

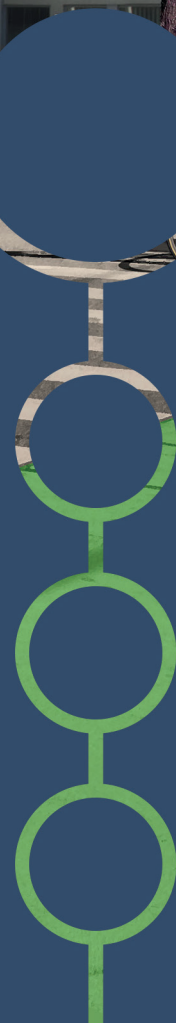


ROB
2023



RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
DE LA VILLE DE GRENOBLE



1	CONTEXTE DU BUDGET 2023 - D'UNE CRISE A L'AUTRE : LES COLLECTIVITES ET LEURS PUBLICS FACE A UN CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE INEDIT	p. 3
A	Le contexte général	p. 3
	1. Les impacts sur l'économie française	p. 3
	2. Les impacts pour les finances publiques	p. 5
B	Adoption du projet de finances pour 2023 (PLF 2023) selon l'article 49.3 et report de l'adoption du projet de Loi de Programmation des Finances Publiques 2023-2027 (PLPFP 2023-2027)	p. 5
	1. Les principales mesures de la loi de finances 2023 concernant les collectivités	p. 6
	2. Les principales mesures fiscales prévues par la loi de finances 2023	p. 8
C	Les mesures nationales sur le point d'indice	p. 9
D	Observation sociale : les publics de l'action sociale exposés aux crises successives	p. 10
2	LES ORIENTATIONS PAR POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIERE DE SOLIDARITES	p. 15
A	Renforcer et améliorer la qualité du service public	p.15
B	Renforcer les mesures de justice sociale pour « sécuriser le changement pour tous »	p.22
C	Travailler en partenariat et développer la transversalité	p. 25
D	Soutenir l'action sociale par des projets ressources d'ampleur	p. 29
3	LES GRANDS ÉQUILIBRES PROSPECTIFS	p. 32
A	La Prospective financière en fonctionnement 2021-2026	p. 32
	1. Les grands équilibres de la Prospective financière 2024-2026	p. 32
	2. Les dépenses de fonctionnement	p. 33
	3. Les recettes de fonctionnement	p. 34
B	Le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) 2021-2026	p. 34
	1. Les dépenses d'investissement 2021-2026 (Hors dette)	p. 34
	2. Les Dépenses d'investissement Hors opérations	p. 35
	3. Les Dépenses d'investissement d'opérations par direction d'action sociale	p. 36
	ANNEXES	p. 41
	1. Eléments relatifs à la Dette – Orientations 2023	p. 42
	2. Structure des effectifs	p. 45
	3. Cartographie du Patrimoine	p. 66

1

CONTEXTE DU BUDGET 2023 - D'UNE CRISE A L'AUTRE : LES COLLECTIVITES ET LEURS PUBLICS FACE A UN CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE INEDIT

A — Le contexte général

Après une année 2021 marquée par une forte reprise, l'économie mondiale est en net ralentissement depuis plusieurs trimestres. Cette décélération est particulièrement forte en Europe où l'activité a stagné au quatrième trimestre 2022. En revanche, les prévisions anticipent un recul de l'activité économique mondiale début d'année 2023.

Ce ralentissement est accompagné, dans les économies occidentales par des niveaux d'inflation élevés. L'Europe est particulièrement exposée aux conséquences de la guerre en Ukraine, s'agissant notamment des prix du gaz et de l'électricité. Cette hausse des prix de l'énergie, auxquels pourraient s'ajouter de potentiels problèmes d'approvisionnements énergétiques en cas d'hiver froid, pourrait fortement peser sur la production industrielle durant l'hiver.

