note de cadrage qui tient compte du contexte économique, de la situation financière du CCAS mais aussi de la note de cadrage budgétaire de la commune qui assure l'équilibre du budget grâce à sa subvention. Le calendrier budgétaire est fonction des spécificités de chaque budget.



## Schéma n° 1 : Le calendrier budgétaire



Source : CCAS – retraitement CRC

### 3.3.2 Les taux d'exécution du budget principal

Les taux de réalisation<sup>16</sup> en recettes de fonctionnement n'appellent pas d'observations. En dépenses de fonctionnement, l'évolution du taux est erratique en raison de l'inscription de charges exceptionnelles ou d'autres charges de gestion non suivies d'exécution, traduisant une difficulté de prévision qu'aucune décision modificative n'est venue corriger.

En investissement, les taux de réalisation des dépenses sont particulièrement faibles. Le CCAS l'explique par différentes raisons (dépenses informatiques toujours inférieures aux enveloppes prévues, retards dans les projets informatiques, retards dus à la crise sanitaire, projets reportés ...). De plus, le CCAS ne gère pas ses dépenses en autorisations de programme et crédits de paiement (AP / CP).

<sup>16</sup> Le calcul des taux d'exécution budgétaire des sections de fonctionnement et d'investissement est effectué à partir des opérations réelles mentionnées dans les comptes administratifs. Il résulte du rapport entre les prévisions budgétaires et les réalisations de l'année. Il exclut les résultats antérieurs reportés qui ne sont pas des opérations réelles.

**Tableau n° 7 : Taux d'exécution du budget principal en k€**

		2019	2020	2021	2022	2023
<i>Recettes réelles de fonctionnement</i>	Crédits ouverts	4 022	4 751	4 264	4 313	4 937
	Titres émis	4 071	4 860	4 410	4 208	4 814
	<b>Réalisation</b>	101 %	102 %	103 %	98 %	98 %
<i>Dépenses réelles de fonctionnement</i>	Crédits ouverts	4 591	4 966	5 025	4 972	4 832
	Mandats émis	4 369	4 345	4 416	4 346	4 614
	<b>Réalisation</b>	95 %	88 %	88 %	87 %	95 %
<i>Recettes réelles d'investissement</i>	Crédits ouverts	46	22	27	39	31
	Titres émis	38	13	22	22	23
	<b>Réalisation</b>	84 %	59 %	82 %	57 %	74 %
<i>Dépenses réelles d'investissement</i>	Crédits ouverts	771	654	630	635	660
	Mandats émis	81	112	125	95	76
	<b>Réalisation</b>	10 %	17 %	20 %	15 %	12 %

Source : Comptes administratifs

### 3.3.3 Les taux d'exécution des budgets annexes

Le même constat peut être fait au niveau des taux de réalisation des dépenses d'investissement des budgets annexes, Résidences, SAAD, Épinettes pour les mêmes motifs (cf. annexe).

Indépendamment des circonstances liées à la crise sanitaire, les taux de réalisation montrent la difficulté du CCAS à évaluer sa capacité à faire. La chambre l'invite à améliorer ses prévisions budgétaires.

## 3.4 La qualité de la gestion comptable

### 3.4.1 La comptabilité d'engagement

La tenue de la comptabilité d'engagement permet de vérifier la disponibilité des crédits et d'en assurer la réservation. En fin d'exercice, l'état des engagements non soldés permet de déterminer le montant des rattachements de charges et produits, ainsi que des restes à réaliser.

En l'espèce, la saisie des bons de commande est effectuée par les services utilisateurs dans le logiciel financier. Toutefois, pour certains marchés, les commandes sont passées sur le portail de prestataires et donnent lieu a posteriori à un engagement dans le logiciel financier. De plus, l'instruction a permis de constater que des factures ont été intégrées dans CHORUS PRO avant la date d'émission du bon de commande. Enfin, certains achats récurrents ne font par principe pas l'objet de bons de commande et ne sont donc pas engagés.

La chambre rappelle au CCAS les termes de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 26 avril 1996 relatif à la comptabilité de l'engagement des dépenses des communes, des départements, des régions et de leurs établissements publics : « *L'engagement juridique est*

*l'acte par lequel la collectivité ou l'établissement public crée ou constate à son encontre une obligation de laquelle résultera une charge (...). Le contrôle de la disponibilité des crédits est opéré lors de l'engagement comptable, qui est préalable ou concomitant à l'engagement juridique* ». Elle recommande à l'établissement d'engager ses dépenses et de mettre en place un contrôle interne lui permettant de s'en assurer. Suite aux observations provisoires de la chambre, l'ordonnateur a mis en place une organisation interne destinée à remédier aux dysfonctionnements relevés. Il devra organiser le suivi de sa mise en œuvre afin de s'assurer de son efficacité.

**Recommandation n° 2.** : Tenir une comptabilité d'engagement et mettre en place un contrôle interne pour s'assurer d'un engagement comptable préalable ou concomitant à l'engagement juridique.

### 3.4.2 Le suivi du patrimoine

La qualité de la gestion patrimoniale d'une collectivité et de ses établissements s'appuie sur l'identification des biens grâce à la tenue d'un inventaire physique, à leur valorisation par un inventaire comptable et à leur actualisation par un rapprochement périodique avec l'état de l'actif tenu par le comptable public.

En l'espèce, le suivi des immobilisations s'effectue dans une application qui recense les fiches d'immobilisations. Elle est interfacée avec le logiciel de gestion financière. En 2022, le CCAS a réalisé des inventaires physiques pour le bâtiment du siège et pour les résidences autonomie. Après comptage<sup>17</sup>, le rapprochement entre les fiches d'inventaire et l'inventaire comptable a permis, à partir de tableaux de synthèse<sup>18</sup>, d'identifier les immobilisations qui devaient faire l'objet d'écritures de sortie d'actif. Il a procédé de la même manière pour identifier les actifs de la résidence des Épinettes, afin d'apurer son actif avant transfert au budget principal et envisage de poursuivre la démarche pour les autres sites, ce qui est de bonne gestion.

Pour chaque budget, le CCAS produit des inventaires comptables arrêtés au 31 décembre 2022. Le rapprochement avec les balances des comptes du comptable public, consistant à comparer le montant de la valeur d'acquisition des biens avec les soldes des comptes d'immobilisations concernés fait apparaître des écarts pour chaque budget, tant au niveau des comptes d'immobilisations que des comptes d'amortissement. Le CCAS identifie les écarts dans un tableau de rapprochement de ses inventaires 2023 avec la balance des comptes, mais précise qu'ils n'ont pas été analysés avec les services du comptable. La chambre lui recommande de fiabiliser ses inventaires comptables.

**Recommandation n° 3.** : Fiabiliser les inventaires comptables en relation avec les services du comptable public.

<sup>17</sup> Élaboration de fiches de comptage.

<sup>18</sup> Établissement rue Paul Bert, La Calamine et Ma Joie.

### 3.4.3 Les opérations de fin d'exercice

Le calendrier des opérations de fin d'exercice est fixé en accord avec le comptable public. En investissement, les derniers mandats sont passés début décembre, puis la concordance des comptabilités du comptable et de l'ordonnateur est vérifiée et les écritures d'amortissement réalisées. En fonctionnement le CCAS applique la journée complémentaire. Début janvier les dernières recettes sont facturées aux usagers. Les rôles correspondants et les titres émis sont transmis au comptable. L'établissement procède généralement à la clôture des opérations le 25 janvier.

#### 3.4.3.1 Les provisions

En application des dispositions combinées des articles L. 2321-2-29 et R. 2321-2 du CGCT, une provision doit être constituée par délibération dès l'ouverture d'un contentieux en première instance, à hauteur du montant de la charge qui pourrait en résulter, estimé par la collectivité ; dès l'ouverture d'une procédure collective prévue au livre VI du code de commerce, au titre des garanties d'emprunts, prêts et créances, avances de trésorerie et participations en capital accordés à l'organisme en faisant l'objet ; lorsque le recouvrement des restes à recouvrer sur compte de tiers est compromis.

Le CCAS constate des provisions pour dépréciation des comptes de tiers sur ses budgets annexes et suit les risques d'impayés avec le comptable public. À la clôture de l'exercice 2022, sur un total de restes à recouvrer de 1 M€, 96 % sont des titres pris en charge en 2022, et 3 % proviennent des exercices antérieurs à 2020. Par ailleurs, les états des restes produits par le comptable renseignent sur le suivi qu'il assure et sur les diligences engagées. Les restes à recouvrer antérieurs à 2020 (2012 à 2019) représentent 36 000 €, couverts par les provisions constituées.

**Tableau n° 8 : Provision pour dépréciation des comptes de tiers au 31 / 12 / 2022**

<i>En €</i>	FLPA	Épinettes	SAAD	Charmilles	Clématis	Total
<i>Dépréciation comptes de redevables</i>	5 491	146 384	9 300	6 685	11 291	179 151

Source : Comptes de gestion

Au titre des contentieux, l'état produit par la CCAS fait mention d'une requête déposée en appel contre un jugement rendu en faveur du CCAS le 28 février 2023. Le requérant demande à bénéficier de la prime grand âge depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020. Selon le CCAS, pour une date de jugement au 31 décembre 2024, cela correspondrait à une somme de 9 000 €. Le CCAS n'a pas constitué de provision alors que les provisions pour contentieux sont obligatoires.

Par ailleurs, certains agents détiennent des comptes épargne temps (CET). L'instruction M57 prévoit la constitution d'une provision, notamment pour couvrir le coût de consommation des droits ouverts aux personnels concernés (indemnisation, congés, prise en compte par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique...).

La chambre invite donc le CCAS à constituer les provisions obligatoires.

3.4.3.2 L'affectation du résultat

Sur l'ensemble de la période, le CCAS a affecté son résultat en report à nouveau. Pour le budget principal, le résultat de fonctionnement reporté est de 527 000 € à fin 2022.

**Tableau n° 9 : Affectation du résultat de l'exercice – budget principal**

En k€	2019	2020	2021	2022	2023
Report à nouveau début N	649	271	831	755	527
Résultat de l'exercice N	- 378	559	- 76	- 227	105
Résultat de clôture N	271	831	755	527	632

Source : CCAS – comptes de gestion

En fonctionnement, tous les EHPAD présentent, au terme de la période sous revue, un résultat de clôture déficitaire. Le déficit de l'EHPAD Les Charmilles s'est encore accru fin 2023. Les Clématis qui avait vu son déficit se résorber grâce aux résultats excédentaires de 2021 et 2022, est déficitaire fin 2023, comme le Pôle Alzheimer.

**Tableau n° 10 : Affectation des résultats de fonctionnement des budgets annexes en EPRD**

Affectation du résultat de fonctionnement		2019	2020	2021	2022	2023
SSIAD	Résultat à la clôture de l'exercice précédent	26	101	193	341	445
	Résultat de l'exercice	65	102	148	104	82
	Transfert ou intégration résultat par OD <sup>19</sup>	10	- 10			
	<b>Résultat de clôture N</b>	<b>101</b>	<b>193</b>	<b>341</b>	<b>445</b>	<b>527</b>
COROLLE	Résultat à la clôture de l'exercice précédent	106	18	63	39	45
	Résultat de l'exercice	- 74	45	- 24	6	- 162
	Transfert ou intégration résultat par OD	- 14				
	<b>Résultat de clôture N</b>	<b>18</b>	<b>63</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>- 117</b>
CHARMILLES	Résultat à la clôture de l'exercice précédent	- 157	- 418	- 311	- 409	- 475
	Résultat de l'exercice	- 159	5	- 98	- 67	- 113
	Transfert ou intégration résultat par OD	- 103	103			
	<b>Résultat de clôture N</b>	<b>- 418</b>	<b>- 311</b>	<b>- 409</b>	<b>- 475</b>	<b>- 588</b>
CLEMATIS	Résultat à la clôture de l'exercice précédent	- 307	- 330	- 110	85	238
	Résultat de l'exercice	- 23	172	195	153	- 284
	Transfert ou intégration résultat par OD		48			

<sup>19</sup> L'excédent d'exploitation peut être affecté à un compte de réserve de compensation. Ce compte est crédité, lors de l'affectation des résultats, du montant de l'excédent à mettre en réserve. Lorsqu'un résultat déficitaire est constaté, le compte 10686 « Réserve de compensation » est débité, en priorité, par le crédit du compte 12. Il s'agit d'une opération d'ordre non budgétaire.

Affectation du résultat de fonctionnement	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Résultat de clôture N</b>	- 330	- 110	<b>85</b>	<b>238</b>	- 46

Source : CCAS – comptes de gestion

En prenant en compte les résultats d'investissement dans les résultats de clôture, les budgets des EHPAD affichent, sur la quasi-totalité des exercices examinés, des résultats déficitaires, pesant sur le résultat consolidé du CCAS (cf. infra).

### 3.4.4 Un contrôle insuffisant des régies

Les conditions de création et les règles de fonctionnement des régies sont fixées par les articles R. 1617-1 à R. 1617-18 du CGCT et par l'instruction codificatrice N° 06-031-A-B-M du 21 avril 2006. L'article R. 1617-11 du CGCT prévoit la liste exhaustive des dépenses qui peuvent être payées par l'intermédiaire d'une régie. L'acte de création doit énumérer de manière limitative, parmi ces dépenses, celles dont le régisseur assurera le paiement.

Sur la période examinée, le CCAS dispose de 27 régies, dont 17 d'avances, 10 de recettes et 5 régies clôturées.

Les arrêtés concernant les régies « menues dépenses » des foyers logements et « Régie d'avances Le Cairn », ne fixent pas la liste exhaustive des dépenses pouvant donner lieu à paiement, complétée des comptes d'imputation correspondants. La chambre invite le CCAS à se conformer à la réglementation.

Par ailleurs, sur la période examinée, l'ordonnateur n'a procédé à aucune vérification de régie, alors que l'instruction précitée indique qu'il doit exercer un contrôle des régies sur place selon une périodicité qu'il a déterminée.

Le comptable public a quant à lui vérifié huit régies. Il ressort toutefois des pièces produites que les changements de régisseurs, contrairement aux préconisations de l'instruction précitée, ne sont pas suivis d'une vérification.

La chambre invite le CCAS, qui n'a pas déterminé de périodicité de contrôle des régies, à se mettre en conformité avec l'instruction du 21 avril 2006.

## CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

*La structure du budget du CCAS est complexe. Elle est composée d'un budget principal et de sept budgets annexes (six depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024) qui relèvent des instructions budgétaires et comptables M57 et M22, et de documents de présentation spécifiques.*

*Les taux de réalisation des dépenses d'investissement sont particulièrement faibles, pour le budget principal comme pour les budgets annexes (hors EPRD), ce qui montre la difficulté du CCAS à évaluer sa capacité à mettre en œuvre son programme.*

*Alors que l'engagement comptable doit précéder l'engagement juridique ou lui être concomitant, cette règle n'est pas toujours respectée.*

Le CCAS a réalisé des inventaires physiques pour certains sites et envisage de poursuivre cette démarche ce qui est de bonne gestion. Toutefois, un rapprochement de ses inventaires comptables avec les balances des comptes du comptable public et les états de l'actif fait apparaître des écarts pour chaque budget.

La présence d'un contentieux et l'existence de comptes épargne-temps devra conduire le CCAS à provisionner les risques qui en découlent.

Le CCAS devra par ailleurs déterminer une périodicité de contrôle des régies et procéder aux vérifications qui lui incombent.

## 4 LA SITUATION FINANCIÈRE

Le poids des budgets annexes dans le budget consolidé est significatif, principalement pour les EHPAD les Charmilles et les Clématis.

**Tableau n° 11 : Part des différents budgets annexes dans le budget consolidé - 2022**

En k€	Budget principal	Résidence Épinette	FLPA	SSIA D	SAAD	Pôle Corolle	EHPAD les Charmilles	EHPAD les Clématis	Totaux
Recettes	4 214	1 127	1 934	1 623	1 526	1 100	4 128	4 283	19 935
Fonctionnement	21,1 %	5,7 %	9,7 %	8,1 %	7,7 %	5,5 %	20,7 %	21,5 %	100 %
Recettes	114	35	169	1	17	3	23	74	436
Investissement	26,1 %	7,9 %	38,7 %	0,2 %	3,9 %	0,7 %	5,4 %	17,1 %	100 %
Dépenses	4 442	1 127	1 934	1 519	1 642	1 094	4 194	4 130	20 082
Fonctionnement	22,1 %	5,6 %	9,6 %	7,6 %	8,2 %	5,4 %	20,9 %	20,6 %	100 %
Dépenses	102	45	116	60	18	20	70	178	609
Investissement	16,7 %	7,4 %	19,0 %	9,9 %	2,9 %	3,3 %	11,5 %	29,2 %	100 %

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC

### 4.1 Des budgets fortement dépendants des financeurs extérieurs

Les recettes du CCAS sont hétérogènes et dépendantes de financeurs extérieurs.

**Tableau n° 12 : Les modalités de financement – type et origine des recettes de fonctionnement**

Service	Type de recettes	Validation	Provenance des recettes
Service d'aide à domicile	Dotations	CD 73 - CCAS	Département – Ville
	Tarif horaire	CD 73	Usagers - Caisses de retraite – Mutuelles
Ma Joie - Calamine	Loyer	CA du CCAS encadré par application IRL*	Usagers - CAF

<i>Service</i>	<i>Type de recettes</i>	<i>Validation</i>	<i>Provenance des recettes</i>
	Dotation	CCAS	Ville
<i>Les Épinettes</i>	Loyer	CA du CCAS encadré par application IRL*	Usagers - CAF
	Dotation	DDCSPP** - Grand Chambéry	État - Grand Chambéry
<i>Maison relais Calypso</i>	Loyer	CA du CCAS encadré par application IRL*	Usagers - CAF
	Dotation	DDCSPP** - CCAS	État – Ville
<i>Chrysalide</i>	Loyer	CA du CCAS encadré par application IRL*	Usagers - CAF
	Dotation	Département - CCAS	Département – Ville
<i>Services paramédicaux (SSIAD - ESAD)</i>	Dotation	ARS - CCAS	CPAM – Ville
<i>EHPAD les Charmilles - les Clématis</i>	Prix de journée	CD 73	Usagers - Département - CAF
	Dotations	ARS - Département - CCAS	CPAM - Département – Ville
<i>EHPAD Corolle Hébergement temporaire et Accueil de Jour</i>	Prix de journée	CD 73	Usagers - Département - CAF
	Dotations	ARS - Département - CCAS	CPAM - Département – Ville
<i>Pôle social</i>	Dotation	Département - CCAS	Département – Ville
<i>Service portage repas</i>	Tarif	CA du CCAS	Usagers
<i>Pôle Travaux</i>	Tarif	CA du CCAS	Usagers - Établissements du CCAS – Ville
	Dotation	CCAS	Ville
<i>Pôle Animation</i>	Tarif	CA du CCAS	Usagers – Ville
	Dotation	CCAS	Ville

Source : Rapport d'orientation budgétaire 2023

\* Indice de référence des loyers

\*\* Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021 la DDCSPP est devenue la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations DDETSPP.

En 2022, près de 42 % des recettes du CCAS provenaient des usagers, 28 % de l'État, 6 % du département et 20 % de la subvention d'équilibre de la ville.

#### 4.1.1 La politique de tarification du CCAS

La politique de tarification du CCAS est définie par le conseil d'administration. Elle est toutefois soumise à approbation du département pour les recettes relevant de l'aide sociale (prix de journée dans les EHPAD, loyers des résidences autonomie, tarif horaire des SAAD). Bien que le CCAS augmente régulièrement les tarifs, leur évolution est souvent déconnectée de l'évolution des prix de revient afin de tenir compte de leur soutenabilité pour les usagers.

Le CCAS considère que les prix de journée dans ses EHPAD ne sont pas suffisants pour couvrir ses charges, notamment les augmentations de loyers, de fluides et de frais de personnel.



Toutefois, les résultats 2023 des EHPAD Charmilles et Clématis font apparaître des résultats positifs au titre de la section d'hébergement, seul l'EHPAD Corolle affichant un résultat négatif de 42 k€. En revanche, les sections dépendance et soins sont déficitaires pour les trois budgets, et c'est la subvention du budget principal qui contribue à assurer les équilibres.

Les négociations en vue de la conclusion des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) 2025-2029 seront l'occasion de mener une réflexion sur la répartition des dépenses affectées aux sections tarifaires hébergement, dépendance et soins, dans un contexte d'évolution de la tarification<sup>20</sup>. En effet, le Département de la Savoie a été retenu pour expérimenter la fusion des sections dépendance et soins à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. La tarification de cette nouvelle section sera portée par l'Agence régionale de santé.

Deux contractualisations sont envisagées par les parties prenantes :

- l'une portant sur les EHPAD, les résidences autonomie, le SSIAD et l'ESAD (CPOM commun ARS / CD / CCAS) ;
- l'autre portant sur le SAAD (CPOM uniquement avec le Conseil départemental).

#### 4.1.2 Le dialogue de gestion avec les financeurs extérieurs

La qualité du dialogue de gestion entre le CCAS et ses financeurs est essentielle pour lui permettre d'améliorer les équilibres très fragiles de ses établissements et services.

Les établissements et services médico-sociaux gérés par le CCAS sont autorisés et financés pour partie par le département et / ou l'agence régionale de santé (ARS). Ces financements sont encadrés par une réglementation spécifique à chaque type de structure. Des crédits complémentaires non reductibles peuvent venir compléter les dotations annuelles. La législation rend obligatoire la contractualisation avec l'ARS et le département sous forme de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) pour les gestionnaires d'EHPAD. Un CPOM est également obligatoire entre l'ARS et les gestionnaires de SSIAD. Des CPOM peuvent être signés entre le département et les gestionnaires de résidences autonomie et de SAAD. Actuellement, le CCAS dispose de trois CPOM :

- le premier pour la période 2019-2023, signé avec le département et l'ARS, regroupe les EHPAD les Charmilles et les Clématis, le Pôle Corolle, le SSIAD, l'ESAD et les résidences autonomie ; il a été prorogé d'un an jusqu'au 31 décembre 2024<sup>21</sup> ;
- le second, pour 2017-2022, avec le département et l'ARS, concerne les résidences autonomie. Il est prolongé jusqu'à la signature d'un CPOM commun aux établissements du CCAS ;
- le troisième pour les années 2023-2025, avec le département de la Savoie, concerne le SAAD.

Le CCAS a sollicité le regroupement des budgets soumis à EPRD afin de mutualiser les résultats et de tendre vers un équilibre global. Il indique avoir eu une validation de principe pour regrouper uniquement les EHPAD au prochain CPOM dont la négociation est prévue en 2024 pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

<sup>20</sup> L'article 79 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) 2024 prévoit une expérimentation de la fusion des forfaits globaux soins et dépendance en EHPAD. Le nouveau forfait sera versé par l'assurance maladie, dans vingt départements volontaires, pour une période de quatre ans (2025-2028).

<sup>21</sup> Projet d'avenant n° 2.

Les hébergements sociaux bénéficient également de financements du département et de l'État (pensions de famille et Chrysalide), organisés par des conventions.