La plupart des gouvernements ont pris des mesures budgétaires visant à limiter les hausses de prix ou à soutenir les revenus des ménages. Cependant ces mesures n'ont pas totalement réussi à neutraliser l'impact sur le pouvoir d'achat et la consommation des ménages. Parallèlement, pour contenir cette inflation, les principales banques centrales ont resserré leurs politiques monétaires et procédé à des hausses successives de leurs taux directeurs. L'augmentation du coût du crédit a un effet sur l'investissement des ménages et des entreprises. Le marché de l'immobilier apparaît particulièrement exposé à la hausse des taux et montre des premiers signes de retournement.

1. Les impacts sur l'économie française

En France, la croissance du PIB est anticipée à +2,5 % pour 2022 après +6,8 % en 2021 et montre des signes de ralentissement sur le 4^{ème} trimestre.

Dans un contexte de prix élevés, de craintes sur les approvisionnements en énergie, et la persistance d'importantes contraintes sur la production, la production industrielle et la consommation des ménages sont en net recul sur la fin de l'année 2022.

L'inflation se maintient à 6,2 % sur un an en novembre et atteindrait environ 7 % cet hiver, puis refluerait au printemps. Cette hausse des prix est la plus importante enregistrée depuis le milieu des années 1980.

La hausse des prix de l'énergie, amorcée en 2021, s'est renforcée en 2022 du fait d'importantes contraintes d'offre. Ces tensions inflationnistes se sont alors élargies à l'ensemble des autres postes de consommation, notamment alimentaires, compte tenu de la hausse des prix de production. Ainsi, la hausse des prix de l'alimentation atteindrait environ 13 % en fin d'année.

En revanche, la fin d'année 2022 a été marquée par une relative détente des cours de l'énergie et de certaines matières premières et un ralentissement de certains prix de

production. Cependant, la détente des prix de l'énergie est moins nette que dans les autres pays de la zone euro avec la diminution de la ristourne sur les prix à la pompe.

Sur l'ensemble de l'année 2022, le pouvoir d'achat global serait quasi stable (-0,1%). En effet, après une forte baisse enregistrée sur le premier semestre, le pouvoir d'achat des ménages a augmenté de 0,9 % à partir de juillet, sous l'effet de la hausse du SMIC, de la revalorisation des pensions de retraite et des prestations familiales, le versement d'une aide exceptionnelle de rentrée aux ménages modestes, la revalorisation du point d'indice dans la fonction publique, de la suppression de la redevance TV, la poursuite de la réduction de la taxe d'habitation et la mise en place du chèque énergie.

Le marché de l'emploi est resté dynamique et les entreprises font toujours état de difficultés de recrutement avec un taux de chômage qui s'est maintenu à un bas niveau (7,3 % au 3^{ème} trimestre). En 2022, le salaire moyen augmenterait de 5,6 % dans le secteur privé et de 4,1 % dans les administrations publiques, après +2,2 % en 2021.

La hausse du salaire moyen reste très inférieure à l'inflation. Dans ce contexte, les ménages ont été contraints de réduire leurs consommations d'énergie et limiter leurs dépenses en produits alimentaires.

Ainsi, la consommation des ménages enregistre un recul de 14 % en octobre par rapport au niveau moyen observé au troisième trimestre. En particulier, la baisse des consommations d'électricité résidentielle atteindrait 20% en novembre. Cette contraction est liée à la fois aux conditions météorologiques clémentes d'octobre-novembre mais aussi du fait de comportements de sobriété, en partie spontanés, en partie liés à la hausse des prix.

Une étude du Conseil d'Analyse Economique (CAE), de juillet 2022 montre que le retour de l'inflation a entraîné une augmentation récente de la part des ménages présentant un compte courant négatif, et en particulier au niveau des ménages les plus modestes. Ces ménages modestes ont complètement utilisé leur surcroît d'épargne de la période Covid et ont été contraint de réduire leurs dépenses pour faire face à la hausse des prix. Les ménages particulièrement dépendants à l'essence et financièrement contraints ont été obligés d'ajuster les autres postes de consommation pour maintenir un budget constant.

Cette étude montre également que le niveau d'épargne des ménages les plus aisés reste très élevé. Enfin, les plus gros consommateurs d'essence sont aussi des ménages parmi les plus aisés. La remise de 18 centimes sur le prix à la pompe a donc un caractère régressif. Elle a bénéficié deux fois plus au dernier décile (environ 18,50 euros) qu'au premier décile (9,50 euros).

Pour 2023, la croissance du PIB devrait rester positive mais modeste (+0,4 %) du fait d'une inflation élevée portée par la hausse des prix de l'énergie, malgré le redémarrage de plusieurs réacteurs nucléaires. La consommation des ménages et l'investissement resteraient faibles compte tenu de l'inflation et de la hausse des taux d'intérêts.

Ainsi l'inflation resterait à un niveau élevé début 2023 (7%), puis pourrait refluer progressivement, à partir de mars 2023, jusqu'à environ +5,5 % en juin. Dans ce contexte, le pouvoir d'achat se replierait de -1,2 % au premier trimestre puis -0,5 % au deuxième trimestre. L'emploi salarié poursuivrait sa progression sur le premier trimestre avant de se stabiliser. Le taux de chômage se maintiendrait autour de 7,3 % jusque mi-2023.

Au premier semestre 2023, la dynamique des salaires se poursuivrait du fait des négociations salariales et par de nouvelles revalorisations du Smic, sans toutefois compenser la hausse des prix. Au premier semestre 2023, la consommation des ménages serait faiblement dynamique (+0,4 % prévu au premier trimestre puis +0,2 % au deuxième). La consommation de gaz et d'électricité rebondirait malgré la hausse des tarifs réglementés programmée pour début 2023, mais serait tempérée par des comportements de modération.

Enfin, les entreprises et les collectivités locales pourraient aussi limiter leurs investissements face à la hausse des coûts et la remontée des taux d'intérêt.

2. Les impacts pour les finances publiques

En réponse à la crise sanitaire, le gouvernement et les collectivités locales ont mis en œuvre d'importantes mesures de soutien en direction des entreprises et des ménages, ce qui s'est traduit par une progression importante de la dette publique, celle-ci atteignant 112.8% du PIB en 2021 avant de redescendre à 111.5% en 2022.

D'après le projet de loi de finances pour 2023, le déficit public devrait atteindre 5% du PIB en 2022 (après 6,4 % en 2021) et se stabiliser à ce niveau en 2023, malgré la mobilisation des finances publiques pour protéger les ménages et les entreprises contre la crise énergétique.

Le PLF 2023 prévoit une baisse de 1,5 % des dépenses publiques, principalement liée à la forte diminution des mesures de soutien d'urgence pour faire face aux conséquences économiques de la pandémie.

Enfin, la BCE a remonté ses taux directeurs à 3 reprises en 2022 : +50 points de base en juillet, puis +75 points en septembre et à nouveau +75 points en octobre. Cette augmentation a un impact sur les taux d'intérêt et le poids de la dette publique.

B — Adoption du projet de finances pour 2023 (PLF 2023) selon l'article 49.3 et report de l'adoption du projet de Loi de Programmation des Finances Publiques 2023-2027 (PLPFP 2023-2027)

Le projet de loi de finances initial pour 2023 (PLF 2023) et le projet de loi de programmation des finances publiques pour 2023 à 2027 (PLPFP 23-27) ont été présentés au conseil des ministres du 26 septembre 2022. L'examen des deux projets de lois a commencé le 4 octobre en commission des finances de l'Assemblée nationale et s'est achevé par la validation du PLF et la promulgation, le 30 décembre 2022, de la Loi n° 2022-1726 de finances pour 2023.

En revanche, le projet de loi de programmation pour 2023-2027 (PLPFP) n'a pas achevé son parcours parlementaire. A l'issue de la commission mixte paritaire non conclusive du 15 décembre, le Gouvernement a fait savoir qu'une nouvelle lecture du texte est envisagée courant 2023.

Initialement prévues par l'article 23 du PLPFP et réintroduites, après le rejet du texte en commission mixte paritaire, à l'article 40 quater du PLF pour 2023, les dispositions portant sur la participation des collectivités locales au redressement des finances publiques n'ont pas été retenues par le gouvernement lors de l'adoption au 49-3.