Par convention, le département a confié au CCAS l'accompagnement des bénéficiaires du RSA âgés de plus de 25 ans, isolés ou en couple, sans enfant à charge, qui ont une problématique sociale, résidant à Chambéry ou hébergés dans les résidences Adoma, et les hébergements d'urgence dédiés aux demandeurs d'asile, ainsi que des personnes sans domicile stable qui fréquentent l'Espace solidarité. Le CCAS est désigné référent unique et, à ce titre est en charge de l'information, de l'évaluation, de la contractualisation et de l'accompagnement des bénéficiaires. En contrepartie, le département s'engage à subventionner le CCAS en fonction du nombre de contrats signés. Pour 2018, 2019 et 2020, le montant maximum était de 36 720 €. La subvention a été ajustée par avenant à 37 800 € pour 2021. Une nouvelle convention du 8 juillet 2022 a porté le montant maximum à 50 000 € pour l'année 2022, et une convention du 7 juillet 2023 à 75 000 € pour l'année 2023.

#### 4.1.3 Le dialogue de gestion avec la ville

Le CCAS perçoit de la ville de Chambéry une subvention d'équilibre versée au budget principal. Il la répartit ensuite entre ses différents budgets.

Tableau n° 13 : Subvention de la ville de Chambéry aux budgets du CCAS

<i>En k€</i>	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2019 / 2023
<b>Budget principal</b>	2 696	3 460	3 036	2 840	3 394	25,9 %
<i>FLPA Résidences</i>	439	279	293	435	435	- 0,9 %
<i>SAAD</i>	309	253	244	207	123	- 60,2 %
<i>EHPAD Corolle</i>	112	199	123	218	175	56,3 %
<i>EHPAD Charmilles</i>	106	125	160	140	85	- 19,8 %
<i>EHPAD Clématis</i>	38	45	45	60	0	- 100,0 %
<b>Total</b>	<b>3 700</b>	<b>4 360</b>	<b>3 900</b>	<b>3 900</b>	<b>4 212</b>	<b>13,8 %</b>

Source : CCAS

La subvention de la commune a sensiblement augmenté en 2020, année de la COVID<sup>22</sup>, pour diminuer en 2021 et 2022, tout en restant supérieure à celle perçue en 2019. En 2023, la subvention a été majorée de 312 k€.

Les modalités de fixation du montant de cette subvention manquent de lisibilité. Une convention d'objectifs signée en 2004 tentait d'y remédier, sans toutefois définir une méthode. Cette carence a été pointée par un audit interne de la ville réalisé en 2017, ainsi que par un audit externe de 2021. L'absence de cadre partagé, de calendrier annuel de discussions, d'échanges et d'arbitrages ainsi que de vision pluriannuelle nuit à la bonne gestion financière de l'établissement qui doit ajuster son budget à partir de la recette de la ville, alors que l'essentiel

<sup>22</sup> Un montant de subvention supplémentaire de 450 k€ pour faire face à la crise sanitaire, avait été acté par lors du mandat précédent. Le nouveau maire a confirmé ce versement.

de ses missions concerne la gestion d'établissements et services dont les dépenses sont structurellement rigides. Parallèlement, l'absence d'objectifs fixés par la ville au CCAS ne permet pas un dialogue de gestion équilibré. Au regard des montants qu'elle souhaite allouer au CCAS, elle doit en effet fixer des attendus en termes de périmètre et de qualité de service qui relèvent de son arbitrage.

À titre d'illustration, alors que dans le ROB 2024 la ville tire les conséquences des effets de l'inflation et de la progression des charges de personnel pour son budget, elle maintient le montant de la subvention au CCAS à 4,15 M€, alors qu'il est confronté aux mêmes facteurs exogènes.

Afin d'équilibrer son budget, le CCAS a toujours maintenu les déficits des budgets en EPRD en report à nouveau, ce qui est rendu possible par la réglementation. Toutefois ces déficits qui affectent l'exploitation ne sont pas pris en compte.

La chambre recommande au CCAS de signer avec la ville une convention d'objectifs et de moyens permettant, d'une part de fixer les attendus de la ville en matière de politique sociale et de niveau de service, et d'autre part d'organiser les modalités de définition de la subvention versée par la ville au CCAS. Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, l'ordonnateur s'est engagé à conclure cette convention pour une mise en œuvre dès 2025.

**Recommandation n° 4.** : Élaborer et signer une convention d'objectifs et de moyens avec la ville, permettant de définir les attendus de la commune vis-à-vis du CCAS et les modalités de fixation de la subvention au CCAS.

## 4.2 Le budget principal

### 4.2.1 L'évolution des charges et des produits

Les produits encaissés par le CCAS connaissent une évolution plus importante que celle des charges qui sont structurellement rigides.

**Tableau n° 14 : Évolution des charges et des produits**

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évol. 2019/2023
Produits de gestion (A)	3 830	4 773	4 256	4 102	4 730	23,5 %
Charges de gestion (B)	4 123	4 156	4 255	4 236	4 536	10,0 %

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC

4.2.1.1 Les charges de gestion

Sur la période, l'évolution des dépenses de personnel<sup>23</sup> a été fonction d'éléments internes comme le glissement vieillesse technicité (GVT)<sup>24</sup>, les recrutements ou l'évolution du régime indemnitaire. Elle a également été impactée par des événements exogènes, comme la revalorisation du point d'indice en juillet 2022 (intégrée en année pleine en 2023), et en juillet 2023, le Ségur de la santé<sup>25</sup> avec la pérennisation du Complément de traitement indiciaire (CTI)<sup>26</sup> ou l'augmentation du SMIC.

Tableau n° 15 : Détail des postes de dépenses

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évol. 19 / 23
<i>Charges à caractère général</i>	824	845	887	937	931	13,0 %
+ <i>Charges de personnel</i>	3 115	3 066	3 190	3 147	3 470	11,4 %
+ <i>Subventions de fonctionnement</i>	66	65	65	68	45	- 32,1 %
+ <i>Autres charges de gestion</i>	118	180	113	84	91	- 23,0 %
<b>= Charges de gestion</b>	<b>4 123</b>	<b>4 156</b>	<b>4 255</b>	<b>4 236</b>	<b>4 536</b>	<b>10,0 %</b>
<i>Charges de personnel / charges gestion</i>	75,5 %	73,8 %	75,0 %	74,3 %	76,5 %	

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC

Au cours de la période sous revue le CCAS a engagé une démarche de maîtrise de ses dépenses : optimisation des coûts d'acquisition à partir du PPI, adhésion à des groupements de commande, réflexion sur l'achat de matériels de seconde main. Il indique avoir mis en place un plan de sobriété énergétique, en réduisant en hiver les températures dans les établissements et les locaux administratifs, en sensibilisant aux gestes ayant un impact sur la consommation énergétique ou en posant des horloges sur certains matériels. Les établissements hébergeant des personnes âgées ont pu bénéficier du bouclier tarifaire gouvernemental pour le gaz (15 k€ en 2022 ; estimation de 30 à 40 k€ pour 2023). En dehors de cette aide, le CCAS n'est pas en mesure de chiffrer les résultats financiers obtenus grâce à ces mesures d'économies ce qui ne lui permet pas de s'assurer de leur efficacité.

<sup>23</sup> Charges de personnel nettes des remboursements sur rémunérations et charges sociales.

<sup>24</sup> Hausse des rémunérations individuelles due à l'avancement en fonction de l'ancienneté et des changements de grade par concours ou promotion.

<sup>25</sup> Coût net du Ségur de la santé pour le CCAS de 209 k€ (voir Annexe n° 3).

<sup>26</sup> Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le CTI correspond à 237,65 € bruts, soit 188,62 € nets.

4.2.1.2 Les produits – l'importance de la subvention de la commune**Tableau n° 16 : Détail des postes de recettes du budget principal**

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évol. 19 / 23
<i>Produits services et domaine - remboursements de frais</i>	797	831	817	810	828	3,9 %
+ <i>Subventions et autres produits</i>	18	133	21	37	20	11,1 %
<b>= Ressources d'exploitation (a)</b>	<b>815</b>	<b>964</b>	<b>838</b>	<b>847</b>	<b>849</b>	<b>4,2 %</b>
<i>Participations</i>	2 983	3 767	3 376	3 201	3 875	29,9 %
<i>Dont subvention commune de Chambéry</i>	2 696	3 460	3 036	2 840	3 394	25,9 %
+ <i>Autres attributions et participations</i>	32	42	42	54	6	- 81,3 %
<b>= Ressources institutionnelles – participations (b)</b>	<b>3 015</b>	<b>3 809</b>	<b>3 418</b>	<b>3 255</b>	<b>3 881</b>	<b>28,7 %</b>
<b>= Produits de gestion (a+b)</b>	<b>3 830</b>	<b>4 773</b>	<b>4 256</b>	<b>4 102</b>	<b>4 730</b>	<b>23,5 %</b>
<i>Subvention / produits de gestion</i>	70,4 %	72,5 %	71,3 %	69,2 %	71,8 %	

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC

En moyenne sur la période, 71 % des recettes du budget principal proviennent de la subvention de la ville. Certains services dégagent d'autres recettes, essentiellement auprès des usagers (service de portage de repas à domicile, pôle technique, service animation, maison relais ou Chrysalide) mais aussi de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) pour les pensions de famille ou du département pour Chrysalide et la gestion du RSA.

**Tableau n° 17 : Niveau de la subvention d'équilibre 2023 par service - en €**

Service	Dépenses	Recettes	Dont subv. ville	% de la subv. dans les recettes
<i>Direction- Administration générale</i>	2 016 265,62	2 103 417,78	1 899 048,31	90,3 %
<i>Pôle qualité</i>	231 617,29	231 617,29	230 777,29	99,6 %
<i>Repas à domicile</i>	335 097,75	352 648,26	-	0,0 %
<i>Travaux / logements</i>	192 878,36	192 878,36	134 707,40	69,8 %
<i>Pôle finances – Commande publique</i>	284 587,00	284 587,00	283 845,56	99,7 %
<i>Pôle social</i>	656 611,35	656 611,35	499 200,02	76,0 %
<i>Animation retraités</i>	295 684,44	295 684,44	257 576,86	87,1 %
<i>Maison relais Calypso</i>	348 784,55	348 784,55	32 651,52	9,4 %
<i>Chrysalide</i>	358 557,62	358 557,62	55 893,19	15,6 %
<b>Total</b>	<b>4 720 083,98</b>	<b>4 824 786,65</b>	<b>3 393 700,15</b>	<b>70,3 %</b>

Source : CCAS

#### 4.2.2 De l'excédent brut de fonctionnement à la capacité d'autofinancement

Le CCAS constate une insuffisance brute de fonctionnement sur trois exercices. Seule l'année 2020 s'achève sur un excédent en raison de l'augmentation de la participation de la commune. Structurellement, sur la période examinée, le CCAS n'a donc pas dégagé d'autofinancement, excepté en 2020. Le CCAS n'est toutefois pas endetté.

Tableau n° 18 : Le niveau de l'EBF et de la CAF

En k€	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Excédent brut de fonctionnement</b>	-293	616	1	- 133	194
<i>en % des produits de gestion</i>	- 7,7 %	12,9 %	0,0 %	- 3,2 %	4,1 %
<b>CAF brute</b>	- 298	616	- 6	- 145	194
<i>en % des produits de gestion</i>	- 7,8 %	12,9 %	- 0,1 %	- 3,5 %	4,1 %
- Dotations nettes aux amortissements	86	62	76	89	99
+ Quote-part des subventions d'inv. transférées	6	6	7	7	10
<b>= Résultat section de fonctionnement</b>	<b>- 378</b>	<b>559</b>	<b>- 76</b>	<b>- 227</b>	<b>105</b>

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC

#### 4.2.3 La prospective financière

Depuis 2021, les ROB présentent pour chaque budget des projections financières résultant de la prospective budgétaire de fonctionnement. Les derniers chiffres produits montrent une dépendance accrue du CCAS à la subvention de la commune qui sur la période courant jusqu'en 2026 augmenterait de près de 10 %, alors que le principal poste de dépenses (charges de personnel) croîtrait de 11,6 %.

Le premier PPI commence en 2020, le dernier produit couvre la période 2023 – 2029 et totalise 1,6 M€ (cf. annexe 3). Toutefois, la prospective financière n'intégrant pas ce PPI, la chambre invite le CCAS à y remédier, ce que l'ordonnateur s'est engagé à faire dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre.

### 4.3 Les budgets annexes

#### 4.3.1 Les établissements à statut juridique d'EHPAD

##### 4.3.1.1 Les Charmilles

Les produits d'activité ne permettent pas de couvrir les charges de gestion sans la subvention d'exploitation du budget principal. Malgré cela, excepté en 2020, tous les exercices s'achèvent par une insuffisance brute de fonctionnement et une capacité d'autofinancement (CAF) brute négative. Le résultat est déficitaire sur la quasi-totalité des exercices examinés.

Tableau n° 19 : Données financières de l'EHPAD les Charmilles

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2019/2023
<b>Produits de gestion (A)</b>	<b>3 340</b>	<b>3 651</b>	<b>3 764</b>	<b>3 942</b>	<b>4 130</b>	<b>23,7 %</b>
<i>Dont subvention commune de Chambéry</i>	106	125	160	140	85	- 19,8 %
<b>Charges de gestion (B)</b>	<b>3 407</b>	<b>3 537</b>	<b>3 798</b>	<b>3 980</b>	<b>4 234</b>	<b>24,3 %</b>
<i>Dont charges de personnel</i>	2 286	2 406	2 726	2 852	2 948	29,0 %
<b>= Excédent brut d'exploitation (A-B)</b>	<b>- 67</b>	<b>114</b>	<b>- 34</b>	<b>- 39</b>	<b>- 104</b>	<b>55,2 %</b>
<b>CAF brute</b>	<b>- 91</b>	<b>71</b>	<b>- 31</b>	<b>- 50</b>	<b>- 104</b>	<b>14,3 %</b>
<b>Résultat comptable</b>	<b>- 159</b>	<b>5</b>	<b>- 98</b>	<b>- 67</b>	<b>- 113</b>	<b>- 28,9 %</b>
<i>Hébergement</i>	63	90	50	107	74	17,5 %
<i>Dépendance</i>	- 51	- 28	- 63	- 68	- 136	166,7 %
<i>Soins</i>	- 171	- 57	- 85	- 106	- 51	- 70,2 %

Source : CCAS - Comptes de gestion – ROB - retraitement CRC

La progression des charges de gestion s'explique essentiellement par les dépenses de personnel qui représentent près des deux tiers des charges. Alors que les autres postes sont maîtrisés (évolution de 0,6 % entre 2019 et 2022), elles évoluent de 29 %, notamment en raison de l'absentéisme (26,6 %), qui contraint l'établissement à recourir à l'intérim, en outre plus coûteux que des contractuels. Elle provient aussi du Ségur de la santé<sup>27</sup> et de la revalorisation du point d'indice en juillet 2022. L'augmentation s'est poursuivie en 2023 avec une hausse de 3,4 %, notamment du fait de la revalorisation en année pleine de la valeur du point de 2022, de celle de 1,5 % en juillet 2023, et de la réorganisation des services mise au 1<sup>er</sup> janvier 2023<sup>28</sup>.

#### 4.3.1.2 Les Clématis

L'EHPAD dégage un excédent brut de fonctionnement et une CAF qui, bien que peu élevés, s'établissent en moyenne entre 4 et 5 % des produits de gestion sur la période 2020 / 2022. La situation financière qui s'était améliorée depuis l'exercice 2020 (résultats déficitaires sur la période 2017-2019<sup>29</sup>), se dégrade en 2023. À la fin de l'exercice 2022, il présentait un déficit de clôture de 190 k€, différent du résultat de l'exercice<sup>30</sup>, que le résultat déficitaire de 2023 accentue, avec un résultat de clôture de 507 k€.

<sup>27</sup> Versement du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) représentant 237 € brut par mois.

<sup>28</sup> Passage pour trois postes d'agents social d'une quotité de temps de travail de 83,8 à 100 %, plus création d'un poste à 83,8 %, avec comme objectif la réduction du coût de l'intérim.

<sup>29</sup> Résultat déficitaire de 223 k€ en 2017 et 32 k€ en 2018.

<sup>30</sup> Le résultat de clôture correspond à l'addition des résultats d'investissement et de fonctionnement, auxquels s'ajoutent les éventuels transferts ou intégrations de résultats par opération d'ordre non budgétaire pour les budgets annexes M22.

Comme pour les Charmilles, les charges de personnel représentent un peu plus des deux tiers des charges de gestion et progressent de près de 41 % sur la période<sup>31</sup>, pour les mêmes raisons (absentéisme<sup>32</sup> et recours à l'intérim<sup>33</sup>). L'augmentation s'est poursuivie en 2023 avec une hausse de 15,7 % par rapport à 2022.

**Tableau n° 20 : Données financières de l'EHPAD les Clématis**

<i>En k€</i>	2019	2020	2021	2022	2023	Évol. 19 / 23
<b>Produits de gestion (A)</b>	<b>3 534</b>	<b>3 884</b>	<b>3 980</b>	<b>4 227</b>	<b>4 287</b>	<b>21,3 %</b>
<i>Dont subv. commune de Chambéry</i>	38	45	45	60	0	- 100 %
<b>Charges de gestion (B)</b>	<b>3 517</b>	<b>3 696</b>	<b>3 761</b>	<b>4 016</b>	<b>4 526</b>	<b>28,7 %</b>
<i>Dont charges de personnel</i>	2 381	2 592	2 723	2 901	3 356	40,9 %
<b>= Excédent brut d'exploitation (A-B)</b>	<b>17</b>	<b>187</b>	<b>220</b>	<b>211</b>	<b>- 236</b>	<b>NC</b>
<b>CAF brute</b>	<b>7</b>	<b>186</b>	<b>210</b>	<b>172</b>	<b>- 260</b>	<b>NC</b>
<b>Résultat comptable</b>	<b>- 23</b>	<b>171</b>	<b>195</b>	<b>153</b>	<b>- 284</b>	<b>NC</b>
<i>Hébergement</i>	26	141	154	155	179	NC
<i>Dépendance</i>	- 20	- 8	- 27	- 44	- 145	NC
<i>Soins</i>	- 29	38	68	42	- 319	NC

Source : CCAS - Comptes de gestion – ROB - retraitement CRC

L'EHPAD rembourse une annuité d'emprunt en capital pour un contrat signé en 2010<sup>34</sup> sur 25 ans à taux zéro. Ce prêt concerne la construction de l'EHPAD, propriété de Cristal Habitat, qui reverse chaque année au CCAS le montant de l'annuité en application de la convention de remboursement du 3 novembre 2010.

#### 4.3.1.3 Le pôle Alzheimer Corolle

Les difficultés structurelles du Pôle Alzheimer s'expliquent principalement par la taille de l'établissement. Dix lits, qui plus est en hébergement temporaire, ne permettent pas d'assurer les équilibres financiers d'un EHPAD sans mutualisations avec une structure plus importante. Sur la période examinée trois des cinq exercices se soldent par une insuffisance brute d'exploitation et une CAF négative, malgré la subvention d'exploitation perçue qui représente en moyenne 18 % des produits de gestion. Le déficit de clôture ne cesse de s'accroître, passant de 23 k€ fin 2019 à 240 k€ fin 2023.

<sup>31</sup> La réorganisation a aussi concerné cet EHPAD avec la création de trois postes, dont deux à temps plein et un à mi-temps, et le passage pour un agent social d'un temps de travail de 83,8 à 100 %.

<sup>32</sup> Progression du taux d'absentéisme qui passe de 12,5 % en 2022 à 18,1 % en 2023 (Source : ROB 2024).

<sup>33</sup> En 2022, les frais d'intérim représentaient 14,4 % des dépenses de personnel. Pour 2023, le ROB 2024 indique que ces charges « ont dérapé », effectivement elles ont représenté 29,4 % des dépenses de personnel.

<sup>34</sup> Le CCAS étant habilité à obtenir ce prêt contrairement à la société Cristal Habitat.



Les charges de personnel représentent 78 % des charges de gestion. L'établissement recourt aussi à l'intérim. Les données de 2023 montrent qu'elles continuent de progresser assez sensiblement avec une hausse de 8,7 % par rapport à 2022.

**Tableau n° 21 : Données financières du Pôle Alzheimer Corolle**

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évol. 19 / 23
<b>Produits de gestion (A)</b>	<b>845</b>	<b>859</b>	<b>876</b>	<b>1 069</b>	<b>987</b>	<b>16,8 %</b>
Dont subvention commune de Chambéry	112	199	123	218	175	56,3 %
<b>Charges de gestion budgets (B)</b>	<b>915</b>	<b>797</b>	<b>885</b>	<b>1 048</b>	<b>1 140</b>	<b>24,6 %</b>
Dont charges de personnel	694	634	703	819	890	28,2 %
<b>= Excédent brut d'exploitation (A-B)</b>	<b>- 70</b>	<b>62</b>	<b>- 9</b>	<b>21</b>	<b>- 153</b>	<b>118,6 %</b>
<b>CAF brute</b>	<b>- 70</b>	<b>57</b>	<b>- 9</b>	<b>21</b>	<b>- 151</b>	<b>115,7 %</b>
<b>Résultat comptable</b>	<b>- 74</b>	<b>45</b>	<b>- 24</b>	<b>6</b>	<b>- 162</b>	<b>NC</b>
Hébergement	13	103	24	67	- 42	NC
Dépendance	- 13	- 22	- 15	- 6	- 15	NC
Soins	- 74	- 35	- 34	- 55	- 106	NC

Source : CCAS - Comptes de gestion – ROB - retraitement CRC

Les déficits des budgets des EHPAD portent sur les sections soins et dépendance qui sont financées par l'ARS et le département, alors que l'hébergement est excédentaire. En 2024, la subvention d'équilibre du CCAS n'a pas permis de couvrir ces déficits qui ont été maintenus en reports à nouveau.

#### 4.3.2 Les résidences autonomie

**Tableau n° 22 : Données financières des résidences autonomie**

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évol 19 / 23
<b>Produits de gestion (A)</b>	<b>1 924</b>	<b>1 812</b>	<b>1 691</b>	<b>1 833</b>	<b>1901</b>	<b>- 1,2 %</b>
Dont subvention commune de Chambéry	439	279	293	435	435	- 0,9 %
<b>Charges de gestion (B)</b>	<b>1 868</b>	<b>1 799</b>	<b>1 769</b>	<b>1 823</b>	<b>1 871</b>	<b>0,2 %</b>
Dont charges de personnel	1 034	1 068	1 044	1 078	1 100	6,4 %
<b>= Excédent brut d'exploitation (A-B)</b>	<b>57</b>	<b>12</b>	<b>- 77</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>- 47,4 %</b>
<b>CAF brute</b>	<b>74</b>	<b>29</b>	<b>- 61</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>- 32,4 %</b>
<b>Résultat comptable</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>- 96</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Ma Joie	39	0	- 58	0	0	
La Calamine	0	0	- 38	0	0	

Source : CCAS - Comptes de gestion – ROB - retraitement CRC

Près des deux tiers des recettes proviennent des loyers versés par les résidents et de la vente de repas. Dès-lors, l'un des enjeux majeurs concerne le niveau d'activité. Par ailleurs, les résidences reçoivent une subvention d'équilibre qui compte en moyenne pour 20 % des produits et permet de dégager un excédent brut de fonctionnement et une CAF positive, sauf en 2021.

#### 4.3.3 Les services de soins infirmiers à domicile

Ce budget comprend le service de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et l'Équipe Spécialisée Alzheimer à domicile (ESAD). Il relève du CPOM signé avec l'ARS et le département de la Savoie. Il est financé à 100 % par l'assurance maladie. Le poids des charges de personnel est prépondérant. La hausse des dépenses de personnel liée au Ségur de la santé et à l'augmentation du point d'indice a été entièrement couverte par la dotation de l'ARS. Le faible taux d'absentéisme évite le recours à l'intérim. En 2023, les dépenses de personnel ont été relativement stables (+ 0,3 %).

Tableau n° 23 : Données financières des services de soins infirmiers à domicile

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évol. 19 / 23
<b>Produits de gestion (A)</b>	<b>1 328</b>	<b>1 409</b>	<b>1 438</b>	<b>1 614</b>	<b>1 611</b>	<b>21,3 %</b>
<b>Charges de gestion (B)</b>	<b>1 256</b>	<b>1 300</b>	<b>1 284</b>	<b>1 500</b>	<b>1 516</b>	<b>20,7 %</b>
<i>Dont charges de personnel</i>	1 094	1 138	1 152	1 350	1 354	23,8 %
<b>= Excédent brut d'exploitation - (A-B)</b>	<b>72</b>	<b>109</b>	<b>154</b>	<b>114</b>	<b>95</b>	<b>31,9 %</b>
<b>CAF brute</b>	<b>72</b>	<b>109</b>	<b>155</b>	<b>114</b>	<b>95</b>	<b>31,9 %</b>
<b>Résultat comptable</b>	<b>64</b>	<b>103</b>	<b>148</b>	<b>104</b>	<b>82</b>	<b>28,1 %</b>
SSIAD	- 21	28	63	4	- 14	NC
ESAD	85	75	85	100	96	13 %

Source : CCAS - Comptes de gestion – ROB - retraitement CRC

#### 4.3.4 Le service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)

Ce service est couvert par un CPOM signé avec le département de la Savoie. Ses recettes proviennent de la dotation globale versée par ce dernier et des produits à la charge de l'utilisateur. La différence entre le coût horaire et les recettes perçues entraîne un déficit qui doit être comblé par la subvention pour dégager des seuils intermédiaires de gestion positifs.

Les charges de personnel représentent en moyenne sur la période près de 90 % des charges de gestion. Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, les aides à domicile ont bénéficié du Ségur de la santé avec l'octroi de la prime de revalorisation, représentant 90 k€ pris en charge par le département au prorata des heures tarifées et conduisant à un reste à charge de 18 k€ pour le CCAS. Les données de l'exercice 2023 montrent une nouvelle hausse de 2,6 % des charges de personnel.

Tableau n° 24 : Données financières du SAAD

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2019/2023
<b>Produits de gestion (A)</b>	<b>1 634</b>	<b>1 560</b>	<b>1 585</b>	<b>1 442</b>	<b>1 594</b>	<b>- 2,4 %</b>
<i>Dont subvention commune de Chambéry</i>	309	253	244	207	123	- 60,2 %
<b>Charges de gestion (B)</b>	<b>1 557</b>	<b>1 551</b>	<b>1 461</b>	<b>1 551</b>	<b>1590</b>	<b>2,1 %</b>
<i>Dont charges de personnel</i>	1 370	1 378	1 312	1 396	1 432	4,5 %
<b>= Excédent brut d'exploitation (A-B)</b>	<b>77</b>	<b>9</b>	<b>124</b>	<b>- 109</b>	<b>4</b>	<b>- 94,8 %</b>
<b>CAF brute</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>122</b>	<b>- 108</b>	<b>4</b>	<b>- 94,7 %</b>
<b>Résultat comptable</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>116</b>	<b>- 116</b>	<b>0</b>	

Source : CCAS - Comptes de gestion – ROB - retraitement CRC

#### 4.4 Des données consolidées marquées par les déficits des EHPAD

La présentation consolidée des budgets du CCAS met en évidence le poids important des déficits des EHPAD. Ils conduisent à un résultat de fonctionnement consolidé déficitaire (excepté en 2020 et 2021, années COVID) qui s'accroît en fin de période. Leurs résultats de clôture déficitaires pèsent de la même manière sur le résultat de clôture (fonctionnement + investissement) consolidé du CCAS.

Tableau n° 25 : Résultats de fonctionnement - données consolidées tous budgets

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Variation annuelle moy
<b>Produits de gestion (A)</b>	<b>17 478</b>	<b>18 983</b>	<b>18 627</b>	<b>19 343</b>	<b>20 277</b>	<b>3,8 %</b>
<i>Dont subvention Ville</i>	3 700	4 361	3 901	3 900	4 212	3,3 %
<b>= Charges de gestion (B)</b>	<b>17 703</b>	<b>17 808</b>	<b>18 224</b>	<b>19 183</b>	<b>20 469</b>	<b>3,7 %</b>
<i>Dont charges de personnel</i>	12 236	12 565	13 129	13 860	14 870	5,0 %
<b>Excédent brut de fonct. (A-B)</b>	<b>- 225</b>	<b>1 175</b>	<b>403</b>	<b>160</b>	<b>- 192</b>	<b>- 3,9 %</b>
<i>en % des produits de gestion</i>	- 1,3 %	6,2 %	2,2 %	0,8 %	- 0,9 %	
<b>CAF brute</b>	<b>- 257</b>	<b>1 133</b>	<b>397</b>	<b>105</b>	<b>- 191</b>	<b>- 3,9 %</b>
<i>en % des produits de gestion</i>	- 1,5 %	6,0 %	2,1 %	0,5 %	- 0,9 %	
<b>Résultat de fonctionnement</b>	<b>- 464</b>	<b>941</b>	<b>165</b>	<b>- 147</b>	<b>- 373</b>	<b>- 5,3 %</b>

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC

**Tableau n° 26 : Les résultats de clôture des budgets du CCAS (fonctionnement et investissement)**

<i>En euros</i>	2019	2020	2021	2022	2023
<i>BP</i>	947 838	1 364 154	1 255 123	1 039 548	1 186 357
<i>Épinettes</i>	127 850	144 402	166 714	156 462	132 953
<i>Résidences A</i>	615 648	625 005	330 349	383 275	437 784
<i>SAAD</i>	35 843	44 905	143 985	27 314	35 169
<i>SSIAD</i>	152 715	115 469	224 039	227 625	336 319
<i>Charmilles</i>	- 520 325	- 453 920	- 357 931	- 465 601	- 630 511
<i>Clématis</i>	- 345 288	- 354 799	44 504	- 190 081	- 507 481
<i>Corolle</i>	- 23 490	- 38 093	- 67 563	- 78 260	- 239 678
<b><i>Résultat de clôture consolidé</i></b>	<b>990 791</b>	<b>1 447 124</b>	<b>1 739 220</b>	<b>1 100 283</b>	<b>750 912</b>

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC

La situation financière du CCAS et la trajectoire qui se dessine sont difficilement soutenables dans le temps et doivent conduire l'établissement à mener des actions fortes, tant en dépenses qu'en recettes. Malgré la rigidité de ses dépenses constituées majoritairement de charges de personnel, il doit poursuivre ses efforts en vue notamment de réduire l'absentéisme et le recours à l'intérim.

Au titre des recettes, la reprise du dialogue de gestion avec le département s'avère nécessaire pour une définition des prix de journée plus en adéquation avec l'évolution de ses charges. De même, la conclusion d'une convention d'objectifs et de moyens avec la ville doit lui permettre une meilleure visibilité budgétaire.

### **CONCLUSION INTERMÉDIAIRE**

*Les budgets du CCAS sont fortement dépendants de ressources provenant de financeurs extérieurs, dont la commune de Chambéry qui couvre 71 % des recettes du budget principal.*

*À l'exception du SSIAD, les équilibres budgétaires sont fragiles et les EHPAD enregistrent des déficits structurels.*

*Les dépenses, particulièrement rigides, sont constituées pour près des deux tiers par des charges de personnel et fortement impactées par un absentéisme important qui conduit à recourir massivement à l'intérim dont le coût a atteint près d'1 M€ en 2023.*

*Le CCAS doit agir à la fois sur ses dépenses, notamment en luttant activement contre l'absentéisme, et sur ses recettes en renforçant son dialogue de gestion avec ses financeurs, l'agence régionale de santé (ARS), le conseil départemental et la ville, pour définir son niveau de service.*

## 5 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### 5.1 La fonction ressources humaines

La fonction ressources humaines est rattachée au directeur du CCAS (recrutement, formation, communication interne, prévention...). Les services de la ville assurent la gestion des carrières, de la paie, des retraites et des instances.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer des lignes directrices de gestion (LDG) avant le 31 décembre 2020. Elles doivent fixer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En l'espèce, un arrêté du 10 mai 2021 pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 a fixé pour trois ans les lignes directrices de gestion. En ce qui concerne l'avancement de grade elles renvoient aux ratios votés par le conseil municipal (au lieu du CA) qui sont passés à 75 % pour les catégories C à compter de 2021 et qui devront atteindre 100 % à la fin du mandat. Des critères sont définis pour choisir les agents promus (ancienneté, manière de servir, fonctions exercées), avec des éléments complémentaires pour les agents de catégorie A. Des critères sont également définis pour la promotion interne. À l'issue de chaque campagne annuelle d'avancement, une évaluation de son application doit être réalisée pour éventuelle mise à jour, ce dont la chambre n'a pu s'assurer.

### 5.2 Des procédures individuelles irrégulières

La chambre a contrôlé un échantillon de 28 dossiers concernant des titulaires et des contractuels. Les points de contrôle ont porté sur les conditions et la procédure de recrutement, la rémunération et la formalisation des comptes-rendus des entretiens professionnels. Elle en tire les observations suivantes.

L'article L. 137-1 du CGFP précise que « *le dossier individuel de l'agent public doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité* ». En l'espèce, la tenue des dossiers est de qualité inégale, particulièrement concernant les contractuels et mériterait, a minima, d'être homogénéisée et les pièces numérotées. Les pièces relatives au recrutement (avis de vacance et fiche de poste, notamment), lorsqu'elles existent, sont absentes des dossiers et ont été produites à la demande de la chambre.

Aucune délibération autorisant le recrutement d'un agent contractuel préalablement à son embauche n'est adoptée, en méconnaissance de l'article L. 313-1 du CGFP.

Les obligations de déclaration préalable de vacance d'emploi prévues par l'article L. 313-4 du code général de la fonction publique (CGFP) sont insuffisamment respectées. Le CCAS a pu démontrer l'existence d'un tel avis dans seulement 15 des 28 dossiers examinés. S'agissant plus spécifiquement des agents contractuels recrutés sur emploi permanent, la publication de l'avis de vacance au stade du recrutement initial n'est établie que pour un dossier

sur deux ; aucun avis de vacance n'est jamais réalisé à l'occasion du renouvellement, à durée déterminée ou indéterminée, d'agents contractuels sur emploi permanent.

L'article 2-9 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit qu' « à l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale ».

Au CCAS de Chambéry, les entretiens menés avec les candidats présélectionnés ne donnent pas lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Aucune autre pièce présente dans les dossiers de recrutement ne permet, en outre, d'établir la tenue de ces entretiens ou d'apprécier les conditions de leur déroulement (nombre et statuts des différents candidats reçus, caractère non-discriminatoire des critères de sélection...). Cette absence est préjudiciable, notamment dans les nombreux cas de recrutements d'agents non-titulaires intervenus « dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial » (article L. 332-14 du CGFP) ou « lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté » (article L. 332-8).

En application de l'article L. 332-14 du CGFP, les contrats conclus pour des besoins de continuité du service afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi sont d'une durée maximale d'une année qui peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans. Or, plusieurs agents contractuels ont vu les contrats conclus ou renouvelés sur ce fondement pendant plus de deux années remettant en cause le caractère temporaire de ces recrutements sur emploi permanent.

S'agissant du recours aux agents contractuels, en application de l'article L. 332- 10 du CGFP, « tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée ».

À titre d'exemple, un agent a été recruté à compter du 11 juillet 2014 et jusqu'au 31 décembre 2015, dans le cadre d'emplois des agents sociaux (catégorie C) en application d'une succession de « contrats horaires ». À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, plusieurs contrats à durée déterminée d'une année se sont succédés dans ce même cadre d'emplois pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, en 2016, puis pour faire face au remplacement d'un agent momentanément absent en 2017 (renouvellement intervenu par avenant malgré la modification du motif de recrutement) et, de nouveau, pour faire face à une vacance temporaire de janvier 2018 à décembre 2020. La chambre relève que le renouvellement intervenu à compter de janvier 2020 l'a été en méconnaissance de l'alinéa 3 de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 alors applicable et désormais codifié à l'article L. 332-14 du CGFP, qui limite à deux années la durée totale des contrats conclus pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Un nouveau contrat a été conclu en avril 2020, pour faire face à une vacance d'emploi dans le cadre d'emplois des auxiliaires de soins (catégorie C). À compter du 10 juillet 2020, l'agent avait dépassé la durée de service de six années au-delà de laquelle seul un contrat à durée indéterminée devait être conclu. Pourtant, deux nouvelles reconductions d'une année sont intervenues, en toute irrégularité, en 2021 et 2022 sur le motif de la vacance temporaire d'emploi et un dernier contrat d'une durée de trois ans a été conclu à

compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-8 du CGFP), en contravention des dispositions de l'article L. 332-10 précitées. Ce contrat était toujours en cours en mars 2024 alors que l'agent est dans les effectifs du CCAS de façon continue depuis près de 10 ans.

En réponse aux observations provisoires, l'ordonnateur en fonction indique que l'agent ne pouvait prétendre à une cédésation car il a changé de cadre d'emplois. Toutefois, le changement de cadre d'emplois ne constitue pas nécessairement un changement de catégorie hiérarchique. En l'occurrence, les cadres d'emplois d'agent social et d'aide-soignant appartiennent aux mêmes catégories hiérarchiques.

L'article 3-1 du décret du 15 février 1988 précité, relatif au contrat de projet conclu pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, précise que ce contrat comporte « *une description précise de l'évènement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat* ».

Le 13 décembre 2021, le conseil d'administration a voté la création d'un emploi de conseiller numérique sous la forme d'un contrat de projet. Cet emploi a bénéficié de financements de l'État au titre du dispositif conseiller numérique France Services. Dans ce cadre, le contrat de projet constituait un support de recrutement possible mais non obligatoire. Le contrat de projet par lequel cette personne a été engagée, en qualité de conseiller numérique, à compter du 7 février 2022 pour une durée de deux ans, et renouvelé par un nouveau contrat à compter du 7 février 2024 pour la même durée stipule : « *Les missions et les résultats qui sont attendus sont les suivants : - accompagner individuellement les usagers et professionnels dans les démarches numériques ; - animer des ateliers collectifs ; - s'inscrire dans les réseaux et partenariats existants sur ce domaine ; - contribuer à la structuration du service numériques du CCAS* ». Cette description ne permet pas d'identifier précisément l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. Elle rend, en pratique, inapplicables les dispositions de l'article 9-1 du contrat relatif à la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, notamment lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

En réponse aux observations provisoires, l'ordonnateur fait valoir que le rôle et les attendus d'un conseiller numérique sont balisés dans un cadre national. Il est exact que les missions de ces conseillers doivent viser la formation des individus au numérique mais le recruteur doit les définir avec précision. En l'espèce, leur rédaction ne sied pas au dispositif du contrat de projet.

\*\*\*

Les nombreuses irrégularités relevées dans les dossiers individuels contrôlés par la chambre mettent en évidence une insuffisante rigueur à la fois dans la tenue des dossiers, dans les processus de recrutement et dans le maintien au sein des effectifs d'agents contractuels. La chambre invite le CCAS à sécuriser la gestion de ses processus. Elle lui recommande de mettre fin aux irrégularités relevées dans le recrutement de ses agents contractuels (déclaration préalable des vacances de postes, rédaction d'un procès-verbal des jurys de recrutement, limitation des renouvellements de CDD aux durées légales, cédésation des agents contractuels pouvant y prétendre).

**Recommandation n° 5.** : Mettre fin aux irrégularités relevées dans le recrutement et le renouvellement des agents contractuels.

### 5.3 L'évolution des emplois, des effectifs et de la masse salariale

Les emplois budgétaires sont les emplois permanents créés par la collectivité pour assurer son activité normale et habituelle. Exprimés en « équivalent temps plein » (ETP), ils correspondent aux effectifs nécessaires pour pourvoir ces emplois en intégrant la quotité de travail. Les effectifs, exprimés en « équivalents temps plein travaillé » (ETPT) correspondent aux emplois pourvus et tiennent compte à la fois de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur l'année. L'écart entre les ETP et les ETPT correspond aux postes vacants. Les emplois non permanents répondent à un besoin occasionnel et intègrent des personnels aux statuts variés et particuliers (emplois aidés, vacataires, apprentis, emplois saisonniers ou contrats de projet).

#### 5.3.1 L'évolution des emplois permanents

Selon l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique (CGFP), « *les emplois de chaque (...) établissement (...) sont créés par l'organe délibérant (...). La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. (...) Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial.* » Pendant la période sous revue, le conseil d'administration a délibéré à sept reprises<sup>35</sup> sur des évolutions du tableau des emplois. Les délibérations présentent le détail des créations, modifications ou suppressions d'emplois, ainsi que leur impact sur les effectifs en équivalent temps plein. Chaque emploi est numéroté, et fait apparaître le service d'affectation, la catégorie, la filière et le grade, ainsi que l'effectif en équivalent temps plein. Ce tableau pourrait être complété de l'intitulé du poste afin de compléter la présentation croisée des emplois et des effectifs. Par ailleurs, la possibilité de pourvoir le poste par un contractuel n'est pas précisée, alors qu'au 31 décembre 2023, 35 agents contractuels recrutés sur des emplois permanents étaient présents dans les effectifs. Ces recrutements d'agents non-titulaires, méconnaissent les dispositions précitées du CGFP et sont donc irréguliers. De plus, le tableau consolidé des emplois et des effectifs n'est pas actualisé à chaque délibération (ni en 2019 ni en 2023), alors qu'il serait de bonne gestion de le faire.

**Tableau n° 27 : Évolution des emplois permanents et des effectifs au 31 décembre**

<i>Par catégories</i>	2019	2020	2021	2022	2023	2019 / 23
<b>Emplois</b>	<b>344</b>	<b>334</b>	<b>334</b>	<b>331</b>	<b>319</b>	<b>- 7,27 %</b>
<i>Cat. A</i>	53	56	69	70	74	39,62 %
<i>Cat. B</i>	28	25	12	13	83	196,43 %
<i>Cat. C</i>	263	253	253	248	162	- 38,40 %

Source : CCAS – retraitement CRC

<sup>35</sup> Délibérations du conseil d'administration du 21 novembre 2019, du 14 décembre 2020, du 13 décembre 2021, du 28 février 2022, du 17 octobre 2022, du 12 décembre 2022 et du 3 mars 2023.



Les variations importantes par catégories s'expliquent par le reclassement des techniciens paramédicaux et des assistants socio-éducatifs de la catégorie B vers la catégorie A et le reclassement des auxiliaires de soins relevant de la spécialité des aides-soignants dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie B des aides-soignants territoriaux.

**Recommandation n° 6.** : Adopter au moins annuellement un tableau des emplois consolidés et autorisant, le cas échéant, le recrutement d'agents contractuels conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique.

### 5.3.2 L'évolution des effectifs

Le CCAS n'a pas de schéma pluriannuel des recrutements ni d'outil de prospective. Des notions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont intégrées dans certains projets. Ainsi, en 2023, une démarche interne a abouti à l'accompagnement d'une dizaine de personnes vers une validation des acquis de l'expérience d'aide-soignant.

Les effectifs pourvus sont recensés par le CCAS à partir des fichiers de paie. Les ratios effectifs pourvus sur emplois budgétaires sont compris entre 95 et 99 %. Ils ne reflètent pas les difficultés de recrutement dont fait état l'établissement, essentiellement parce que les postes restés longtemps non-pourvus, en particulier pour les aides à domicile, sont supprimés du tableau des emplois de façon à ce qu'il soit au plus proche de la réalité des effectifs présents.

Ainsi, sur la période, les effectifs en équivalent temps plein travaillé ont diminué de 5 % (représentant 14 ETPT) : entre 2019 et 2020, sept ETPT ont été supprimés à l'occasion de départs non-remplacés (effectifs du pôle technique en vue de la suppression du service) et sept autres entre 2022 et 2023 liés à la suppression de postes en surnombre ou de postes vacants depuis plusieurs années. Compte tenu du mécanisme de mise à jour du tableau des emplois, les effectifs budgétaires ont connu la même tendance.

**Tableau n° 28 : Effectifs pourvus (en ETPT) sur emplois budgétaires**

<i>Par filières</i>	2019	2020	2021	2022	2023	Évol. 19/21
<b>Total effectifs pourvus</b>	295,01	287,18	280,15	276,89	281,26	- 4,66 %
<b>Effectifs budgétaires</b>	298,98	291,74	291,74	291,29	283,92	- 5,04 %
<b>Taux</b>	98,7 %	98,4 %	96 %	95 %	99 %	+ 0,3 %

Source : CCAS – retraitement CRC

La part des effectifs contractuels a nettement progressé entre 2019 et 2023, au détriment des agents fonctionnaires.

**Tableau n° 29 : Nombre d'agents rémunérés au 31 décembre par statuts**

	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Fonctionnaires titulaires ou stagiaires</i>	255	244	242	227	228
<i>Agents non-titulaires</i>	90	95	95	113	111
<i>Autres statuts *</i>	7	7	7	12	7
<b>Total</b>	<b>352</b>	<b>346</b>	<b>344</b>	<b>352</b>	<b>346</b>

Source : Exploitation des fichiers de paie du CCAS

\* Incluent les emplois non-permanents, les « situations particulières » et les bénéficiaires de l'allocation d'aide de retour à l'emploi.

### 5.3.3 L'évolution de la masse salariale

Alors que les effectifs ont diminué entre 2019 et 2023, la masse salariale a connu une forte augmentation de 21,5 % qui s'explique notamment par :

- l'achèvement de la mise en œuvre de nouveau régime indemnitaire ;
- diverses mesures catégorielles (reclassements statutaires dans la filière médico-sociale, Ségur de la santé, prime grand âge, prime pouvoir d'achat) ;
- le glissement vieillesse-technicité (GVT) ;
- les augmentations successives du point d'indice dans la fonction publique ; • l'augmentation du recours à l'intérim.