Cet article dénoncé par les collectivités prévoyait, dans la droite ligne des contrats de Cahors, une limitation de l'évolution des dépenses à hauteur de l'inflation moins 0,5%.

En revanche, le gouvernement pourrait à nouveau rouvrir le débat lors de l'inscription de la Loi de Programmation des Finances Publiques à l'agenda de l'Assemblée nationale en 2023.

En effet, le Projet de loi de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027 (PLPFP), vidé des articles concernant la participation des collectivités au redressement des finances publiques, n'a pas été adopté par les députés lors du vote, le 25 octobre.

1. Les principales mesures de la loi de finances 2023 concernant les collectivités

a) Concours de l'Etat aux collectivités

La Loi de finances pour 2023 prévoit une augmentation de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) de 320 M€ en 2023. Cette hausse doit permettre d'aider les collectivités dans un contexte de crise énergétique en assurant notamment un financement des dotations de péréquation (+90 M€ pour la DSU, +110 M€ pour la DSR et 30 M€ pour la DI). En revanche, en dépit des demandes des associations d'élu-es, la hausse de la DGF n'a pas été indexée sur l'évolution de l'inflation.

Les transferts financiers de l'Etat aux collectivités avaient été abondés de 430 M€ par la Loi de Finances Rectificative d'août 2022 (filet de sécurité inflation 2022). Deux abondements supplémentaires ont été prévus par le PLF 2023 :

- + 5,7 M€ pour la dotation biodiversité, laquelle atteint désormais 30 M€,
- + 8 M€ au titre des « subventions exceptionnelles pour soutenir les communes en difficulté » (la ligne afférente passe de 2 à 10M€)

Pour la deuxième année consécutive, le bloc communal échappe à la minoration des variables d'ajustement.

Enfin, une enveloppe de 2 Md€ (contre 1,5 Md€ initialement) est attribuée au nouveau fonds vert au titre des prélèvements sur recette en faveur des collectivités.

De même, 200 M€ supplémentaires sont attribués au reversement de FCTVA en cohérence avec le rythme passé des dépenses d'investissement.

Au total l'ensemble des prélèvements opérés sur les recettes de l'Etat au profit des collectivités territoriales s'établissent à 45 590 M€, dont 26 931 M€ pour la DGF, ce qui représente une évolution globale de +1,6%, augmentation très inférieure à l'inflation prévisionnelle.

b) Les mesures prévues par la loi de finances 2023 pour faire face à l'inflation et prioriser les investissements en faveur de la transition écologique

(1) Reconstitution en 2023 du « filet de sécurité énergie » mis en place en 2022 :

L'article 113 institue un bouclier (ou filet de sécurité) énergétique au profit des collectivités confrontées en 2023 à l'explosion des coûts de l'énergie.

Les collectivités seront susceptibles de bénéficier d'une dotation « égale à 50 % de la différence entre l'augmentation des dépenses d'approvisionnement en énergie, électricité et chauffage urbain entre 2023 et 2022 et 50 % de celle des recettes réelles de fonctionnement entre 2023 et 2022 », si elles enregistrent en 2023 une perte d'épargne brute d'au moins 15% par rapport à 2022 et qu'elles présentent un potentiel financier par habitant inférieur à deux fois le potentiel financier moyen par habitant de l'ensemble des collectivités appartenant à la même strate.

Les collectivités pourront demander un acompte avant la fin de l'exercice budgétaire et la production du compte de gestion 2023 dès le printemps 2024. En revanche, la hausse du point d'indice des fonctionnaires et des dépenses d'alimentation n'est plus compensée.

(2) Création d'un dispositif « Amortisseur électricité » :

Ce dispositif annoncé le 27 octobre prend la forme d'un abattement sur factures, l'Etat prendra en charge, à compter du 1^{er} janvier 2023, sur 50% des volumes consommés, le surcoût au-delà du prix de référence de 180 euros HT par MWh (avec un plafond fixé à 500 €/MWh). Ce dispositif « amortisseur électricité » prévu à l'article 130 du PLF 2023 et retenu par le gouvernement lors de l'adoption au 49-3 s'ajoute au « filet de sécurité énergie ».

(3) Mise en place d'un fonds vert :

La Loi de finances pour 2023 crée un fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires (Fonds vert) de 2 milliards d'euros en autorisations d'engagement et 500 M€ en crédits de paiement pour 2023. Le fonds vert à destination des collectivités permettra de financer :

- **La performance environnementale**, au travers de la rénovation énergétique des bâtiments publics, de la valorisation énergétique des biodéchets et de la modernisation de l'éclairage public ;
- **L'adaptation des territoires au changement climatique** via un ensemble de mesures destinées à renforcer la prévention des risques naturels (les inondations, les risques émergents en montagne, le recul du trait de côte, les risques cycloniques) et le dispositif de renaturation des villes pour lutter contre les îlots de chaleur urbains ;
- **L'amélioration du cadre de vie**, avec le soutien de projets de sobriété en matière de mobilité (parking-relais, covoiturage, etc.), la pérennisation du dispositif pour le recyclage des friches ou encore l'accompagnement des collectivités territoriales dans le déploiement des zones à faibles émissions (ZFE-m).

(4) Verdissement de la Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) :

Par ailleurs, l'article 198 prévoit la prise en compte, par les préfets, du caractère écologique des projets lors de la fixation des taux de subvention pour la DSIL. La circulaire annuelle de répartition de la DSIL 2023 viendra préciser les opérations d'investissement favorisant la transition écologique qui pourraient ainsi bénéficier d'un taux de subvention majoré.

2. Les principales mesures fiscales prévues par la loi de finances 2023

(1) Article 55 : Suppression de la Cotisation sur la Valeur Ajouté des Entreprises (CVAE) :

L'article 55 prévoit la suppression de la CVAE en 2024, sa compensation par une fraction de TVA et un mécanisme qui évitera aux EPCI d'être exposés à une baisse de recettes même en cas de pertes d'activité économique. La différence entre la CVAE encaissée par l'Etat en 2022 et le montant de la compensation 2023 laissera un solde d'environ 1.5 à 2 Md€ qui permet d'alimenter un « bonus » au profit du Fonds vert.

(2) Article 65 : Modifications fiscales proposées au nom des objectifs de transition énergétique :

Cet article prolonge diverses exonérations de longue durée (15, 20 ans) accordées aux logements sociaux ou conventionnés (HLM classique, intermédiation locative, agréments de l'Anah, etc.) ainsi que l'extension de dix ans de ces exonérations (donc 25, 30 ans) pour les logements qui satisfont des critères écologiques, censées s'arrêter au 31 décembre 2022 sont prolongées jusqu'en 2026.

(3) Article 103 : Actualisation sexennale des valeurs locatives des locaux professionnels :

Cet article décale de deux ans l'intégration dans les bases d'imposition de l'actualisation sexennale des valeurs locatives des locaux commerciaux. Les valeurs locatives des locaux professionnels seront revalorisées en 2023 selon les règles de droit commun (moyenne de l'évolution annuelle des loyers des trois années précédant l'année de la mise à jour). Ainsi, les résultats de l'actualisation réalisée en 2022 seront pris en compte en 2025 le temps d'obtenir un meilleur taux de collecte des informations concernant les loyers commerciaux.

(4) Article 106 : Décalage de deux ans de la révision des valeurs locatives des locaux d'habitation :

Cet article décale de deux ans l'engagement de la révision des valeurs locatives des locaux d'habitation. La révision des valeurs locatives est un sujet majeur puisqu'elles permettent de déterminer les bases d'imposition à la TFB.

Cette révision est à nouveau repoussée, ce qui interroge sur la position du Gouvernement quant au devenir de la taxe foncière.

(5) Coefficient de revalorisation forfaitaire des valeurs locatives :

Le coefficient de revalorisation forfaitaire des valeurs locatives est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation constatée en novembre 2022 (IPCH). Ce coefficient, défini par la loi de finance, indique le pourcentage de revalorisation des bases

fiscales applicable aux produits de fiscalité directe de 2023. Le gouvernement a maintenu un coefficient de revalorisation correspondant au niveau de l'IPCH de novembre 2022 soit 7,1%. Cette très forte revalorisation impactera naturellement les prévisions d'évolution des produits de fiscalité directe de la commune.