**Tableau n° 30 : Évolution de la masse salariale<sup>36</sup>**

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évol 19/23	Évol 22/23
CCAS - Budget principal	3 115	3 066	3 190	3 147	3 470	11,4 %	10,3 %
Centre Hébergement Épinette	261	283	279	317	321	22,9 %	1,2 %
FLPA	1 034	1 068	1 044	1 078	1 100	6,4 %	2,0 %

<sup>36</sup> Charges de personnel (chapitre 012, qui inclut le recours à du personnel extérieur) – atténuation de charges liées à des remboursements sur les rémunérations (comptes 6419 et 6459).

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évol 19/23	Évol 22/23
SSIAD	1 094	1 138	1 152	1 350	1 354	23,7 %	0,3 %
SAAD	1 370	1 378	1 312	1 396	1 432	4,5 %	2,5 %
Pôle Alzheimer Corolle	694	634	703	819	890	28,2 %	8,6 %
EHPAD Les Charmilles	2 286	2 406	2 726	2 852	2 948	29,0 %	3,4 %
EHPAD Les Clématis	2 381	2 592	2 723	2 901	3 356	40,9 %	15,7 %
<b>Total</b>	<b>12 236</b>	<b>12 565</b>	<b>13 129</b>	<b>13 860</b>	<b>14 870</b>	<b>21,5 %</b>	<b>7,3 %</b>

Source : comptes de gestion – retraitement CRC

Pour 2024, le CCAS s'attend à une nouvelle hausse de sa masse salariale pour un montant total de 554 k€, en dépit de la fermeture de la résidence sociale des Épinettes et de la suppression du pôle technique. Elle l'explique par l'ouverture de la nouvelle pension de famille, par la prise en compte du GVT, par la revalorisation du traitement de base intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2024, par l'intégration en année pleine de la dernière revalorisation du point d'indice et par le versement de la NBI aux personnels affectés dans les nouvelles zones identifiées quartiers prioritaires de la politique de la ville. Par ailleurs, près de 400 k€ seront également consacrés aux remplacements d'agents en congés maternité, en congés de longue maladie ou placés en accident de service, ainsi qu'au reclassement de deux agents.

S'agissant des agents placés en congé de longue maladie, le CCAS maintient leurs postes dans les structures où ils étaient affectés. La reconnaissance de l'inaptitude médicale et la proposition de reclassement n'interviennent que lorsque les droits à congés longue maladie sont épuisés. Jusqu'en 2014, la politique de ressources humaines de la ville, qui s'appliquait également au CCAS, consistait à proposer systématiquement des reclassements exclusivement en interne, le plus souvent sur des postes en surnombre. Au 31 décembre 2023, cinq agents titulaires sont ainsi identifiés comme des « situations particulières ».

## 5.4 La rémunération

### 5.4.1 Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour la fonction publique d'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a pour objectif de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. L'instruction de la direction générale des collectivités territoriales du 3 avril 2017 indique que « les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent délibérer afin de mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'État en bénéficient. » Ils doivent pour cela définir des groupes de fonctions par catégorie (A, B, C) regroupant des métiers en fonctions de caractéristiques communes en termes de fonctions, de technicité ou de sujétions.

Le RIFSEEP se compose de deux parts. Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard de critères professionnels. À chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuelles. Un complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Son montant est compris entre 0 et 100 % du montant fixé par groupe de fonction.

Le CA du CCAS de Chambéry a adopté une délibération le 21 décembre 2017 pour mettre en œuvre le RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Elle ne répond pas aux exigences fixées par la réglementation et comporte des irrégularités.

La délibération est incomplète, puisqu'elle énonce seulement qu'il y a trois groupes de fonctions en catégorie C et huit sur les emplois relevant des catégories A et B, sans lister les fonctions et métiers correspondants à chacun de ces groupes. Bien qu'elle fixe les critères qui serviront à la cotation des postes, elle renvoie ce travail à une commission interne composée de la direction générale et des directions de secteur, méconnaissant en cela l'étendue de sa compétence. Elle retient pour chaque groupe de fonctions le plafond indemnitaire maximum fixé pour les agents de l'État sans renvoyer aux cadres d'emplois.

Une note interne dont la dernière mise à jour date du 31 mars 2023, intitulée « Détail des primes et indemnités versées aux agents du CCAS » dresse la liste des catégories et des montants fixes alloués par groupe de fonctions. Des conditions de majoration de ces montants de base sont définis, parfois accompagnés de montants. Le classement des différentes fonctions au sein des groupes ne figure toutefois pas dans cette note, ce qui ne permet pas de savoir à quel groupe se rattache chaque métier.

L'article 6 du décret de 2014 instituant le RIFSEEP prévoit que *« Lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent »*.

La délibération prévoit deux mécanismes de maintien du régime indemnitaire à titre individuel. Lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, et lors d'un changement de fonctions. *« Un agent qui perçoit un régime indemnitaire supérieur au montant défini pour le groupe de fonctions auquel il est rattaché lors de la cotation des postes, bénéficie d'un maintien, à titre individuel, de son niveau de régime indemnitaire. Le différentiel est versé sous la forme d'une prime dont le montant diminue, dès que le traitement indiciaire augmente et ceci jusqu'à son extinction. » « En cas de changement de fonctions, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen. Si le nouveau poste occupé relève d'un niveau inférieur, l'agent conserve provisoirement, à titre personnel, le bénéfice du montant attribué précédemment (sous la forme d'une prime dite de mobilité). Par la suite, dès que son traitement indiciaire augmentera, la prime de mobilité diminuera d'un montant identique et ceci jusqu'à son extinction. »*

Ce dispositif est critiquable à plusieurs titres :

- il maintient le montant de l'IFSE en cas de mobilité alors que cela n'est prévu que lors de la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- il institue une prime de mobilité irrégulière puisqu'elle n'existe pas pour la fonction publique d'État ;
- il corrèle cette prime à l'évolution du régime indiciaire.

En revanche, aucune réévaluation n'est prévue de façon périodique sur le fondement de l'expérience acquise.

La délibération prévoit que pour les cadres d'emplois non éligibles à la date de son adoption, faute d'arrêté fixant les plafonds pour les corps équivalents de l'État, le nouveau dispositif, quand il leur sera transposable, se substituera automatiquement à l'ensemble des primes existantes. Or, une délibération spécifique aurait été nécessaire à la parution de chaque arrêté.

S'agissant du complément indemnitaire annuel (CIA), la délibération de 2017 mentionne l'obligation réglementaire de prévoir le versement d'une part variable liée à la procédure d'évaluation professionnelle et notamment à la disponibilité et l'adaptabilité. Elle en écarte dans le même temps l'attribution, au moins provisoirement.

Pourtant, la note interne précitée relative aux primes mentionne le versement à ce titre, entre 2019 et 2022, d'une prime annuelle de 200 € versée sous conditions. Intitulée prime de disponibilité et d'adaptabilité, elle a donné lieu à des versements de près de 280 k€ sur la période sous contrôle. En 2019, un montant maximal de 220 € brut a été attribué à 187 personnes sur 317 bénéficiaires.

**Tableau n° 31 : Versements annuels au titre du CIA**

	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
<i>Montants bruts</i>	61 360	57 845	53 253	52 232	55 131	<b>279 823</b>
<i>Montant moyen de la prime</i>	194 €	174 €	164 €	174 €	181 €	<b>187 €</b>

Source : CCAS – retraitement CRC

Pour en justifier le versement, l'ordonnateur a produit deux arrêtés collectifs au titre des années 2021 et 2023, portant sur un complément indemnitaire annuel de 200 € brut « pour un agent à temps complet présent toute l'année », montant qui « varie au prorata du temps de travail et de la présence de l'agent ». La chambre relève que si le versement d'un complément indemnitaire annuel était prévu par la délibération de 2017, celle-ci n'en prévoyait pas les modalités de versement, remettant irrégulièrement à l'autorité territoriale la charge de les définir. Les modalités de versement de cette prime, établies seulement pour deux années, ne sont pas conformes aux dispositions du décret de 2014 relatif au RIFSEEP en ce qu'elles ne tiennent pas compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, déterminés à partir des entretiens annuels d'évaluation. En pratique la totalité des évaluations n'est pas réalisée, ce que le contrôle des dossiers individuels a permis de confirmer. Enfin, pour les années 2019, 2020 et 2022, aucune pièce justifiant le versement de cette prime n'a été produite.

Sur la période, les montants versés au titre du RIFSEEP et des primes auxquelles il est venu se substituer ont augmenté de près de 23 % alors que les effectifs en ETPT ont diminué de 4 % dans le même temps.

Tableau n° 32 : Évolution du régime indemnitaire dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP

En k€	2019	2020	2021	2022	2023	Évol. 19/23
Total primes antérieures au RIFSEEP	319	260	158	1	0	
RIFSEEP	905	1052	1 123	1 442	1 489	
<b>Total</b>	<b>1 223</b>	<b>1 312</b>	<b>1 280</b>	<b>1 443</b>	<b>1 489</b>	<b>22,7 %</b>

Source : Données de paie du CCAS – retraitement CRC

Au regard des irrégularités relevées, la chambre a invité le CCAS à adopter une nouvelle délibération relative au RIFSEEP corrigeant ces irrégularités et régularisant la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA). Une délibération du 8 juillet 2024 est venue compléter celle du 21 décembre 2017. Elle répond en partie aux critiques formulées, en classant les emplois par groupes de fonctions, auxquels sont assignés des montants d'IFSE inférieurs aux maximums réglementaires applicables pour chaque corps d'équivalence de la fonction publique d'État. En revanche, elle ne supprime pas la prime de mobilité qui a seulement été retirée des cas de majoration de l'IFSE. S'agissant du CIA, l'ordonnateur indique qu'un groupe de travail a été constitué et que la régularisation du dispositif est inscrite à l'agenda social de l'automne 2024, avec l'objectif de corrélérer à terme l'attribution de cette prime aux évaluations professionnelles.

**Recommandation n° 7.** : Supprimer la prime de mobilité et mettre en œuvre le CIA en lieu et place de la prime de disponibilité et d'adaptabilité irrégulière.

## 5.4.2 Des primes pour partie irrégulières

### 5.4.2.1 La prime de fin d'année

S'il appartient aux élus de voter les primes et indemnités qu'ils souhaitent instituer dans leur collectivité, aucune d'elles ne peut être ainsi décidée si elle n'a pas été préalablement créée par un texte législatif ou réglementaire. De plus, en vertu du principe de parité, le régime indemnitaire fixé pour les agents territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. L'article 111 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 codifié à l'article L. 714-11 du code de la fonction publique prévoit toutefois que « [...] les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics mentionnés à l'article L. 4 ont mis en place avant le 28 janvier 1984, sont maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents publics, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement. »

Pour accorder une prime de fin d'année aux agents qui n'a pas d'équivalent dans la fonction publique d'État, le CCAS se prévaut d'un protocole d'accord du 18 février 1983, prévoyant l'octroi d'un treizième mois au personnel communal. Or, ce protocole ne fait pas référence aux agents du bureau d'aide sociale qui a précédé le CCAS. L'établissement a

transmis à la chambre des documents destinés à attester du versement d'une prime de fin d'année aux agents du bureau d'aide sociale en 1976 et 1978. Les modalités de versement de cette prime ne sont toutefois pas explicitées.

Subsidiairement, le CCAS se prévaut d'un autre argument. La ville de Chambéry a fusionné les services de la ville et ceux du bureau d'aide sociale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1985. Le directeur du CCAS ayant attaqué cette décision devant le tribunal administratif pour excès de pouvoir, le Conseil d'État statuant en appel le 25 février 1998 a annulé la délibération décidant l'intégration du personnel du CCAS dans le personnel communal en considérant qu' « en application des prescriptions en vigueur à la date de la délibération [...], il existe dans chaque commune ou groupement de communes un bureau d'aide sociale dont le personnel est administré par la commission administrative propre à cet établissement public ; qu'il résulte de ces prescriptions que le CCAS de Chambéry est un établissement public ayant une personnalité juridique propre et un personnel distinct de celui de la commune ; qu'aucune disposition législative ne permet au conseil municipal de décider du regroupement du personnel de cet établissement public avec celui de la commune, alors même que la commission administrative aurait elle-même donné son accord à ce transfert [...]. » Suite à une décision du Conseil d'État du 8 novembre 2000, la commune a reconstitué un CCAS distinct et autonome dont le conseil d'administration réuni le 28 février 2001, a délibéré sur la reprise des compléments de rémunération et avantages divers au bénéfice de ses agents. La prime de fin d'année a été maintenue au titre des avantages collectivement acquis.

À l'estime de la chambre, le fait que les agents du CCAS aient été, de manière jugée illégale par le Conseil d'État, rattachés à la commune n'emporte pas le bénéfice de cette prime.

Compte-tenu de la fragilité juridique de cette prime, la chambre invite le CCAS à l'intégrer dans le RIFSEEP, s'il souhaite la maintenir.

#### 5.4.2.2 La prime COVID

Le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 a créé une prime pour les « agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire ». L'article 3 précise que « sont considérés comme particulièrement mobilisés les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services conduit à un surcroît significatif de travail en présentiel ou en télétravail ou assimilé ». En application de l'article 8, « les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public dans la limite du plafond fixé à l'article 4. Les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements sont déterminés par l'autorité territoriale ».

Par une délibération du 12 juin 2020, le conseil d'administration du CCAS a autorisé « le versement de la prime exceptionnelle aux agents ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles et ou à un surcroît significatif d'activité dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire lié au COVID-19 » sans fixer aucun critère permettant d'objectiver ces conditions ce qui relevait pourtant de ses compétences.

Lors d'une réunion du comité technique commune ville / CCAS du 5 octobre 2020, ces critères ainsi que les montants de la prime ont été présentés aux représentants du personnel

(cf. annexe 4). Il a en outre été précisé que cette prime exceptionnelle serait proratisée à la hauteur du temps de travail de l'agent.

### 5.4.3 Le paiement des heures supplémentaires, complémentaires et des astreintes

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles donnent lieu en priorité à un repos compensateur ou à défaut à une indemnisation qui prend la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). L'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 prévoit que « l'organe délibérant fixe [...] la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux IHTS ».

Sur la période 2019-2023 (cf. annexe 5), une délibération du 19 mars 2015 fixe la liste des cadres d'emplois de catégories B et C au sein desquels les fonctionnaires stagiaires et titulaires et les contractuels de droit public peuvent obtenir le paiement de telles indemnités, sans précision de l'emploi effectivement occupé, en méconnaissance de l'article 2 précité. De plus, la note interne de mars 2023 étend la liste des cadres d'emplois susceptibles de percevoir des IHTS à certains cadres de catégorie A, hors filière médico-sociale, en méconnaissance de l'article 2 du décret du 14 janvier 2002. En pratique, moins de 25 heures ont été irrégulièrement indemnisées à ce titre sur la période contrôlée. La chambre rappelle au CCAS que la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation d'heures supplémentaires ouvrant droit aux IHTS ne peut être déterminée que par une délibération de l'organe délibérant.

Un contingent maximal de 25 heures supplémentaires par mois est prévu par l'article 6 du décret du 14 janvier 2002 ; il s'applique au volume total d'heures supplémentaires, qu'elles soient indemnisées ou récupérées. Or, la délibération de 2015 prévoit que le versement des IHTS est limité à un contingent de 25 heures supplémentaires par mois. Cette rédaction n'est toutefois pas reprise dans la procédure interne relative aux heures supplémentaires rappelée dans une note de 2022. Cette note prévoit toutefois une majoration en temps du repos compensateur, ce qui n'est autorisé par aucune délibération.

La note de 2022 opère une confusion entre les heures complémentaires effectuées uniquement par les agents occupant des emplois à temps non complet, conformément au décret du 15 mai 2020, dans la limite de 35 heures hebdomadaire, et les heures supplémentaires effectuées par les agents à temps partiel, au-delà de leur cycle de travail.

En application du décret n° 2002-60 relatif aux IHTS, le paiement de ces indemnités est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé du temps de travail, ce qui n'est pas le cas au CCAS. La chambre invite le CCAS de déployer un tel outil dans les locaux dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est supérieur ou égal à dix.

Au regard des nombreuses anomalies détectées, la chambre invite le CCAS à adopter par délibération un nouveau régime de compensation des heures supplémentaires et complémentaires, conformément à la réglementation en vigueur. Elle rappelle également qu'en tout état de cause les heures payées doivent avoir été effectuées.

L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son administration, mais doit pouvoir intervenir rapidement. Une délibération



doit préciser les emplois concernés et les modalités de compensation retenues<sup>37</sup>. Pour la filière technique, seule la rémunération est possible. Les agents logés par nécessité absolue de service comme les agents bénéficiant d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure ne peuvent y prétendre.

En l'espèce, une délibération de 2016 prévoit huit types d'astreintes effectués par des agents de toutes les filières. Sur la période, alors que leur nombre s'est globalement maintenu, leur coût a augmenté de 12 %, en raison d'une modification de leurs typologies : les astreintes à la semaine complète ont été multipliées par trois alors que celles du week-end ont progressivement disparu (cf. annexe 6).

#### 5.4.4 La rémunération du travail le dimanche et les jours fériés

La rémunération des heures travaillées le dimanche et les jours fériés est encadrée par un arrêté du 19 août 1975 qui institue une indemnité horaire en faveur des agents territoriaux d'un montant maximum de 0,74 € et les décrets n° 92-7 du 2 janvier 1992 et n° 2008-797 du 20 août 2008 qui instituent une indemnité forfaitaire pour certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale et sociale d'un montant de maximum de 60 € pour huit heures, à proratiser en fonction du nombre d'heures travaillées.

L'application de ces textes aux agents d'une collectivité ou d'un établissement nécessite une délibération. Au CCAS, les modalités d'indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés sont définies par plusieurs textes : une délibération de 2016 en partie abrogée par la délibération de décembre 2017 relative au RIFSEEP et deux notes de procédures relatives au paiement du dimanche pour les aides à domicile (datée de 2009 mise à jour en 2023) et au paiement des jours fériés (datée de 2023). Le régime d'indemnisation qui en est issu (cf. annexe 7) est à la fois complexe, peu lisible, contraire au cadre réglementaire national existant (en ce qu'il permet, pour les aides à domicile du SAAD, le versement cumulé d'IHTS et de l'indemnité horaire pour travail le dimanche instaurée par l'arrêté du 19 août 1975 cumulé pour partie avec un mécanisme de récupération du double des heures effectuées), et en partie déterminé par une autorité n'ayant pas compétence pour le faire. La chambre invite le CCAS à adopter une délibération fixant des modalités d'indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés conforme au cadre réglementaire.

## 5.5 L'organisation et la durée du temps de travail

### 5.5.1 Le temps de travail

L'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2020 fixe la « *durée annuelle de travail effectif [...] à 1 607 heures maximum [...]* ». L'article 7-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 précise que « *les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement*

<sup>37</sup> Article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

*du temps de travail des agents des collectivités territoriales [...] sont fixées par la collectivité (...), dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités (...).* » Selon l'article 4 du décret 2001-623 du 12 juillet 2001 : « *l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place de cycles de travail.* »

Un protocole du temps de travail a été adopté le 26 avril 2018 par le conseil d'administration pour une application à l'ensemble des agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ce document, qui concerne également la ville, a été présenté devant le comité technique commun. Il définit deux cycles de travail : un cycle de référence de 37 heures hebdomadaires, établi à la semaine, sur plusieurs semaines, au mois ou sur plusieurs mois ; un cycle de 39 heures ouvert aux cadres, sous couvert de l'accord du directeur du CCAS. Les plannings peuvent prévoir des horaires fixes ou des plages horaires fixes et variables.

**Tableau n° 33 : Décompte du temps de travail**

	Régime légal	Régime 37 h	Régime 39 h
<i>Jours calendaires</i>	365	365	365
<i>Samedis et dimanches</i>	104	104	104
<i>Jours fériés légaux</i>	8	8	8
<i>Jours de congés annuels</i>	25	25	25
<i>Jours travaillés</i>	228 <sup>1</sup>	228 <sup>2</sup>	228 <sup>3</sup>
<i>Journée de solidarité</i>	1	1	1
<i>Journées de RTT</i>	0	- 12	- 23
<b><i>Durée de travail théorique</i></b>	<b>1 607 h</b>	<b>1 606 h</b>	<b>1 607 h</b>

Source : Retraitements CRC

<sup>1</sup> 7 heures de travail par jour ; <sup>2</sup> 7h24 de travail par jour ; <sup>3</sup> 7h48 de travail par jour

Les droits à congés sont de cinq fois les obligations hebdomadaires de service et varient selon que l'agent travaille à temps complet sur cinq jours (25 jours de droits à congés), sur quatre jours et demi (22,5) ou sur quatre jours (20 jours). La journée de solidarité reste non travaillée mais est compensée par le retrait d'une journée de RTT. L'octroi de deux jours de fractionnement est désormais soumis aux règles de prises de congés entre novembre et avril. Toutefois, les agents dont la totalité des congés est imposée par le service bénéficiaire systématiquement des jours de fractionnement, ce qui est irrégulier et devra être corrigé. De plus, les agents qui font valoir leurs droits à la retraite bénéficiaire d'un congé supplémentaire de treize jours à poser dans les six mois qui précèdent leur départ. Il s'agit d'une pratique irrégulière que la chambre invite le CCAS à supprimer sans délai.

Les agents à 37 heures sur cinq jours bénéficient de 12 jours d'ARTT, et ceux à 39 heures sur 5 jours de 23 jours qui doivent être posés par journée ou demi-journée. Deux jours peuvent toutefois être posés en heures.

Le protocole précité a été complété d'une note de cadrage interne, mise à jour le 31 mars 2023, non-présentée au comité social territorial, et qui en précise les modalités de mise en œuvre et « *détermine par ailleurs plusieurs règles additionnelles* », et d'une autre relative à la gestion des congés, mise à jour le 25 mars 2022. Elles visent à prendre en compte la spécificité et la diversité de l'activité du CCAS qui gère des établissements et services devant fonctionner sept jours sur sept et 24 heures sur 24. Le principe est celui d'une durée hebdomadaire de 37 heures organisée de manière hebdomadaire ou pluri hebdomadaire. Sous

certaines conditions, il est possible de travailler quatre jours et demi. Le personnel travaillant de nuit a un temps hebdomadaire de travail de 35h.

Alors que conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, le protocole du temps de travail prévoit que « le décompte des jours de congés s'effectuera par journées ou demi-journées, le calcul et le décompte des droits à congés en heures n'étant pas prévu par la réglementation », la note relative à la gestion des congés prévoit, « pour des raisons pratiques, [...] une conversion en heure en termes de pose et de suivi. » Cette pratique étant irrégulière, il convient de se conformer aux stipulations du protocole de 2018.

Enfin, une note de cadrage du 13 janvier 2011 relative à la modification inopinée du planning de travail prévoit d'accorder 15 minutes de congés supplémentaires pour chaque heure de travail ayant donné lieu à modification à la demande de l'administration, ce qui est irrégulier.

### 5.5.2 Les autorisations spéciales d'absence

Il existe deux catégories d'autorisations spéciales d'absence :

- les autorisations de droit sont prévues par des textes et s'imposent à l'autorité territoriale, sans délibération, l'agent doit seulement justifier que sa situation y ouvre droit ;
- les autorisations discrétionnaires sont définies par délibération, après consultation préalable du comité social territorial et accordées sous réserve des nécessités de service et de la justification par l'agent du motif invoqué.

La délibération du 26 avril 2018 adoptant le protocole sur l'organisation du temps de travail détermine le régime des autorisations spéciales d'absence applicable aux agents du CCAS. S'agissant des autorisations d'absence pour motifs familiaux, la chambre relève que :

- l'autorisation d'absence d'un jour accordée par le code du travail au salarié du secteur privé pour le mariage d'un enfant est étendue à la conclusion d'un PACS et à l'union d'autres membres de la famille ;
- l'absence accordée à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant en vue de son adoption ne relève plus du régime des autorisations spéciales mais de celui des congés de droit en vertu des articles L. 631-6 et L. 631-7 du CGFP ;
- la maladie grave du conjoint ou d'un proche relève désormais du régime du congé non rémunéré de solidarité familiale (article L. 633-1 du CGFP).

Par ailleurs, la convention d'objectifs et de moyens conclue en 2022 avec l'Amicale du personnel prévoit des autorisations d'absence au bénéfice des membres du conseil d'administration de l'association pour l'entretien des gîtes dont elle assure l'exploitation. Elles ne sont pas prévues par le protocole sur l'organisation du temps de travail de 2018 et sont irrégulières. En pratique, elles sont refusées par le CCAS.

## 5.6 L'absentéisme

### 5.6.1 Un absentéisme élevé

**Tableau n° 34 : Taux d'absentéisme global (en %)**

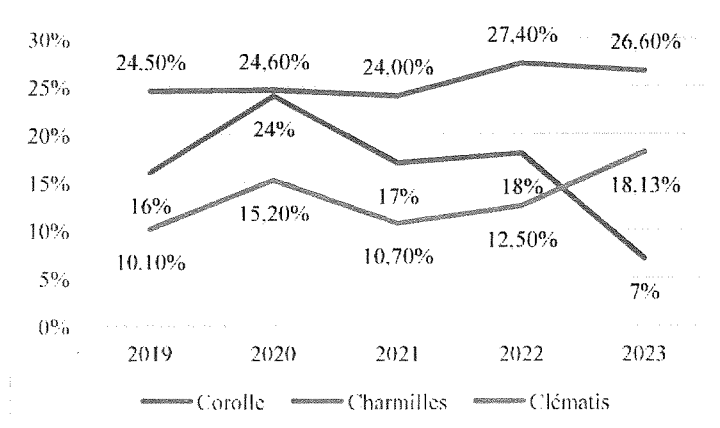
En jours	2019	2020	2021	2022	2023	Évol 19 / 23
Maladie ordinaire	7 305	7 433	5 644	7 104	6 320	- 13 %
Longue maladie	5 054	3 611	3 369	3 571	3 302	+ 35 %
Mal. Professionnelle <sup>1</sup>	106	15	771	875	503	+ 375 %
Accident du travail	2 786	3 882	2 831	2 396	1 988	- 29 %
<b>Total</b>	<b>15 251</b>	<b>14 941</b>	<b>12 615</b>	<b>13 946</b>	<b>12 113</b>	<b>- 21 %</b>
Effectifs en ETPT	299	291	285	282	285	- 4 %
<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>14,00 %</b>	<b>14,05 %</b>	<b>12,14 %</b>	<b>13,56 %</b>	<b>11,63 %</b>	
Coût en k€	1 713	1 765	1 593	1 880	1 716	+ 0,22 %

Source : CCAS de Chambéry

<sup>1</sup> congés de longue maladie, de longue durée et pour grave maladie.

L'absentéisme au CCAS est important sur l'ensemble de la période et supérieur à celui constaté au niveau national (12,3 % en 2020 – dernière donnée consolidée disponible<sup>38</sup>). Il diminue néanmoins pour atteindre environ 12 % en fin de période. Ce niveau global masque de très forte disparité entre les différents services, y compris au sein des EHPAD.

**Graphique n° 1 : Taux d'absentéisme dans les EHPAD**



Source : Rapport d'orientation budgétaire 2024 du CCAS

Les causes de l'absentéisme sont multifactorielles. Il s'inscrit tout d'abord dans un mouvement général de progression en France<sup>39</sup>, plus marqué dans la fonction publique et notamment dans la fonction publique territoriale. Il est également impacté par les

<sup>38</sup> Benchmark absentéisme – Association des DRH des grandes collectivités territoriales.

<sup>39</sup> Le taux d'absentéisme est passé de 4,5 % en 2015 à 6,7 % en 2022.

problématiques propres au secteur médico-social, dans lequel les métiers comportent des contraintes et des exigences fortes ainsi que des pathologies plus fréquentes. Enfin, certaines causes sont propres au CCAS de Chambéry, à la pyramide des âges de son personnel et sa politique de maintien dans l'emploi, y compris en surnombre, de personnes reclassées. Bien que cette stratégie de maintien systématique dans l'emploi ait évolué, selon l'ordonnateur, des situations anciennes demeurent dans les effectifs.

### 5.6.2 Des conséquences fortement pénalisantes pour le CCAS

Les conséquences de l'absentéisme sont particulièrement pénalisantes dans les établissements et services médico-sociaux.

D'une part, elles impactent la qualité de la prise en charge des bénéficiaires ou résidents, en raison d'un fonctionnement en sous-effectif ou de remplacements par des personnels moins qualifiés (personnels « faisant fonction » qui ne disposent pas de diplômes requis), ou moins engagés dans la structure en raison du caractère temporaire de leur contrat, (contrats à durée déterminée ou intérimaires).

D'autre part elles peuvent avoir une incidence sur la continuité et le niveau d'activité, faute d'effectifs suffisants. C'est notamment le cas pour le SAAD dont l'activité est passée de 54 412 heures en 2019 à 46 917 heures en 2022, soit une baisse de 14 %. Le dernier rapport d'activité du service précise que depuis 2020, neuf postes sont vacants et que l'absentéisme représente une perte d'environ 13 000 heures, soit 27 % de l'activité.

Le rapport d'activité 2022 de l'EHPAD Les Clématis énonce que les admissions ont notamment « été largement freinées par l'absence de médecin coordonnateur, de cadre de santé sur 6 mois. [...] Par ailleurs, la charge de travail que représente une admission en EHPAD et le taux d'absentéisme sur l'établissement ne nous a pas permis d'avoir un taux d'occupation à hauteur de ce qui était initialement prévu. »

Enfin, l'absentéisme fragilise les équilibres financiers en raison d'un niveau d'activité inférieur aux prévisions et du coût des remplacements, particulièrement s'agissant des intérimaires. Dans le secteur médico-social, l'intérim s'installe en effet structurellement comme une modalité de travail alternative qui contribue à renchérir le coût à la place (surcoût estimé à 25 % par rapport à un CDD par le CCAS). Ces coûts ne sont pas totalement pris en compte par les financeurs et génèrent des déficits structurels qui sont soit couverts par des subventions exceptionnelles du CCAS, soit maintenus en report à nouveau.

À titre d'illustration, le rapport d'activité 2022 de l'EHPAD des Charmilles affiche un taux d'absentéisme supérieur à 22 % sur l'année, et à 27 % en 2023 selon le rapport budgétaire 2024. Le poste intérim progresse de 12 % par rapport à 2021, et représente 14,2 % des dépenses du groupe 2<sup>40</sup>. Il est concentré sur la section soins (327 k€) et la section dépendance (101 k€). Le résultat global a été affecté en report à nouveau, portant le solde débiteur à plus de 475 k€.

<sup>40</sup> En EPRD / ERRD les dépenses du groupe 2 sont celles afférentes au personnel.

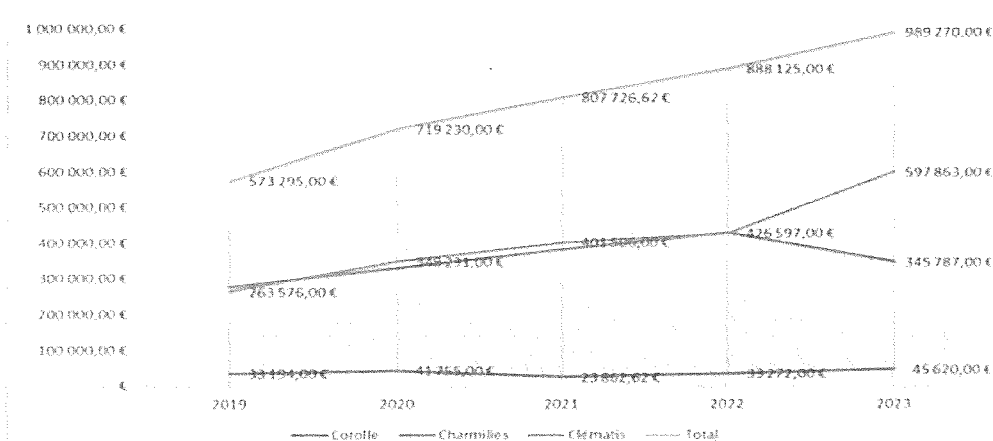
**Tableau n° 35 : Évolution du coût de l'intérim EHPAD les Charmilles (en k€)**

	2019	2020	2021	2022
<i>Frais de personnel</i>	2 411	2 491	2 833	3 014
<i>Dont intérim</i>	277	329	382	428
<i>% du déficit</i>	11,5 %	13,2 %	13,5 %	14,2 %

Source : Rapport d'activité 2022 EHPAD Les Charmilles

Plus globalement, le coût de l'intérim en 2023 est de 990 k€ pour les trois établissements à statut d'EHPAD. Or, la même année, les Clématis affiche un résultat négatif de 284 k€, les Charmilles de 140 k€ et Corolle de 169 k€.

**Graphique n° 2 : Évolution des frais d'intérim**



Source : Rapport d'orientation budgétaire 2024 du CCAS

### 5.6.3 Des actions de prévention et de lutte contre l'absentéisme insuffisantes pour inverser la tendance

L'établissement a mis en place de nombreuses actions de prévention destinées à prévenir et à lutter contre l'absentéisme (cf. annexe 8). Certaines sont communes avec la ville de Chambéry, comme la cellule Réseau d'écoute pour agir collectivement, le Réseau égalité homme / femme et lutte contre les discriminations ou le dispositif de prévention des risques psychosociaux liés aux projets de réorganisation de service. Le CCAS s'est engagé dans le dispositif national Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), qui consiste à délivrer une formation obligatoire et certifiante à tous les personnels. Il a également mis en place des groupes d'analyse de la pratique. Enfin, il dispose du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du registre Hygiène et sécurité.

La santé au travail au sein du CCAS a fait l'objet de plusieurs diagnostics et plan d'actions. Le projet Ergonomie et santé au travail a été initié en 2022 auprès de l'encadrement pour identifier, prioriser et mettre en œuvre des actions sur la qualité de vie au travail. En 2023, une démarche participative de diagnostic des risques liés à la qualité de vie et aux conditions de travail a été réalisée avec un prestataire, aboutissant à un plan de 51 actions. Des ateliers de co-développement destinés aux cadres, animés par un prestataire, visaient en outre à susciter une réflexion individuelle et collective sur le management. De plus, l'analyse systématique des accidents de service permet de recenser les causes possibles des accidents et d'objectiver la charge physique, mais aussi mentale et émotionnelle, du travail. Des analyses de situations particulières peuvent être réalisées à la demande de cadres.

Au regard du niveau particulièrement élevé de l'absentéisme, des conséquences sur la qualité de la prise en charge, sur le niveau d'activité et sur les équilibres financiers, la chambre invite le CCAS à poursuivre ses efforts en vue de réduire l'absentéisme, y compris via le régime indemnitaire.

### **CONCLUSION INTERMÉDIAIRE**

*La gestion des ressources humaines du CCAS est partagée entre le directeur du CCAS et les services de la ville. Le CCAS conserve la maîtrise de ses procédures de recrutements qui présentent de nombreuses irrégularités.*

*Le CCAS assure le suivi de ses emplois budgétaires dans un tableau qui mériterait d'être consolidé à chaque modification. Il devra par ailleurs être complété d'éléments réglementaires (recours aux agents contractuels) ou destinés à en renforcer l'exploitation (intitulé du poste). Si les effectifs diminuent de plus de 4,5 % sur la période contrôlée, la masse salariale augmente dans le même temps de plus de 21 %, pour partie du fait de la revalorisation du régime indemnitaire adoptée en 2018 mais aussi de diverses mesures catégorielles visant la filière médico-sociale (reclassements de cadres d'emplois ou Ségur de la santé).*

*L'absentéisme, particulièrement élevé au sein des EHPAD, pèse fortement sur la masse salariale et entraîne un recours coûteux à l'intérim. De plus, il fait peser un risque sur la continuité et le niveau de service. L'action du CCAS pour l'enrayer doit être intensifiée.*

*Le régime indemnitaire instauré en 2018 présente plusieurs irrégularités qui ont été en parties corrigées suite aux observations provisoires de la chambre ; la prime de fin d'année pourra être intégrée dans le RIFSEEP.*

*Enfin, la chambre a relevé plusieurs incohérences ou contradictions entre les délibérations du conseil d'administration et les documents de procédure interne qui en sont la déclinaison. Ainsi, les modalités de rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ou encore du travail le dimanche et les jours fériés présentent des anomalies qu'il appartient au conseil d'administration de régulariser par l'adoption de nouvelles délibérations.*

## 6 LA COMMANDE PUBLIQUE

### 6.1 L'organisation de la fonction achats

#### 6.1.1 Une charte des achats récente en cours de déploiement

Avant 2024, le CCAS ne disposait d'aucun document interne formalisé définissant ses procédures d'achat. Il s'est doté, en décembre 2023, d'une charte qui rappelle de manière non exhaustive les règles juridiques qui s'appliquent à la commande publique et traite du processus et des règles internes qu'il souhaite mettre en œuvre, ainsi que de sa stratégie. Il est présenté progressivement aux chefs de services pour accompagner son appropriation et son déploiement.

La chambre relève que c'est à tort que la charte énonce que « *La procédure formalisée ne permet pas la négociation avec les fournisseurs.* » En effet, l'article L. 2124-1 du CCP prévoit que « *lorsque la valeur estimée hors taxe du besoin est égale ou supérieure aux seuils européens mentionnés dans un avis qui figure en annexe au présent code, l'acheteur passe son marché selon l'une des procédures formalisées définies par le présent chapitre, [...].* » Les trois procédures formalisées sont l'appel d'offres, la procédure avec négociation et le dialogue compétitif. La négociation constitue donc en elle-même une procédure formalisée, autorisée dans des cas limitativement énumérés à l'article R. 2124-3 du CCP. Seul l'appel d'offres est selon l'article L. 2124-2 du même code une procédure sans négociation. La chambre invite le CCAS à modifier la rédaction de la charte sur ce point.

La stratégie d'achats affichée dans la charte comprend deux éléments phares. D'une part la volonté d'anticiper les obligations imposées par la loi climat et résilience en intégrant dans toutes les procédures des critères de développement durable pondérés à hauteur de 10 % (même si en pratique cette pondération a été réduite à 5 % pour les prestations intellectuelles). D'autre part le CCAS souhaite s'inscrire dans des démarches de mutualisation des achats avec d'autres opérateurs publics afin notamment d'obtenir de meilleurs prix<sup>41</sup>.

Bien qu'il soit de bonne gestion, ce document n'a pas été adopté par le conseil d'administration alors qu'il contient une dimension stratégique qui mériterait d'être validée et portée par les élus. La chambre invite le CCAS à la corriger et la compléter et à la faire adopter par le conseil d'administration, ce à quoi l'ordonnateur s'est engagé pour septembre 2024.

---

<sup>41</sup> Sur la période 2019 / 2023, le CCAS et la ville ont mis en place de nouveaux groupements de commande : affranchissement et distribution de courrier, prestation d'assurances automobile ; fourniture de produits d'entretien et de petit matériel ; hébergement et maintenance des sites internet ; location et maintenance des défibrillateurs. Des groupements de commande ont été reconduits. La DSP pour la prestation de restauration a été renouvelée. Les principaux autres groupements de commande : fourniture d'électricité et services associés, coordonné par le SDES ; fourniture de gaz, coordonné par le SYANE ; fournitures et maintenance des copieurs, coordonné par Grand Chambéry ; fournitures de services de télécommunication, coordonné par Grand Chambéry ; fournitures d'ordinateurs et de tablettes, coordonné par Grand Chambéry.



### 6.1.2 Les acteurs des achats

La mise en œuvre de la commande publique est fortement déconcentrée dans les services. La charte achats précise les différents acteurs impliqués dans le processus de commande publique, dont deux à titre principal. En premier lieu, un référent technique doit être nommé pour chaque procédure, afin de définir le besoin global avec l'ensemble des services concernés. Le CCAS souligne la difficulté à identifier et à mobiliser des référents techniques, ce qui est préjudiciable au bon fonctionnement de ses processus internes. En second lieu, le service de la commande publique joue un rôle central dès 5 000 € HT. Positionné au sein du pôle finances / commande publique, il est composé de la cadre en charge du pôle et d'un gestionnaire de catégorie A.

Au regard de la gravité et de la récurrence des irrégularités et lacunes relevées (cf. infra), la chambre considère que le pilotage de la commande publique et le contrôle interne sont insuffisants. La formation et l'animation du réseau d'acheteurs mériteraient d'être renforcées sans délai, d'autant que de nombreuses procédures sont portées par les services. Il ressort en effet de l'instruction que la connaissance des règles de la commande publique et la diffusion de la culture achats dans les services, dont le cœur de métier et la formation relèvent du social et du médico-social, ne permettent pas de garantir la bonne application de la réglementation. Compte-tenu par ailleurs du nombre de procédures manquantes, le dimensionnement du service de la commande publique apparaît insuffisant.

### 6.1.3 Un respect insuffisant des seuils de publicité et de mise en concurrence

Les modalités de publicité et les procédures de passation des marchés publics varient selon la valeur du besoin de l'acheteur, estimée annuellement ou pluri-annuellement par nature homogène de prestations, définies à partir d'une nomenclature des achats.

Le CCAS ne s'est pas doté d'une nomenclature adaptée à ses besoins et n'utilise pas la nomenclature des achats fournie par l'éditeur du logiciel de gestion financière à laquelle il rattache toutefois les marchés a posteriori, uniquement pour répondre à une contrainte technique. Cette référence n'est par ailleurs ni contrôlée ni exploitée.

Au moment de la préparation budgétaire ou de la mise à jour de la programmation pluriannuelle d'investissement, les services identifient leurs besoins d'achats de manière non exhaustive et en dehors de toute référence à des familles d'achat homogènes prédéfinies.

Conformément aux procédures internes définies dans la charte achats, jusqu'à 49 € hors taxes (HT) l'achat se fait de gré à gré sous la responsabilité du service utilisateur. De 50 à 4 999 € HT trois devis<sup>42</sup> sont requis, sous la responsabilité du service utilisateur. De 5 000 à 39 999 € HT la procédure est définie par le service de la commande publique, en lien avec la ou les directions concernées. En pratique, le choix s'opère entre une publicité ouverte ou une consultation restreinte, et l'opportunité d'un groupement de commande est étudiée.

Cette organisation appelle plusieurs observations. D'une part, en l'absence de toute référence à une nomenclature, aucune règle de computation des besoins n'est définie et, en

<sup>42</sup> Le service est responsable de la conservation des documents.

pratique les achats sont fractionnés (par service, par consultation infra annuelle, voire par fournisseur). D'autre part, les achats de fonctionnement inférieurs à 5 000 € échappent à tout contrôle interne, chaque service étant responsable de ses mises en concurrence, des achats et de la conservation des pièces justificatives. Enfin, certains achats ne font en pratique l'objet d'aucune consultation.

En 2023, le CCAS a réalisé pour la première fois une analyse des dépenses 2022 afin d'identifier, a posteriori, les secteurs non couverts par une procédure de marchés conforme à la réglementation. La computation des achats a été réalisée à partir d'une entrée comptable et non par nature homogène de prestations. De plus, le terme « hors marchés » est utilisé à tort, tout achat étant considéré comme un marché.

**Tableau n° 36 : Dépenses « hors marchés » identifiées par le CCAS**

<i>En €</i>	<b>2022</b>
<i>Intérim</i>	888 127
<i>Maintenance</i>	159 524
<i>Entretien réparation</i>	101 054
<i>Formation</i>	51 234
<i>Fournitures médicales</i>	47 374
<i>Location matériel médical</i>	23 432
<i>Prestations de nettoyage</i>	42 851
<i>Autres</i>	255 420
<b>Total</b>	<b>1 569 015</b>

Source : CCAS de Chambéry

La chambre a recensé, à titre d'exemples, des achats effectués sans que les règles applicables à la commande publique soient respectées.

Les achats de prestations d'intérimaires ne font l'objet d'aucune mise en concurrence. Trois agences de Chambéry sont sollicitées alternativement à chaque besoin identifié. Au regard de la dépense enregistrée (888 k€ en 2022 et 988 k€ TTC en 2023), le CCAS aurait dû a minima mettre en œuvre des mesures de publicité et de mise en concurrence selon une procédure adaptée comme l'autorise le CCP pour les marchés ayant pour objet les services sociaux et autres services spécifiques (article R. 2123-1 3°). La possibilité de recourir à l'accord-cadre multi-attributaire (art. L. 2125-1 1°) lui permettrait de conserver la souplesse de contracter avec plusieurs prestataires tout en garantissant le respect des règles juridiques qui s'imposent.

Les achats de fournitures médicales sont réalisés sur la base de consultations multiples par les différents services concernés. Leur coût annuel, qui varie de 38 k€ à 131 k€ TTC au cours de la période contrôlée, justifierait la conclusion d'un marché à procédure adaptée (MAPA) pluriannuel.

Pour des achats de faible montant, des établissements ont ouvert des comptes clients auprès de fournisseurs, au moyen de formulaires signés par les responsables qui ne bénéficient d'aucune délégation de signature. Deux établissements bénéficient ainsi chacun d'une carte auprès de deux enseignes de grande distribution. Présentées lors des passages en caisse, elles ne permettent pas de régler les achats, la facture étant ensuite déposée sur le portail Chorus pro. Ces modalités d'achat, sans mise en concurrence préalable, ne permettent pas en outre d'assurer un engagement juridique préalable de la dépense. L'existence de ces comptes et les modalités

d'achat simplifiées qu'il présentent, favorisent le recours plus systématique à ces fournisseurs, en méconnaissance des principes énoncés à l'article R. 2122-8 du CCP (« *choisir une offre pertinente, [...] faire une bonne utilisation des deniers publics et [...] ne pas contracter systématiquement avec un même opérateur économique* »).

Les réfections de logements dans les résidences autonomes font l'objet de consultations multiples, lorsque le besoin survient (en général au départ d'un résident), sans planification. Sur la période contrôlée, le montant total des dépenses, hors refacturation de travaux effectués en régie, s'est élevé à 133 k€, tous corps d'état confondus. Les demandes de devis et l'analyse des offres sont de la responsabilité des directeurs de structure. Les bons de commandes sont signés par la directrice de secteur. Pour ce segment d'achat, un marché à procédure adaptée pluriannuel, alloti, serait justifié.