— Les mesures nationales sur le point d'indice

Un élément totalement inattendu a été **le relèvement, en juillet 2023, de la valeur du point d'indice**. Impossible à prévoir lors du vote du budget, pressentie à partir du mois de juin 2022 mais sans qu'il soit possible de prédire le taux de progression qui serait appliqué (la fourchette allant de +1,2 à +6,5%), l'annonce qui a été faite le 7 juillet pour une mise en œuvre au 1 juillet a finalement pris de court tous les employeurs publics.

L'impact de cette hausse de 3,5 % pour le CCAS, de l'ordre de 700 000 € en 2022, a en définitive pris le pas sur les efforts de gestion et amené une nouvelle hausse des dépenses. Les flottements autour de la compensation, incomplète de toute façon et refusée en définitive aux CCAS, s'inscrivent dans le même climat d'une incertitude permanente quant à l'évolution de la dépense publique.

Dans le même ordre d'idées, avec un impact qui a été budgété par le CCAS à hauteur de 1 381 000 € en année pleine pour l'année 2023, **une nouvelle hausse est envisageable**, des « négociations salariales » ayant été annoncées par le Gouvernement pour janvier 2023.

Avec une inflation consolidée à 5,2 % pour 2022, alors que le Gouvernement avait constitué son annonce de 3,5 % sur la base d'un calcul selon lequel en moyenne les salaires des fonctionnaires augmentent de 1,5 % par an (1,5 + 3,5 = 5 % d'augmentation salariale selon le Gouvernement), « le compte » n'y est déjà pas pour les organisations syndicales.

En tablant sur une inflation moyenne maintenue autour de 4 %, et compte tenu de l'approche gouvernementale, on pourrait imaginer un nouveau relèvement de 2 % en juillet 2023, avec un nouvel impact de l'ordre de 400 000 €, mais cette donnée est tellement incertaine qu'il est impossible de la porter à la Prévision 2023 – en rappelant qu'il s'agit d'un budget Prévisionnel, et non Prédictif.

À nouveau les efforts de gestion internes devront compenser le caractère assez erratique de ces annonces – le Gouvernement aurait pu s'autoriser à donner par exemple une fourchette, ou une méthode en appui à la prévision, ce qui aurait permis de construire des scénarios « hypothèse basse / hypothèse haute / moyenne ».

En cours d'élaboration de ce budget est ensuite venu se surajouter **le sujet de la réforme des retraites**. En dehors des impacts sur la compensation de l'absentéisme (la corrélation entre âge et absentéisme dans les métiers de l'aide aux personnes n'étant pas à démontrer, on insistera sur l'usure psychologique dont témoignent les professionnelles de la Petite Enfance), l'annonce du réengagement du dispositif de *Cessation Progressive d'Activité* n'est pas sans questionner à nouveau les équilibres. Il faut en effet rappeler que, pour intéressant qu'il soit pour les agents – tant du point de vue du maintien dans l'emploi des personnes âgées de plus de 55 ans que d'une forme de partage du temps de travail permettant un renouvellement des effectifs sans perte de technicité – ce dispositif n'a jamais été gratuit.

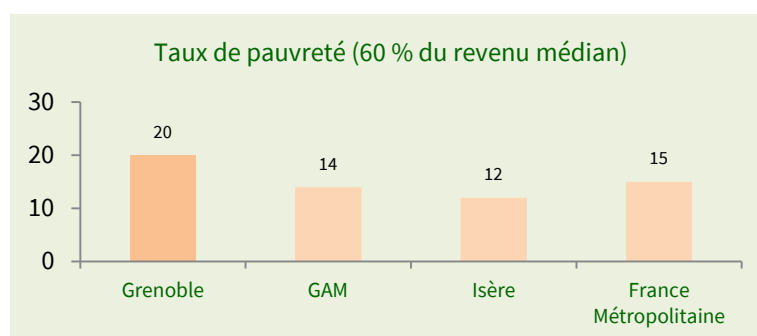
Il faisait l'objet d'une contribution employeur spécifique, et on voit mal comment les caisses de retraites pourraient autofinancer cette CPA sans réactiver le Fonds de Compensation de la CPA. On rappelle que le FCCPA a été actif de 1984 à 2005, et reposait sur une contribution de 0,5 % du traitement brut : en partant de cette donnée on peut tabler sur un coût raisonnable de l'ordre de 50 000 €, mais la prévision ne peut pas non plus être intégrée au BP puisqu'on n'a d'abord aucune piste sur la réalité de la mise en œuvre, et ensuite aucune indication de calendrier de déclenchement.