Pour faire face à l'urgence résultant d'une panne des machines à laver de l'EHPAD Les Charmilles intervenue en décembre 2022, le CCAS a confié à une association gestionnaire d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), les travaux de blanchisserie du linge des résidents, sans aucune procédure de publicité ou de mise en concurrence. Toujours en cours en mars 2024 du fait d'une procédure d'expertise sur l'origine de la panne toujours en cours, ces prestations s'élèvent à près de 73 k€. L'urgence impérieuse, circonscrite aux phénomènes extérieurs, imprévisibles et irrésistibles pour l'acheteur, qui justifie le recours à une procédure sans publicité ni mise en concurrence est limitée aux prestations strictement nécessaires pour faire face à la situation d'urgence. Elle devait offrir à l'établissement le temps requis pour mettre en œuvre une procédure adaptée pour la conclusion d'un accord-cadre à bons de commande pour couvrir son besoin, incertain dans la durée.

Compte-tenu de la gravité et de la récurrence des constats ci-dessus, la chambre recommande au CCAS d'adopter une nomenclature des achats adaptée à ses besoins, de procéder au recensement exhaustif de tous les achats à partir de cette nomenclature et de mettre en œuvre les procédures d'achats adaptées.

**Recommandation n° 8.** : Procéder à un recensement exhaustif des besoins à partir d'une nomenclature des achats, afin de définir et mettre en œuvre les procédures d'achat nécessaires pour chaque segment d'achat.

#### 6.1.4 Les délégations de pouvoirs et de signatures pour la passation et l'exécution des marchés

Conformément à l'article R. 123-21 du CASF, le conseil d'administration peut donner délégation de pouvoir au président pour les « *préparation, passation, exécution et règlement des marchés de travaux, de fournitures et de services passés selon la procédure adaptée prévue à l'article 26 du code des marchés publics* ». Bien que le code des marchés ait été abrogé, cet article renvoie aux seuils de procédures formalisées et il ressort de cette rédaction que pour ces dernières il appartient au conseil d'administration d'autoriser la passation des procédures et, suite à l'analyse des offres et au classement réalisé par la CAO, d'attribuer le marché.

Le CCAS a accordé cette délégation au président ou vice-président sur toute la période. Si le conseil d'administration délibère sur l'attribution des procédures formalisées, en revanche

il n'autorise pas la passation des procédures. La chambre invite le CCAS à délibérer avant de lancer les procédures de mise en concurrence.

Au titre de ses pouvoirs propres, le président est ordonnateur des dépenses et des recettes. Il peut déléguer cette mission au vice-président, au vice-président délégué et au directeur. Aucun autre agent du CCAS ne peut disposer d'une délégation de signature, notamment pour signer les bons de commande.

En pratique, les responsables d'établissements ou services signent les bons de commandes relevant des dépenses de fonctionnement pour tous les achats inférieurs à 5 000 €, ainsi que, quels que soient leurs montants, tous les bons de commande venant en exécution de marchés à bons de commande.

La chambre rappelle que l'engagement d'une dépense sans en avoir le pouvoir ou sans avoir reçu délégation à cet effet est susceptible de constituer une infraction au code pénal et à l'ordre public financier. Elle précise par ailleurs que l'irrégularité tirée de l'absence de délégation de signature s'étend à tous les autres actes qui pourraient engager juridiquement le CCAS.

La chambre recommande au CCAS de mettre fin sans délai à la signature des bons de commande par des personnes ne disposant pas et ne pouvant pas disposer de délégation de signature.

<b>Recommandation n° 9.</b> : Mettre fin sans délai à la signature des bons de commande sans délégation.
--

## 6.2 Les marchés du CCAS

La chambre a vérifié que la liste des marchés du CCAS a bien été publiée sur le portail national des données ouvertes, conformément à l'article R. 2196-1 du CCP.

Sur les 96 marchés en cours début 2024, conclus à la suite d'une procédure formalisée ou adaptée, 64 ont été réalisés dans le cadre de groupements de commandes, dont 33 avec la commune et 28 avec Grand-Chambéry. L'unique concession de service public concerne la restauration collective ; elle a fait l'objet d'une procédure conjointe avec la commune.

La chambre a contrôlé un échantillon de huit procédures correspondant à neuf marchés portant sur la fourniture de prestations ou de services et la réalisation de travaux. Les contrôles ont concerné la procédure de passation : publicité, réception des candidatures et des offres, présence de critère ou de clause de développement durable et d'insertion sociale, analyse des offres, attribution et exécution.

Les résultats de ces contrôles sont satisfaisants ; les procédures sont juridiquement pertinentes et leur pilotage maîtrisé. La chambre relève le caractère complet des analyses des offres.

Toutefois, si l'organisation des commissions d'appel d'offre (CAO) en visioconférence est juridiquement possible, le pouvoir adjudicateur doit être en mesure de justifier du quorum en produisant un procès-verbal revêtu de la signature de toutes les personnes ayant pris part à

la commission, ce qui n'est pas le cas pour deux des trois procédures d'appel d'offre contrôlées<sup>43</sup>.

Le marché de prestations intellectuelles relatif à l'accompagnement à la réalisation de l'analyse des besoins sociaux (ABS), notifié le 8 avril 2022 ne prévoyait pas de durée ou de date de fin autres que celle des prestations de la tranche ferme fixée au 31 juillet 2022. Une tranche optionnelle pouvait être affermée dans les huit mois de la notification pour être réalisée dans un délai de six mois. Un calendrier de phasage des travaux annexé à la notification prévoyait un nouveau calendrier de réalisation des deux tranches à début octobre 2022. Une modification de ce calendrier sous la forme d'une mise au point aurait été plus appropriée. Le retard dans la mise en œuvre de la prestation, du fait du pouvoir adjudicateur, a conduit à la signature d'un avenant de prorogation de 11 mois le 22 février 2023 alors que juridiquement, le contrat avait pris fin en octobre 2022 et ne pouvait donc plus être prorogé. Enfin, une décision d'affermissement a été signée le 5 juin 2023, soit près de 14 mois après la notification, en méconnaissance des stipulations du contrat.

---

### **CONCLUSION INTERMÉDIAIRE**

---

*L'organisation de la fonction achat s'appuie depuis peu de temps sur une charte, qui fixe la stratégie et les règles internes. Les délégations de signature, particulièrement restreintes par le code de l'action sociale et des familles, ne sont pas respectées et de nombreux chefs de services engagent des dépenses.*

*De plus, les seuils de publicité et de mise en concurrence sont insuffisamment respectés. Des segments d'achats substantiels ne sont couverts par aucune procédure réglementaire d'achats (prestations d'intérim, achats de fournitures médicales, travaux de réfections de logement ou encore service de blanchisserie du linge des résidents en EHPAD). Le recensement des achats n'est pas exhaustif ni adossé à une nomenclature pertinente.*

*Au regard des enjeux et des besoins en termes de formation et d'animation du réseau d'acheteurs, de contrôle interne, de recensement des besoins, des procédures d'achats manquantes, le service en charge de la commande publique paraît sous-dimensionné. Toutefois, lorsque les procédures de marché sont mises en œuvre, elles n'appellent pas d'observation.*

---



---

<sup>43</sup> 210100-210200 et 210900.

## ANNEXES

Annexe n° 1. Glossaire.....	78
Annexe n° 2. Taux d'exécution des dépenses réelles d'investissement des budgets annexes.....	79
Annexe n° 3. Données financières .....	80
Annexe n° 4. Critères d'attribution de la prime COVID.....	86
Annexe n° 5. Indemnisation des heures supplémentaires et complémentaires .....	87
Annexe n° 6. Volume et typologie des astreintes rémunérées .....	88
Annexe n° 7. Modalités d'indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés .....	89
Annexe n° 8. Les actions de prévention et de lutte contre l'absentéisme .....	90
Annexe n° 9. Rôle et responsabilité dans le processus achats .....	92

### **Annexe n° 1. Glossaire**

ABS : analyse des besoins sociaux  
APA : allocation d'autonomie personnalisée  
ARS : agence régionale de santé  
CAF : caisse d'allocations familiales  
CASF : code de l'action sociale et des familles  
CPAM : caisse primaire d'assurance maladie  
CPOM : contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens  
EHPAD : établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes  
EPRD : état prévisionnel des recettes et des dépenses  
ERRD : état réalisé des recettes et des dépenses  
ESMS : établissements sociaux et médico-sociaux  
PCH : prestation de compensation du handicap  
PRS : plan régional de santé  
SAAD : service d'aide et d'accompagnement à domicile  
SSIAD : service de soins infirmiers à domicile

**Annexe n° 2. Taux d'exécution des dépenses réelles d'investissement des budgets annexes**

**Tableau n° 37 : Taux d'exécution des dépenses réelles d'investissement des BA hors EPRD - en k€**

<i>En k€</i>	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Budget Résidences</b>					
<i>Budget - crédits ouverts</i>	524	604	615	525	528
<i>Mandats émis (dont restes à réaliser)</i>	41	60	256	116	73
<i>Taux de réalisation</i>	8 %	10 %	42 %	22 %	14 %
<b>Budget SAAD</b>					
<i>Budget - crédits ouverts</i>	46	48	67	44	44
<i>Mandats émis (dont restes à réaliser)</i>	10	7	39	18	9
<i>Taux de réalisation</i>	23 %	14 %	58 %	41 %	20 %
<b>Budget Épinettes</b>					
<i>Budget - crédits ouverts</i>	182	195	210	234	191
<i>Mandats émis (dont restes à réaliser)</i>	40	38	32	45	56
<i>Taux de réalisation</i>	22 %	19 %	15 %	19 %	29 %

Source : Comptes administratifs

**Tableau n° 38 : Taux d'exécution des dépenses réelles d'investissement des BA sous EPRD - en k€**

<i>En k€</i>	2019	2020	2021	2022	2023
<b>EHPAD les Charmilles</b>					
<i>Prévisions budgétaires totales</i>	159	300	267	385	161
<i>Réalisations</i>	154	79	87 722	120	133
<i>Taux de réalisation</i>	96,9 %	26,3 %	32,8 %	31,3 %	82,6 %
<b>EHPAD les Clématis</b>					
<i>Prévisions budgétaires totales</i>	123	236	147	262	290
<i>Réalisations</i>	96	121	76	178	137
<i>Taux de réalisation</i>	77,5 %	51,5 %	51,7 %	67,9 %	47,2 %
<b>EHPAD Corolle</b>					
<i>Prévisions budgétaires totales</i>	91	151	133	112	24
<i>Réalisations</i>	72	77	15	20	15
<i>Taux de réalisation</i>	78,7 %	50,6 %	11,4 %	17,8 %	62,2 %
<b>SSIAD-ESAD</b>					
<i>Prévisions budgétaires totales</i>	54	13	51	61	25
<i>Réalisations</i>	3	5	40	60	5
<i>Taux de réalisation</i>	5,0 %	35,9 %	77,5 %	99,2 %	18,5 %

Source : ERRD



## Annexe n° 3. Données financières

Tableau n° 39 : Évolution des principaux tarifs

	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2019/2023
<b>Portage de repas</b>						
Repas midi complet sans soupe	10,35	10,40	10,55	11,25	11,65	12,6 %
Repas midi complet + soupe	10,85	10,90	11,05	11,75	12,20	12,4 %
Diner complet	9,32	9,35	9,50	10,15	10,55	13,2 %
Déjeuner + diner complet (formule gourmande)	14,53	14,55	14,70	15,55	16,05	10,5 %
Déjeuner + diner léger (formule légère)	13,19	13,20	13,35	14,15	14,65	11,1 %
<b>Transports</b>						
Zone 1 - Chambéry - Prix du ticket	2,00	2,20	2,20	2,50	2,75	37,5 %
Zone 1 - Chambéry - Prix du carnet (10 tickets)	15,00	16,00	16,00	18,40	20,24	34,9 %
Zone 2 - Communes limitrophes - Prix du ticket	4,00	4,20	4,20	4,80	5,28	32,0 %
Zone 2 - Communes limitrophes - Prix du carnet (10 tickets)	30,00	31,00	31,00	35,65	39,22	30,7 %
Zone 3 - Établissements de soins hors communes limitrophes - prix du ticket	7,00	8,00	8,00	9,20	10,12	44,6 %
<b>Animations</b>						
Peinture (au trimestre)	25,00	27,00	27,00	40,00	Arrêté	
Peinture (à la séance)				5,00	Arrêté	
Prévention des chutes (au trimestre)	20,00	22,00	22,00	Arrêté		
Atelier mémoire (au trimestre)	20,00	22,00	22,00	Arrêté		
Gym douce (au trimestre)	20,00	22,00	22,00	Arrêté		
Atelier détente (au trimestre)	20,00	22,00	22,00	Arrêté		
Baladette (au trimestre)	5,00	6,00	6,00	Arrêté		
Art floral (à la séance)		15,00	15,00	15,00	20,00	
Art floral (au trimestre)		45,00	45,00			
<b>Prix de journée EHPAD Charmilles</b>	66,41	66,69	67,08	69,20	71,29	7,3 %
<b>Prix de journée EHPAD Clématis</b>	63,68	64,62	65,43	67,47	69,62	9,3 %
<b>Tarif horaire SAAD</b>						
Heures Mutuelles jours ordinaires	20,80	21,00	21,10	24,50	25,60	23,1 %
Heures Mutuelles Dimanches et jours fériés	23,70	24,00	24,10	27,50	28,70	21,1 %
Heures sans prises en charge jours ordinaires	23,60	24,01	24,30	24,50	25,60	8,5 %
Heures sans prises en charge dimanche et jours fériés	24,50	24,75	25,05	26,50	28,70	17,1 %
Tarif horaire fixé par le département*	23,79	24,01	21,50	22,00	23,00	- 3,3 %
<b>Loyer RA Ma joie</b>						
F1 bis	798,66	808,24	811,96	819,04	847,62	6,1 %
F1 bis - 2 personnes	857,55					

RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES

<i>F2 - 1 personne</i>	851,35	861,57	865,53	873,08	903,55	6,1 %
<i>F2 - 2 personnes</i>	902,53	913,36	917,56	925,54	957,84	6,1 %
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Evolution 2019/2023</b>
<b>Loyer RA La Calamine</b>						
<i>F1 bis - 1 personne</i>	763,70	772,86	776,42	783,19	810,52	6,1 %
<i>F1 Bis - 2 personnes</i>	794,84	804,38	808,08	815,13	843,58	6,1 %
<b>Repas dans les RA</b>						
<i>Déjeuner</i>	9,66	9,84	10,00	10,40	10,65	10,2 %
<i>Repas du soir complet</i>	6,32	6,44	6,55	6,80	6,95	10,0 %
<i>Repas du soir potage</i>	1,29	2,55	2,60	5,70	5,85	353,5 %

Source : CCAS

\*En 2021 application d'un tarif national - la différence avec l'ancien tarif est compensée dans le calcul de la dotation

Tableau n° 40 : Plan pluriannuel 2023 – 2029 – en k€

Budget	Service	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
<i>BP</i>	Admin Générale	109	25	1	1	0	0	0
	Qualité	5	8	0	0	2	3	7
	Repas	0	1	0	0	88	0	0
	Finances	2	1	1	0	0	0	0
	Pôle Social	1	0	0	0	0	0	0
	Animation	7						
	Calypso	6	19	2	2	2	2	2
	Chrysalide	13	16	4	3	3	3	3
	Calypso / Chrysalide	16	8	0	0	0	0	0
<i>Résidences</i>	La Calamine	23	17	12	1	8	2	1
	Ma Joie	53	2	2	2	8	2	2
<i>SAAD</i>	SAAD	0	12	1	8	10	0	0
<i>SPM</i>	SSIAD	25	5	0	10	5	0	0
	ESAD	0	15	0	2	15	0	0
<i>Corolle</i>	ADJ / HT	9	4	15	10	8	10	2
<i>EHPAD</i>	Charmilles	75	34	37	133	133	15	15
	Clématis	166	231	57	28	22	6	6
<b>Totaux</b>		<b>509</b>	<b>394</b>	<b>131</b>	<b>201</b>	<b>303</b>	<b>42</b>	<b>38</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1 618</b>						

Source : CCAS

Accusé de réception en préfecture  
073-267310050-20250120-25\_00717-DE  
Date de télétransmission : 03/02/2025  
Date de réception préfecture : 03/02/2025

Tableau n° 41 : Prospective budgétaire – budget principal

En €	2023	2024	2025	2026	Évolution 2023/2026
<i>Charges à caractère général</i>	314 128	371 340	376 910	382 564	21,8 %
<i>Fluides</i>	81 048	136 525	138 573	140 651	73,5 %
<i>Repas</i>	191 346	250 760	254 521	258 339	35,0 %
<i>Locations immob, charges locatives, TF</i>	210 097	260 590	264 499	268 466	27,8 %
En €	2023	2024	2025	2026	Évolution 2023/2026
<i>Refacturation des frais de gestion Ville/frais informatiques DSI</i>	134 425	147 919	150 138	152 390	13,4 %
<i>Charges de personnel</i>	3 432 204	3 792 530	3 774 343	3 830 958	11,6 %
<i>Cotisations risques statutaires*</i>	115 369	129 245	131 184	133 151	15,4 %
<i>Autres charges</i>	58 996	59 950	60 849	61 762	4,7 %
<i>Secours</i>	83 132	106 000	106 000	106 000	27,5 %
<i>Dot. Amortissements</i>	99 334	134 660	150 000	160 000	61,1 %
<b>Total dépenses</b>	<b>4 720 079</b>	<b>5 389 519</b>	<b>5 407 017</b>	<b>5 494 282</b>	<b>16,4 %</b>
<i>Résultat fonct. Reporté</i>	527 464	632 167	200 000	0	- 100,0 %
<i>Remb. sur rémunération pers.</i>	77 978	129 191	120 000	120 000	53,9 %
<i>Ventes de produits, prestations services</i>	828 264	922 623	936 462	950 509	14,8 %
<i>Subvention Ville</i>	3 393 700	3 011 515	3 456 179	3 729 397	9,9 %
<i>Autres subventions</i>	487 394	644 376	644 376	644 376	32,2 %
<i>Autres produits gestion courante</i>	37 451	49 647	50 000	50 000	33,5 %
<b>Total recettes</b>	<b>5 352 251</b>	<b>5 389 519</b>	<b>5 407 017</b>	<b>5 494 282</b>	<b>2,7 %</b>

Source : CCAS, prospective financière \*assurance souscrite auprès du centre de gestion

Tableau n° 42 : Coût net du Ségur de la santé pour le CCAS sur la période 2020-2023

2020-2023	Ségur versé par le CCAS (chargé)	Financement État - ARS	Financement DDETSPP	Financement Département	Coût net CCAS
<i>Les Charmilles</i>	672 404	710 675	0	0	- 38 272
<i>Les Clématis</i>	664 495	792 997	0	0	- 128 502
<i>Corolle</i>	123 762	103 741	0	0	20 021
<i>SPM</i>	221 815	309 873	0	0	- 88 058
<i>Épinettes</i>	240 044	239 987	27 228	0	- 27 172
<i>Budget Principal</i>	281 096	267 082	24 000	0	- 9 986
<i>SAAD</i>	298 880	27 907	0	208 211	62 762
<b>Totaux</b>	<b>2 502 494</b>	<b>2 452 260</b>	<b>51 228</b>	<b>208 211</b>	<b>- 209 205</b>

Source : CCAS

**Tableau n° 43 : Détail des données financières de l'EHPAD Les Charmilles**

<i>En k€</i>	2019	2020	2021	2022	Évolution 2019 / 2022
<i>Dotations et produits de tarification</i>	3 225	3 501	3 604	3 801	17,8 %
+ <i>Produits et prestations</i>	8	2	0	1	
+ <i>Subventions d'exploitation</i>	106	140	160	140	
+ <i>Autres produits de gestion courante</i>	0	9	0	0	
<b>= Produits de gestion (A)</b>	<b>3 340</b>	<b>3 651</b>	<b>3 764</b>	<b>3 942</b>	18,0 %
<i>Charges à caractère général</i>	1 114	1 117	1 060	1 116	0,2 %
+ <i>Charges de personnel</i>	2 286	2 406	2 726	2 852	24,8 %
+ <i>Autres charges de gestion courante</i>	7	15	12	11	55,4 %
<b>= Charges de gestion (B)</b>	<b>3 407</b>	<b>3 537</b>	<b>3 798</b>	<b>3 980</b>	16,8 %
<b>Excédent brut d'exploitation (A-B)</b>	<b>- 67</b>	<b>114</b>	<b>-34</b>	<b>-38</b>	
<i>en % des produits de gestion</i>	- 2,0 %	3,1 %	- 0,9 %	- 1,0 %	
+/- <i>Résultat exceptionnel (réel, hors cessions)</i>	- 24	- 43	3	- 11	
<b>= CAF brute</b>	<b>- 91</b>	<b>71</b>	<b>- 31</b>	<b>- 50</b>	
- <i>Dot. nettes aux amortissements et aux provisions</i>	93	92	92	42	
+ <i>Quote-part des subventions d'inv. transférées</i>	26	26	26	26	
<b>= Résultat comptable</b>	<b>- 158</b>	<b>5</b>	<b>- 97</b>	<b>- 66</b>	

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC.

**Tableau n° 44 : Détail des données financières de l'EHPAD Les Clématis**

<i>En k€</i>	2019	2020	2021	2022	Évolution 2019 / 2022
<i>Dotations et produits de tarification</i>	3 494	3 822	3 935	4 167	19,2 %
+ <i>Produits et prestations</i>	2	1	0	0	
+ <i>Subventions d'exploitation</i>	38	61	45	60	
<b>= Produits de gestion (A)</b>	<b>3 534</b>	<b>3 884</b>	<b>3 980</b>	<b>4 227</b>	19,6 %
<i>Charges à caractère général</i>	1 119	1 078	1 025	1 102	- 1,5 %
+ <i>Charges de personnel</i>	2 381	2 592	2 723	2 901	21,8 %
+ <i>Autres charges de gestion courante</i>	17	26	12	12	- 28,0 %
<b>= Charges de gestion (B)</b>	<b>3 517</b>	<b>3 696</b>	<b>3 761</b>	<b>4 016</b>	14,2 %
<b>Excédent brut d'exploitation (A-B)</b>	<b>17</b>	<b>187</b>	<b>220</b>	<b>211</b>	
<i>en % des produits de gestion</i>	0,5 %	4,8 %	5,5 %	5,0 %	
+/- <i>Résultat exceptionnel (réel, hors cessions)</i>	- 11	- 2	- 10	- 40	
<b>= CAF brute</b>	<b>7</b>	<b>186</b>	<b>210</b>	<b>172</b>	
- <i>Dot. nettes aux amortissements et aux provisions</i>	43	23	23	19	
+ <i>Quote-part des subventions d'inv. transférées</i>	13	9	9	0	
+/- <i>Values de cessions</i>	0	57	0	0	
<b>= Résultat comptable</b>	<b>- 23</b>	<b>229</b>	<b>195</b>	<b>153</b>	

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC.

Tableau n° 45 : Détail des données financières du Pôle Alzheimer Corolle

En k€	2019	2020	2021	2022	Évolution 2019/2022
Dotations et produits de tarification	733	661	753	851	16,1 %
+ Subventions d'exploitation	112	199	123	218	
<b>= Produits de gestion (A)</b>	<b>845</b>	<b>859</b>	<b>876</b>	<b>1 069</b>	<b>26,5 %</b>
Charges à caractère général	219	159	178	225	2,9 %
+ Charges de personnel	694	634	703	819	18,0 %
+ Autres charges de gestion courante	2	4	3	3	63,9 %
<b>= Charges de gestion budgets (B)</b>	<b>915</b>	<b>797</b>	<b>885</b>	<b>1 048</b>	<b>14,5 %</b>
<b>Excédent brut d'exploitation (A-B)</b>	<b>-70</b>	<b>62</b>	<b>-9</b>	<b>21</b>	<b>- 129,6 %</b>
en % des produits de gestion	- 8,3 %	7,2 %	- 1,1 %	1,9 %	
+/- Résultat exceptionnel (réel, hors cessions)	1	- 5	0	0	
<b>= CAF brute</b>	<b>- 70</b>	<b>57</b>	<b>- 9</b>	<b>21</b>	<b>- 129,9 %</b>
- Dot. nettes aux amortissements et aux provisions	5	16	19	19	
+ Quote-part des subventions d'inv. transférées	1	5	5	5	
<b>= Résultat comptable</b>	<b>- 74</b>	<b>46</b>	<b>- 23</b>	<b>6</b>	<b>- 108,6 %</b>

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC.

Tableau n° 46 : Détail des données financières du SSIAD

En k€	2019	2020	2021	2022	Évolution 2019/2022
Dotations et produits de tarification	1 328	1 409	1 438	1 614	21,5 %
+ Subventions d'exploitation	0	0	0	0	
<b>= Produits de gestion (A)</b>	<b>1 328</b>	<b>1 409</b>	<b>1 438</b>	<b>1 614</b>	<b>21,5 %</b>
Charges à caractère général	153	156	126	144	- 5,8 %
+ Charges de personnel	1 094	1 138	1 152	1 350	23,4 %
+ Autres charges de gestion courante	9	6	6	6	- 33,1 %
<b>= Charges de gestion (B)</b>	<b>1 256</b>	<b>1 300</b>	<b>1 284</b>	<b>1 500</b>	<b>19,4 %</b>
<b>Excédent brut d'exploitation - (A-B)</b>	<b>72</b>	<b>109</b>	<b>154</b>	<b>114</b>	<b>58,2 %</b>
en % des produits de gestion	5,4%	7,8%	10,7%	7,1%	
+/- Résultat exceptionnel (réel, hors cessions)	0	0	1	0	
<b>= CAF brute</b>	<b>72</b>	<b>109</b>	<b>155</b>	<b>114</b>	<b>58,4 %</b>
- Dot. nettes aux amortissements et aux provisions	8	7	8	11	
+ Quote-part des subventions d'inv. transférées	0	0	0	0	
+/- Values de cessions	0	0	0	1	
<b>= Résultat comptable</b>	<b>65</b>	<b>103</b>	<b>148</b>	<b>104</b>	<b>61,1 %</b>

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC.

Tableau n° 47 : Détail des financières du SAAD

<i>En k€</i>	2019	2020	2021	2022	Evolution 2019/2022
<i>Dotations et produits de tarification</i>	1 317	1 292	1 338	1 229	- 6,7 %
+ <i>Subventions d'exploitation</i>	317	267	247	213	- 32,7 %
<b>= Produits de gestion (A)</b>	<b>1 634</b>	<b>1 560</b>	<b>1 585</b>	<b>1 442</b>	<b>- 11,8 %</b>
<i>Charges à caractère général</i>	171	158	136	144	- 15,7 %
+ <i>Charges de personnel</i>	1 370	1 378	1 312	1 396	1,9 %
+ <i>Autres charges de gestion courante</i>	16	15	13	11	- 28,7 %
<b>= Charges de gestion (B)</b>	<b>1 557</b>	<b>1 551</b>	<b>1 461</b>	<b>1 551</b>	<b>- 0,4 %</b>
<b>Excédent brut d'exploitation (A-B)</b>	<b>77</b>	<b>9</b>	<b>124</b>	<b>-109</b>	
<i>en % des produits de gestion</i>	4,7 %	0,6 %	7,8 %	- 7,6 %	
+/- <i>Résultat exceptionnel (réel, hors cessions)</i>	- 3	- 2	- 1	1	
<b>= CAF brute</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>122</b>	<b>- 108</b>	
- <i>Dot. nettes aux amortissements et aux provisions</i>	11	14	13	15	
+ <i>Quote-part des subventions d'inv. transférées</i>	7	7	7	8	
<b>= Résultat comptable</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>116</b>	<b>- 116</b>	

Source : Comptes de gestion – retraitement CRC.

## Annexe n° 4. Critères d'attribution de la prime COVID

<i>Critères</i>	Présentiel auprès d'usagers fragiles dans un contexte contraint, en surcroît significatif de travail, avec des sujétions exceptionnelles	Présentiel et/ou télétravail avec contact du public dans un contexte contraint, en surcroît significatif de travail, et avec des sujétions exceptionnelles	Présentiel et/ou télétravail sans contact avec le public dans un contexte contraint en surcroît significatif de travail, et avec des sujétions exceptionnelles	Engagement ponctuel
<b>Montant</b>	<b>1 000 €</b>	<b>660 €</b>	<b>330 €</b>	<b>100 €</b>

Source : Comité technique ville / CCAS de Chambéry

**Annexe n° 5. Indemnisation des heures supplémentaires et complémentaires**

	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Nombre d'heures supplémentaires</i>	1 139	997	660	1 488	1 027
<i>Coût annuel des heures suppl.</i>	20 456 €	19 343 €	13 680 €	27 781 €	18 931 €
<i>Nombre d'heures complémentaires</i>	3 787	3 123	2 776	4 300	2 736
<i>Coût annuel des heures compl.</i>	41 433 €	34 809	31 497 €	51 026 €	33 952 €
<b><i>Nombre d'heures total</i></b>	<b>4 926</b>	<b>4 120</b>	<b>3 436</b>	<b>5 788</b>	<b>3 763</b>
<b><i>Coût annuel total</i></b>	<b>61 889 €</b>	<b>54 152 €</b>	<b>45 177 €</b>	<b>78 807 €</b>	<b>52 883 €</b>

Source : CCAS de Chambéry – retraitement CRC



**Annexe n° 6. Volume et typologie des astreintes rémunérées**

	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Astreintes</i>	35 911,04 €	33 975,09 €	33 120,90 €	32 888,00 €	40 213,48 €
<i>Interventions</i>	1 677,00 €	2 310,84 €	2 462,60 €	1 929,52 €	2 112,80 €
<i>Total</i>	37 588,04 €	36 285,93 €	35 583,50 €	34 817,52 €	42 326,28 €
<i>Nombre d'astreintes</i>	563	535	512	514	563
<i>Nombre d'agents mobilisés</i>	94	92	99	85	99

	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Astreinte semaine complète</i>	92	109	121,57	118,99	175
<i>Astreinte semaine du lundi au vendredi</i>	0	0,6	1	0	0
<i>Astreinte week-end</i>	61	26	- 3	1	0
<i>Astreinte samedi ou dimanche ou jour férié</i>	364	352	339	335	331
<i>Nombre total d'astreintes</i>	517	487,6	458,57	454,99	506

Source : Fichiers de paie et CCAS – retraitement CRC

**Annexe n° 7. Modalités d'indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés**

<i>Conditions d'octroi</i>	<i>Agents concernés</i>	<i>Montant</i>	<i>Modalités de versement</i>
<i>Travailler le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail</i>	Agents sociaux (hors SAD) Adjointes techniques Auxiliaires de soins	Traitement brut horaire de l'agent multiplié par le nombre d'heures réalisées	Intégré au RIFSEEP au titre des sujétions
	Aides à domicile à temps complet	Moitié rémunéré en heures supplémentaires avec octroi de l'indemnité horaire pour travail du dimanche, moitié récupéré à raison de deux heures pour une heure effective	IHTS ou heures complémentaires + indemnité horaire pour travail du dimanche prévu par l'arrêté de 1975
	Aides à domicile à temps non complet	Entièrement rémunéré en heures complémentaires avec versement de l'indemnité horaire pour travail du dimanche (la procédure de 2023 prévoit une récupération par moitié à raison de deux heures récupérées pour une heure effective)	

Source : Délibération et notes du CCAS – retraitement CRC

## Annexe n° 8. Les actions de prévention et de lutte contre l'absentéisme

Sur le volet prévention, le CCAS met en œuvre plusieurs dispositifs dont certains sont animés conjointement avec la ville de Chambéry.

La cellule Réseau d'écoute pour agir collectivement (REACTIV +), commun avec la ville, est destinée à l'écoute et à la prise en charge des agents en situation de souffrance au travail, confrontés à des faits de discrimination, de harcèlement, de violences sexuelles et sexistes... ou de personnes témoins de tels agissements.

Le Réseau égalité homme / femme et lutte contre les discriminations, initié par la ville, est chargé de la promotion de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de violences et de discriminations au sein de la collectivité ainsi que dans les politiques publiques qu'elle porte. Il alimente le plan d'actions égalité professionnelle commun à la ville et au CCAS.

Le dispositif Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), dont le CCAS est porteur, sensibilise et diffuse des informations de prévention pour réduire les atteintes à la santé et améliorer les conditions de travail, notamment en matière de lutte contre les troubles musculosquelettiques. Une formation obligatoire et certifiante, actualisable tous les deux ans, est dispensée à tous les personnels du CCAS.

Le dispositif « fiche impact » est une démarche spécifique de la ville et du CCAS pour prévenir les risques psychosociaux liés aux projets de réorganisation de service. Il s'agit d'une fiche de procédure, de diagnostic et de suivi des risques établi sous la forme d'un questionnaire, dispensé, à l'occasion de tous les projets de réorganisation concernant au moins un service de la ville ou du CCAS, entre les phases de validation et de mise en œuvre du projet. Le diagnostic est présenté en formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

Un dispositif d'analyse de la pratique a été instauré par le CCAS dans les résidences de personnes âgées, les aides et soins à domicile, les résidences et le pôle social. Il se compose de deux types de groupes :

- les groupes d'analyse de la pratique à proprement parlé proposent des adaptations des comportements et pratiques professionnels afin de prévenir les difficultés en lien avec les usagers ;
- les groupes de paroles, lieux d'échanges neutres instaurés en dehors de toute relation hiérarchique, sont destinés à prévenir l'épuisement professionnel par l'expression libre des difficultés et questionnements qui interviennent dans le cadre des interventions professionnelles en lien avec les usagers de façon à en atténuer la charge émotionnelle.

Enfin, le CCAS a mis en place les dispositifs d'évaluation et de prévention que sont le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et un registre Hygiène et sécurité dont les signalements et actions correctives sont présentés au F3SCT.

Sur le volet santé au travail, le CCAS porte également plusieurs projets.

Il a engagé, en 2023, une démarche de diagnostic sur les risques psychosociaux selon une démarche participative pour définir un plan d'actions qualité de vie et conditions de travail (QVCT) plus contributif. Le diagnostic, mené par un prestataire extérieur, a abouti à la mise en œuvre d'un plan de prévention QVCT pour l'ensemble du CCAS et de plans de préventions

locaux (déclinés par secteur, service et métier) et d'un dernier plan de prévention QVCT spécifique à l'encadrement. Le tout représente 51 actions.

Le projet Santé et ergonomie au travail a, lui, débuté en 2022 : dix professionnels volontaires issus de l'encadrement ont élaboré 15 fiches projets sur le thème de la qualité de vie au travail. Six d'entre elles ont été retenues par la direction pour être mises en œuvre :

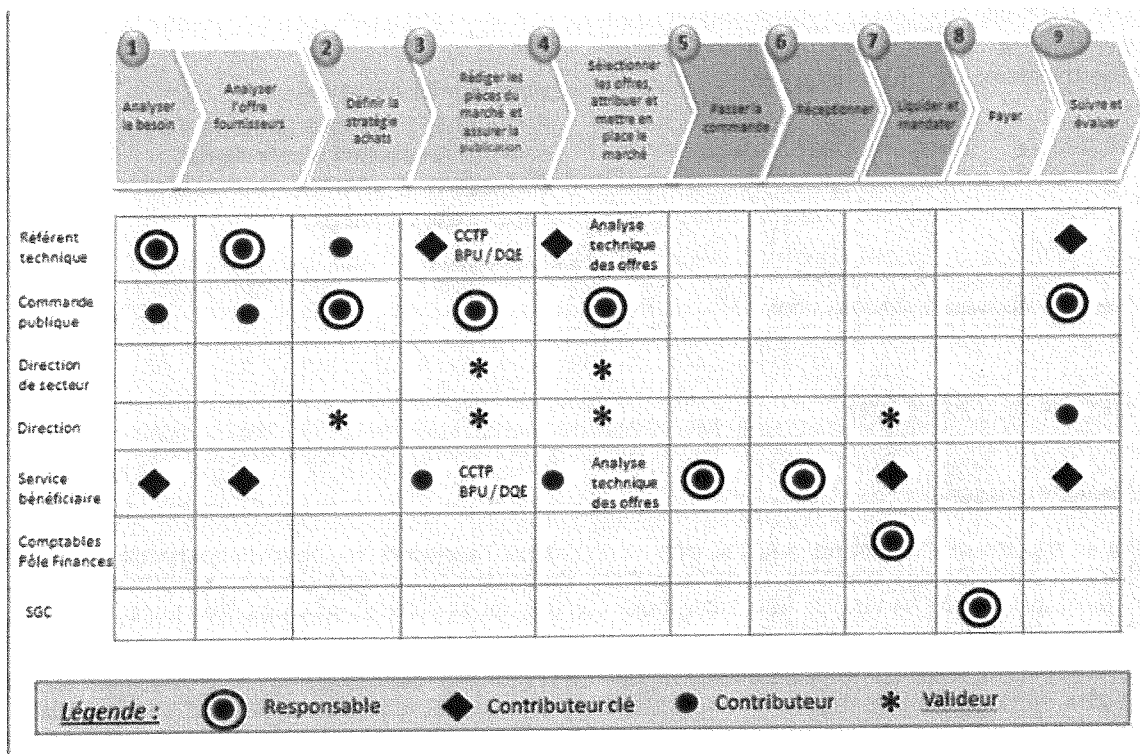
- convivialité : fête annuelle par site ou pour l'ensemble de la collectivité pour tous les agents ;
- sport : proposer un éveil musculaire à l'ensemble des professionnels ;
- détente : proposer des temps de massage ou d'automassage ;
- collectif de travail : foire aux projets ;
- conditions de travail : disposer d'une salle de pause/détente adaptée sur chacun des sites (en cours) ;
- convivialité : créer des temps de convivialité de l'encadrement fédérateurs (en cours).

Des ateliers de co-développement, impliquant les cadres des services et établissements, animés par une consultante externe, ont eu pour objet de susciter la réflexion individuelle et collective sur le management dans un univers incertain et complexe.

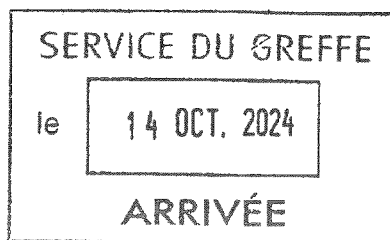
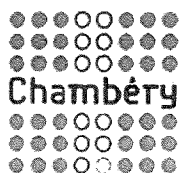
L'analyse systématique des accidents de service permet de recenser les causes possibles des accidents et d'objectiver la charge physique, mais aussi mentale et émotionnelle, du travail.

Des analyses de situations particulières à l'échelle d'un service ou d'un poste peuvent être réalisées à la demande d'un responsable de service ou d'établissement.

**Annexe n° 9. Rôle et responsabilité dans le processus achats**



Source : Charte de la commande publique du CCAS  
 SGC : service de gestion comptable



Thierry Repentin

Ancien Ministre  
Maire de Chambéry

Monsieur Bernard Lejeune  
Président – Chambre Régionale des Comptes  
124-126 Boulevard Vivier Merle  
CS 23624  
69503 LYON Cedex 03

Objet : Rapport d'observations définitives - CCAS

Chambéry, le 11 octobre 2024

Monsieur le Président,

C'est avec beaucoup d'attention que j'ai pris connaissance de votre rapport d'observations définitives relatives au contrôle des comptes et de la gestion du Centre Communal d'Action Sociale de Chambéry, contrôle réalisé entre janvier et juin 2024, pour les exercices 2019 et suivants. Ce rapport appelle des remarques qui vous sont présentées ici.

De façon générale, il convient de noter que la ville de Chambéry dispose d'un CCAS conséquent au regard de la taille de la commune. Il gère une vingtaine de services et d'établissements et sert environ 2.000 chambériens. Il a beaucoup évolué entre 2010 et 2024, ouvrant notamment trois EHPAD. Sur cette période, il a vu ses effectifs croître de 20% et son budget passer de 13 à 21 millions d'euros.

Il sert principalement des personnes de plus de 65 ans, dont on estime qu'elles représenteront en 2040, 26,5% de la population (c'était 15,8% en 2000). Il prend également en charge les publics les plus fragiles qui ont été particulièrement impactés par les crises récentes.

Il œuvre dans un secteur d'activité à fort enjeu et à l'équilibre précaire. Se combinent ici des questions financières, de capacité à répondre aux besoins et de ressources humaines. Or sur ces thématiques, la situation évolue peu. Ainsi sur le financement de la dépendance et du grand-âge, les changements structurels attendus tardent à venir. De même, le nombre de places en structures ou à domicile évolue insuffisamment pour répondre à la demande. Enfin malgré le Ségur de la santé, la crise de l'emploi dans le secteur médico-social reste prégnante avec des conséquences visibles sur l'activité.

Il en découle pour les gestionnaires d'ESMS des problèmes financiers, de capacité à répondre aux besoins et de personnels. S'y ajoutent des éléments structurels liés à l'activité : fragilité du public, continuité de service, permanence d'activité 24 heures sur 24 et 365 jours par an.

Pèsent également à Chambéry des évolutions plus spécifiques. Par exemple, celle du public en résidence autonomie avec l'accueil de retraités plus jeunes au parcours de vie chaotique qui pose des problèmes de cohabitation et d'accompagnement. Ou encore celle issue de l'augmentation des usagers souffrants de troubles psychiatriques et pour lesquels le personnel ne dispose pas toujours des compétences professionnelles nécessaires.

Au-delà, dans le détail, je souhaite apporter quelques éléments de réponse en les ordonnant selon le déroulé du rapport.

## 1/ Présentation du CCAS (page 9 à 23)

### 1.2 Un territoire marqué par de forts enjeux sociaux

Comme la chambre le note plusieurs mesures ont déjà été initiées suite aux remarques faites lors du contrôle et ceci sans attendre le rapport provisoire. L'ABS est aujourd'hui disponible sur le site de la ville et a fait l'objet d'un retour auprès des partenaires le 17 septembre dernier.

ville de Chambéry

Hôtel de ville • BP 11105 • 73011 Chambéry cedex • Téléphone (+33) 04 79 60 20 20

Accusé de réception en préfecture  
073-267310050-20250120-25\_00717-DE  
Président de la chambre régionale des comptes de Chambéry.fr 1  
Date de réception préfecture : 03/02/2025

## 1.5 Un CCAS confronté à de nombreux enjeux

### Concernant la fidélisation du personnel

S'il y a effectivement des difficultés à recruter du personnel (en particulier des remplaçants) la fidélisation des agents n'est pas un problème (cf. le faible niveau de turn-over). Par contre, le vieillissement des effectifs, avec des départs en retraite nombreux pèse, en particulier sur l'activité au SAAD (un recrutement pour trois départs en moyenne).

### Concernant le non-respect du principe de territorialité et ses conséquences

Le principe de territorialité pour un CCAS est une question complexe. Comme la chambre l'indique dès lors qu'un résident est accueilli dans un établissement, il devient par principe habitant de la commune. En outre, les autorisations données par l'État ou le département imposent parfois des périmètres d'intervention dépassant le territoire communal.

La situation chambérienne n'a néanmoins rien d'atypique. Si l'on regarde par exemple les équipes spécialisées, de très nombreuses sont gérées par des CCAS communaux, sachant que leur champs d'intervention concernent systématiquement des territoires étendus<sup>1</sup>. Dans la réalité, certaines activités ne peuvent s'envisager que dans un cadre élargi et peu d'acteurs peuvent y répondre<sup>2</sup>.

La question de fond réside dans leur financement. Si elles deviennent un centre de coût pour la commune qui les accueille, il y a effectivement un problème. Pour le CCAS de Chambéry, là encore les éléments sont contrastés. Ainsi, l'ESAD présente un excédent substantiel qui permet au SSIAD communal de ne pas être déficitaire. Par contre, Corolle et Chrysalide qui ont une vocation départementale, sont largement déficitaire. Cette problématique est très régulièrement évoquée avec les financeurs.

Il est proposé, à ce stade, d'engager une analyse propre à objectiver les surcoûts éventuels liés à cette extension territoriale et de revenir, à l'issue, auprès des différents financeurs concernés pour chercher des solutions.

Enfin, à titre anecdotique, il convient de noter que si l'autorisation du SAAD dépasse les limites communales, en réalité, 99% des usagers sont chambériens. Les dernières personnes accompagnées le sont depuis de très nombreuses années. Aucune prise en charge extérieure à la commune n'a été réalisée depuis plus de dix ans<sup>3</sup>.

### Concernant la création d'un CIAS

Une réflexion a été initiée au niveau intercommunal pour identifier la pertinence d'éventuelles mutualisations et prises de compétences, dans un cadre à préciser, sur le champ de l'action sociale.

### Concernant la situation juridique et financière de Chrysalide

La question du statut et du coût pour la commune est questionnée par le CCAS depuis le début de ce mandat. Les négociations ont permis une revalorisation de 70% de la participation du département. L'objectif reste une prise en charge à 100% des dépenses (hors loyers versés par les résidents). Des décisions devront être prises rapidement pour que ce service puisse disposer d'une forme juridique adaptée et d'un financement intégral. A terme, la question du portage semble également devoir être éclaircie. Une rencontre sur l'ensemble de ces questions est prévue, avec le département, au mois de novembre.

## 2/ Fonctionnement du CCAS (page 23 à 29)

### 2.1 La gouvernance

Comme cela est précisé, les mesures nécessaires ont été prises. Ainsi, le conseil municipal a délibéré le 13 mai 2024. L'élection s'est faite à bulletins secrets au scrutin de liste, à la représentation proportionnelle au plus fort reste, sans panachage ni vote préférentiel. Deux listes de neuf noms étaient présentées ce qui offre dorénavant une réserve suffisante en cas de démission.

Dans le prolongement, le conseil d'administration a été renouvelé le 31 mai 2024 avec élection de la Vice-Président et de la Vice-Présidente déléguée à bulletins secrets. Ont également été délibérées les délégations de pouvoir et les nominations des représentants à la commission permanente, à la CAO et aux CVS.

<sup>1</sup> Il convient de noter que ces zones dépassent plus ou moins systématiquement les limites de l'intercommunalité.

<sup>2</sup> Les villes centre sont souvent des lieux de ressource privilégiés.

<sup>3</sup> Il est prévu que le futur service autonomie ne concerne que le territoire communal, réglant définitivement la question.

## 2.2 L'organisation et le fonctionnement administratif

### Concernant l'appui des services de la ville

La Chambre relève que la convention de partenariat entre la Ville et le CCAS adoptée en 2006 est aujourd'hui obsolète. En effet, un certain nombre d'évolutions sont apparues depuis cette date sans avoir été corrigées, ce qui fausse les relations décrites dans l'actuelle convention et les refacturations associées. Ainsi, le CCAS a réintégré un certain nombre de services (par exemple : gestion des recrutements et de la formation des agents) et la Ville effectue des missions initialement non prévues (par exemple : communication interne, pilotage d'enquêtes administratives).

La Ville confirme donc la nécessité d'engager une démarche de refonte de la convention de partenariat, qui pourra également constituer une opportunité d'identifier de nouvelles perspectives de mutualisation profitables aux deux administrations.

## 3/ Qualité de l'information budgétaire et fiabilité des comptes (page 29 à 38)

### 3.1 La qualité de l'information budgétaire

#### Concernant le taux d'exécution des dépenses d'investissement

Le taux d'exécution est ici calculé sur le budget total, donnée qui n'est pas forcément la plus parlante. En effet, concernant les budgets M57 (principal, Epinettes, hébergement et SAAD), sachant que la section doit être votée à l'équilibre, les dépenses inscrites sont forcément largement supérieures aux dépenses réelles compte tenu du résultat reportés. De même, il convient de rappeler que les cautions des usagers sont comptabilisées ici et viennent alimenter les crédits tout en devant rester totalement disponibles.

### 3.4 Qualité de gestion comptable

#### Concernant la comptabilité d'engagement

Le CCAS conscient de l'importance des lacunes mises en exergue par la chambre a revu, avant même la transmission du rapport provisoire, toutes ses procédures pour se conformer à la réglementation. Ainsi, depuis le 26 mars 2024, toutes les dépenses sont engagées. Les documents sont signés par le directeur, dans le cadre des délégations prévues. Ils sont au préalable contrôlés afin de vérifier que la mise en concurrence a bien été faite ou que le rattachement aux marchés en vigueur est inscrit et conforme. Dans le cas contraire, la dépense n'est pas validée et non réalisée. L'informatisation de tous ces processus est en cours de mise en place.

#### Concernant les provisions et les régies

Les préconisations de la chambre seront mises en œuvre dès 2025.

## 4/ Situation financière (page 38 à 51)

### 4.1 Des budgets fortement dépendant des financeurs extérieurs

Comme le souligne la chambre, les budgets du CCAS sont dépendants des différents financeurs. Leur situation tend à se dégrader et ceci malgré un engagement sans faille de la commune et une politique de tarification, certes sociale, mais néanmoins évolutive. Le problème est ici systémique et Chambéry n'est pas une exception. La situation des ESMS est dégradée chez la plupart des opérateurs publics.

Le CCAS travaille avec l'ensemble de ses financeurs pour trouver les meilleures solutions et prendre en considération l'évolution du contexte. Il saisit également toutes les opportunités de recettes nouvelles (aide à l'investissement, crédits non reconductibles, etc.). Enfin, la renégociation actuelle du CPOM devrait lui permettre d'augmenter ses dotations, grâce à la prise en compte de l'augmentation constatée du niveau de dépendance des résidents, en particulier au sein des EHPAD.

Pour faire face à cette situation, des décisions ont été prises en 2023. Elles se sont concentrées à recentrer la subvention d'équilibre sur les budgets dont un soutien communal était prévu dès l'origine (principal, résidences autonomie, SAAD) ou faisaient l'objet d'un engagement sérié (Corolle) ou d'une décision politique forte (participation au loyer des Charmilles pour garantir un tarif proche sur les deux EHPAD).

Le choix fait ici s'inscrit dans un recentrage des financements. S'il n'améliore pas la situation, il rappelle chacun à sa responsabilité au regard notamment du cadre réglementaire et du mode de financement de la politique gérontologique. Il repose également sur le fait que le budget hébergement des EHPAD est excédentaire et que ce sont les sections dépendances et soins, qui relèvent financièrement réciproquement du département et de l'ARS, qui présentent des déficits.



## Concernant le dialogue de gestion avec les services de la ville

Nous prenons note de cette recommandation et souhaitons la mettre en œuvre dès 2025. En ce sens, les directions des services de la Ville et du CCAS seront missionnées pour lancer ce travail conjoint d'élaboration d'une convention d'objectifs et de moyens, qui pourra se construire de façon progressive, avec une première convention pour 2025 et une convention pluriannuelle pour les années suivantes.

Cette convention devra définir les objectifs fixés par la Ville au CCAS au titre de la politique communale d'action sociale, aussi bien en termes de services rendus à la population que d'objectifs d'animation et de développement social. Cette convention précisera les modalités de détermination de la subvention d'équilibre versée annuellement par la Ville au CCAS, en s'inscrivant dans une perspective pluriannuelle, tout en tenant compte des contraintes budgétaires de la Ville. De même, elle prévoira les modalités de gouvernance et de suivi de la subvention d'équilibre et plus généralement des modalités de coopération Ville / CCAS.

## 4.3 Les budgets annexes

### Concernant les Clématis

Il est noté que le résultat sur ce budget est déficitaire de 507 K€. Le calcul est fondé sur une base 2022 qui semble erroné. En effet, à cette date, le résultat cumulé de l'EHPAD s'élevait à 85 K€ (voir compte de gestion 2022 communiqué). Avec 2023, nous sommes donc sur un déficit cumulé de 46 k€ et non 507 k€ comme indiqué.

## 5/ La gestion des ressources humaines (page 52 à 70)

### 5.2 Des procédures individuelles irrégulières

#### Concernant les vacances de postes et le recrutement

Au CCAS, tout recrutement fait l'objet d'un appel à candidature et d'un jury. L'administration a d'ailleurs fourni la trame de tous les entretiens conduits concernant les cadres dont les dossiers ont été contrôlés et l'arrivée s'est faite durant la période correspondant au contrôle (2019-2023). Elle a également transmis l'ensemble des procédures internes qui détaillent les différentes phases de la démarche.

La chambre indique, à juste titre, que les pièces relatives aux recrutements sont absentes des dossiers individuels. De même, il a effectivement été difficile de produire les éléments prouvant leur existence pour des personnes recrutées il y a dix, voire vingt ans dans la collectivité.

Depuis la transmission du rapport provisoire, la consigne a été donnée à la DRH d'intégrer dans le dossier des agents nouvellement recrutés l'avis de vacance et le profil de poste. De même, un compte rendu est dorénavant systématiquement rédigé à l'issue de chaque jury sur la base d'un formulaire préétabli. Il détaille notamment le nombre de candidatures reçues, d'entretiens conduits et l'identité de la personne retenue en motivant le choix.

#### Concernant le non-respect des règles sur le personnel contractuel

Il est exact qu'une partie des règles relatives aux agents contractuels n'est pas appliquée. Il convient néanmoins de mettre en perspective cette réalité. En effet, même si les textes cités par la chambre n'ont pas été abrogés, ils nous semblent en décalage avec l'évolution réglementaire et l'état du marché de l'emploi. Leur mise en œuvre pleine et entière pourrait même aller jusqu'à mettre en péril la continuité de service.

La Loi de transformation de la Fonction Publique avait en 2019 pour ambition de faire évoluer les pratiques. Sur le site du ministère, il est d'ailleurs noté qu'avec cette Loi « *il s'agit de bâtir la fonction publique du 21e siècle, plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires* ». Elle passe par « *l'autorisation de recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.* » A l'heure où le statut n'attire plus cette évolution était nécessaire. Elle s'est notamment concrétisée par l'élargissement des contrats de trois ans et l'apparition du CDI au bout de six ans.

Or, dans un marché de l'emploi public instable, concurrentiel et où l'on relève une raréfaction drastique des concours, l'emploi de contractuels est aujourd'hui indispensable à la continuité de service (sur une très grande majorité de vacances de postes, aucun fonctionnaire ne postule). Appliquer les règles et notamment l'article L332-14 serait un véritable repoussoir pour les candidats et mettrait l'établissement dans une situation défavorable par rapport à l'écrasante majorité des autres collectivités qui ne

l'appliquent pas<sup>4</sup>. En outre, le CCAS pour de très nombreux postes, est en concurrence direct avec l'hôpital. Il est déjà dans ce cadre extrêmement pénalisé par le fait que, pour acquérir la qualité de fonctionnaire, l'agent territorial doit passer un concours contrairement au personnel hospitalier. Ajouter une contrainte supplémentaire créant une incertitude forte sur le salarié aurait ici un effet délétère.

### 5.3 L'évolution des emplois, des effectifs et de la masse salariale

#### Concernant le tableau des emplois

Il n'existe aucune définition précise du tableau des emplois et des effectifs. Au CCAS, il est voté dans son ensemble une fois par an en fin d'exercice. Au-delà, durant l'année, des mises à jour peuvent être adoptées par délibération. La prochaine sera présentée au conseil d'administration de novembre 2024. Considérant les recommandations de la chambre et en application de l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique l'ouverture possible aux agents contractuels y sera mentionnée.

#### Concernant l'évolution de la masse salariale

La chambre note les efforts consentis pour réduire les charges de personnel avec la baisse entre 2019 et 2023 de 5% des effectifs. Elle remarque également, et c'est tout le paradoxe, une augmentation, sur la même période, de la masse salariale de 21,5%. Si chacun peut se féliciter des hausses du point d'indice et des mesures catégorielles intervenues dans le médico-social, il est important de noter que celles-ci n'ont pas été pleinement compensées par les financeurs venant encore fragiliser la situation financière de l'établissement.

### 5.4 La rémunération

#### Concernant le régime indemnitaire

Comme le souligne la chambre, le Conseil d'administration, suite au rapport provisoire, a voté le 8 juillet dernier une délibération propre à compléter les imprécisions du document de 2017 sur l'IFSE. Sans faire évoluer ses fondements, elle permet de répondre aux observations formulées en détaillant les montants, les fonctions et cadres d'emplois par niveau et en établissant les correspondances avec les corps d'État et les plafonds définis.

Concernant le CIA, la ville et le CCAS ont engagé un travail à ce sujet. Une proposition a été présentée au CST fin septembre et sera délibérée en novembre. Il est prévu une mise en place progressive avec des critères simplifiés pour 2024 et 2025 puis, au-delà, une démarche corrélée à l'évaluation annuelle.

Concernant la prime de mobilité, dont l'objectif est de favoriser les mutations internes et l'évolution professionnelle, il est dûment noté qu'elle doit être supprimée.

#### Concernant la prime de fin d'année

Nous notons la prise en compte par la chambre des échanges avec l'administration à ce sujet. Le rapport note cependant une fragilité juridique et invite l'administration à intégrer cette prime dans le RIFSEEP.

Tout au long du contrôle, l'administration a fait valoir la régularité de cette prime. Dans ce cadre, elle a fourni des éléments nombreux et variés<sup>5</sup> justifiant ainsi de son statut particulier dû à sa préexistence avant 1984. Pour le CCAS, la réintroduction dans le RIFSEEP serait juridiquement infondé. En effet, l'article 111 de la Loi du 26 janvier 1984 note que les avantages collectivement acquis avant cette date sont maintenus. En pratique, ils doivent l'être sans en modifier les fondements.

De plus, cela viendrait questionner la volonté de maintenir une parité complète entre les rémunérations accordées aux agents de la ville et du CCAS, volonté affirmée depuis de très nombreuses années. Elle est rappelée clairement dans de nombreuses délibérations, y compris, celles relatives à la reconstitution des services en 2001. La prime de fin d'année ne saurait faire exception à la règle.

#### Concernant les heures supplémentaires

Toutes les heures supplémentaires réalisées au CCAS correspondent à un besoin formulé et validé par la hiérarchie. Elles s'inscrivent dans le cadre d'une délibération de 2015. Il est juste de noter que celle-ci fait dûment référence aux grades sans détailler les emplois qui s'y rattachent. De même, la note de

<sup>4</sup> Pour rappel, à l'issue de chaque contrat, il devrait être publié une nouvelle dans le but de vérifier qu'aucun fonctionnaire, disposant des compétences nécessaires, ne puisse être recruté en lieu et place du contractuel en place.

<sup>5</sup> La prime de fin d'année à Chambéry date des années 60. Si l'administration n'a pas été en capacité de présenter le document initial qui a plus de soixante ans, elle a fourni tous les documents et délibérations y faisant référence depuis 1983. Elle a également été en capacité de produire des fiches de paie de ses salariés sur 1976

service s'y référant, parce qu'elle s'inscrit dans un cadre plus large, ne présente pas le même niveau de détail. Une délibération sera reprise sur cette question au plus tard début 2025.

Dans son rapport, la chambre note également que moins de 25 heures ont été irrégulièrement versées sur les cinq années de contrôle. Il convient de préciser qu'elles concernent des infirmiers, lors de la crise du Covid, période où l'urgence prévalait parfois.

Enfin, il est inexact de dire que le CCAS ne dispose pas de moyen de contrôle du temps de travail. En effet, l'ensemble des agents qui travaillent à domicile signale, via leur smartphone, leur arrivée et leur départ chez chaque usager servi, ce qui permet de tracer leur activité.

### Rémunération du travail le dimanche et les jours fériés

Si le législateur fixe un cadre au paiement des dimanches et jours fériés, il n'empêche nullement de considérer cette contrainte dans le cadre du RIFSEEP. C'est le choix qu'a fait le CCAS pour une partie de ses salariés. Il ne semble pas y avoir, selon nous, sur ce point une entorse à la règle. Un engagement est néanmoins pris pour étudier en détail cette question et réajuster ce qui juridiquement le justifie.

### 5.5 L'organisation et la durée du temps de travail

La question relative aux congés de fractionnement attribués automatiquement au personnel de nuit sera revue. Parallèlement, le CCAS prend acte du sujet des 13 jours de congés supplémentaires aux agents faisant valoir leurs droits à la retraite. Il s'engage, en lien avec la Ville, à ouvrir une discussion sur ce thème avec les partenaires sociaux.

### 5.6 L'absentéisme

La chambre note avec raison le poids important de l'absentéisme. Elle évoque également toutes les mesures prises en termes de prévention qui, pour un établissement de la taille du CCAS, sont particulièrement nombreuses et variées. Elles jouent certainement un rôle dans la baisse du taux d'absentéisme entre 2019 (date de la création du pôle prévention) et 2023.

Néanmoins le contexte dans le secteur médico-social est tellement défavorable que la tendance est très difficile à inverser. Il est à craindre qu'en EHPAD, tant que le taux d'encadrement des résidents ne sera pas augmenté, il soit difficile de réduire la pénibilité et indirectement l'absentéisme. En outre, le CCAS est confronté au vieillissement de ses titulaires (âge moyen 50 ans).

Aussi lourd soit-il, cet absentéisme ne pèserait pas dans les mêmes proportions si le secteur n'était pas en crise<sup>6</sup>. Alors que les besoins augmentent, l'écart entre offre et demande s'accroît. Globalement, on repère un nombre de personnes diplômées en baisse et un taux d'abandon des études en hausse<sup>7</sup>. Tous modes d'exercices confondus, la France comptabilise en moyenne 311 aides-soignants et infirmiers pour 10.000 habitants quand la moyenne en Europe de l'Ouest est de 407. A ces difficultés s'ajoutent en EHPAD le manque de technicité des postes ouverts, l'image médiatique de la gériatrie et les horaires qui poussent de nombreuses personnes à privilégier des modes d'activité qui permettent de choisir jours et périodes de travail.

Cette réalité pèse très lourdement car pallier l'absence du personnel en EHPAD est impératif. Or, si l'administration dispose d'un pool de remplaçants, celui-ci s'avère aujourd'hui insuffisant pour répondre à l'ensemble des demandes. L'appel à l'intérim représente ici la solution alternative. S'il s'agit d'une réponse pas toujours très qualitative<sup>8</sup>, elle garantit la continuité de service. Ses conséquences financières sont néanmoins, comme la chambre l'indique, très importantes. En effet, recruter ainsi coûte en moyenne 2,5 fois plus cher. Aujourd'hui les trois EHPAD dépensent autour de 900.000€ par an quand il y a une dizaine d'année on était en dessous de 30.000€. Autrement dit, une solution à l'origine exceptionnelle est devenue banale.

<sup>6</sup> Une étude menée en 2022 par pôle emploi auprès des EHPAD indique que 80 % d'entre eux ont des vacances de postes récurrentes et que le renouvellement du personnel s'avère très élevé (15 % des effectifs avaient moins d'un an d'ancienneté).

<sup>7</sup> Entre 2014 et 2022, moins 7,6% d'infirmiers diplômés et moins 29,1% d'aides-soignants. Sur la même période, taux d'abandon des études passant de 4% pour les deux corporations à réciproquement 14% et 10%.

<sup>8</sup> Au quotidien cette succession de salariés aux compétences et aux motivations très diverses handicape l'efficience des équipes en place qui doivent s'habituer constamment à de nouveaux professionnels sur des horaires souvent différents et négociés. Elle est aussi complexe pour les résidents pour lesquels cette présence permanente de nouvelles personnes est déstabilisante.

## 6/ Commande publique (page 71 à 76)

### 6.1 L'organisation de la fonction achats

#### Concernant la charte achats

Conformément à l'engagement pris, la charte d'achat a été votée au conseil d'administration du 30 septembre 2023 avec les ajustement réglementaires indiqués.

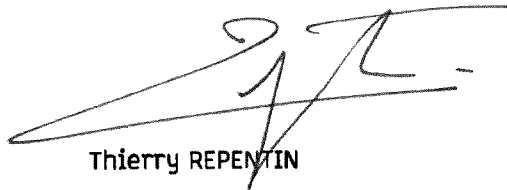
#### Concernant le respect des règles en termes d'achats

La chambre met en exergue deux éléments. Elle relève tout d'abord un pilotage et un contrôle insuffisant de la commande publique. Cette réalité entraîne un manque de respect des seuils de publicité et des carences en termes de mises en concurrence. Elle note à l'inverse que lorsque l'administration met en œuvre les procédures, celles-ci sont juridiquement pertinentes et leur pilotage maîtrisé.

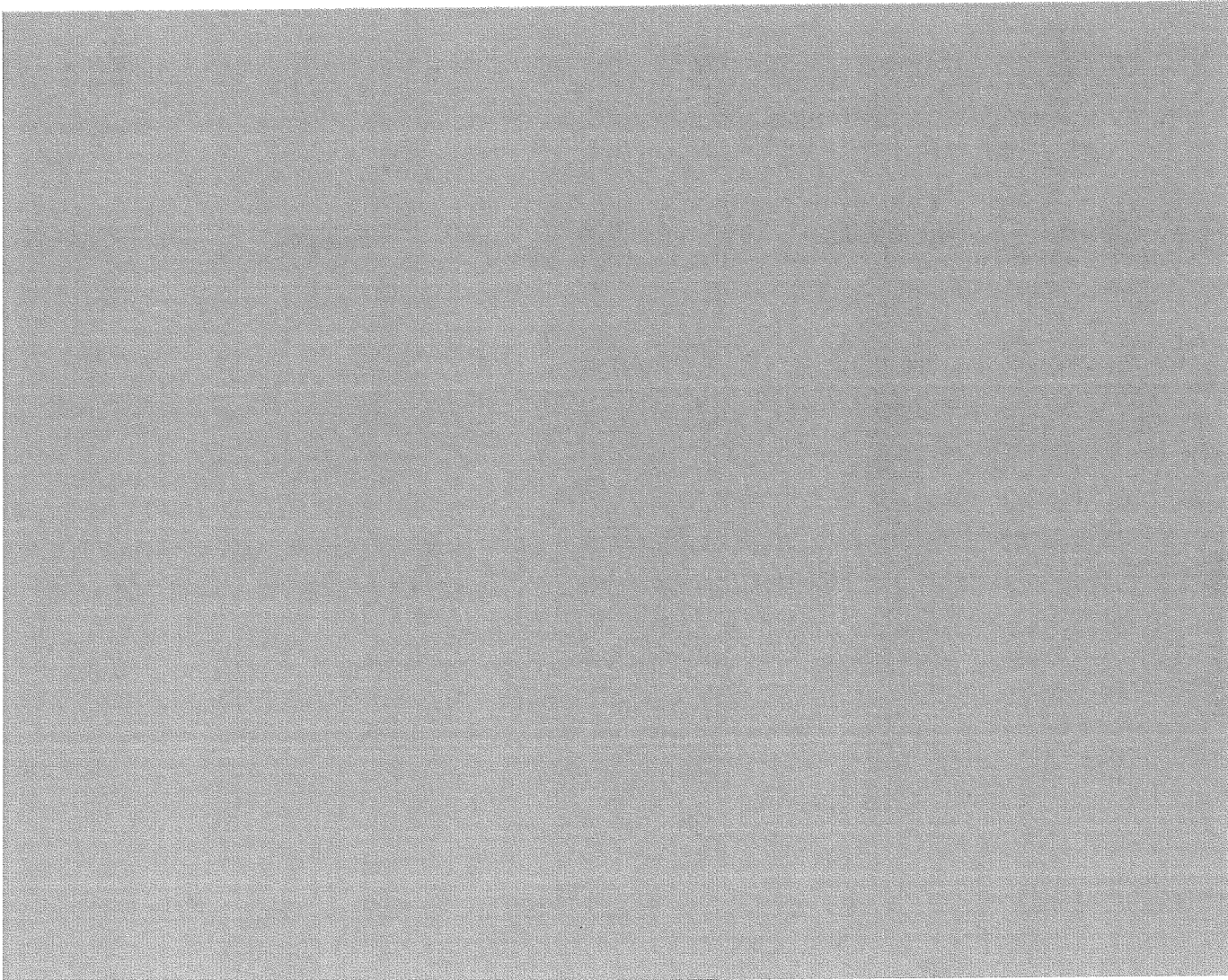
Des mesures ont déjà été prises concernant les bons de commandes et les mises en concurrence (cf. ci-dessus). Elles répondent déjà partiellement aux dysfonctionnements repérés.

Le recensement des besoins est également prioritaire. Dans ce cadre, l'administration s'engage en 2025 à y procéder de façon exhaustive sur la base d'une nomenclature précise et adaptées.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.



Thierry REPENTIN



**Chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes**  
124-126 boulevard Vivier-Merle  
CS 23624  
69503 Lyon Cedex 03

[auvergnerrhonealpes@crtc.ccomptes.fr](mailto:auvergnerrhonealpes@crtc.ccomptes.fr)

Accusé de réception en préfecture  
073-267310050-20250120-25\_00717-DE  
Date de télétransmission : 03/02/2025  
Date de réception préfecture : 03/02/2025