D — Observation sociale : les publics de l'action sociale exposés aux crises successives

a) Les précarités à Grenoble

A l'image de toutes les villes métropolitaines, Grenoble accueille aussi bien des ménages aisés que des ménages en situation de précarité. **La commune présente d'ailleurs de fortes inégalités de revenus** : les 10 % des ménages les plus riches gagnent près de 4 fois plus que les 10 % des ménages les plus pauvres, soit l'écart le plus élevé du territoire métropolitain.

Malgré un niveau de vie élevé, **la population grenobloise présente des poches de précarité : 27 000 personnes sont en situation de pauvreté monétaire, soit un taux de pauvreté de près de 20 %** (contre moins de 15 % à l'échelle métropolitaine).

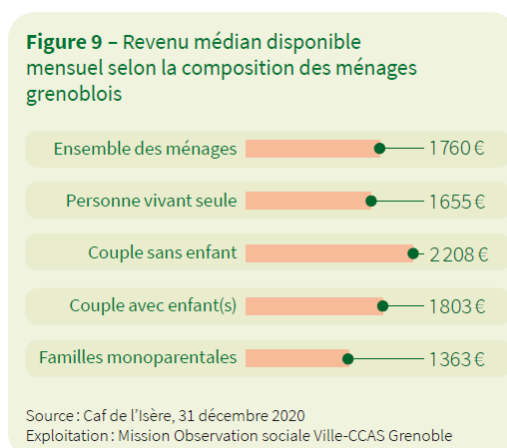


La population à bas revenu progresse ces dernières années : la CAF dénombre 1 500 allocataires à bas revenus supplémentaires entre 2015 et 2020, soit une augmentation de + 10 %. Cette augmentation concerne plus particulièrement les personnes isolées, les familles monoparentales et les moins de 30 ans. La tendance devrait se poursuivre ces prochaines années compte tenu du contexte macro-économique actuel et à venir.

La précarité vis-à-vis de l'emploi est également plus importante à Grenoble qu'à l'échelle de la France métropolitaine ; **le taux de chômage** (au sens de l'Insee) **atteint près de 15 %** (contre 13 % en France ou à l'échelle du territoire métropolitain), et **la part d'emplois précaires est plus élevée** (23 %, contre 15 % en France). Néanmoins, ce taux est plus faible que dans d'autres grandes villes de comparaison (Saint-Etienne ou encore Clermont-Ferrand).

A Grenoble, une surreprésentation de familles avec enfant(s) en situation de précarité monétaire

Les familles avec enfant(s) sont davantage exposées à la pauvreté que l'ensemble des ménages ; d'ailleurs, à Grenoble comme ailleurs, le niveau de revenu des couples avec enfant(s) (1 803€) et des familles monoparentales (1 363€) est inférieur à celui des ménages seuls ou sans enfant.



Grenoble accueille davantage de familles précaires qu'à l'échelle nationale ; en effet, 25 % des couples allocataires avec enfant(s) vivent sous le seuil de bas revenus (soit 1 105 € par unité de consommation en 2020), contre 17 % à l'échelle nationale. Cette part s'élève à 58 % chez les familles monoparentales grenobloises (contre 53 % à l'échelle nationale), davantage exposées à la pauvreté que l'ensemble des ménages. Elles sont surreprésentées à Grenoble et concernent 38 % de l'ensemble des familles avec enfant(s), contre 30 % à l'échelle nationale.

Ainsi, plus d'un enfant grenoblois sur trois (36 %) vit dans une famille qui se situe sous le seuil de bas revenus (contre 21 % en Isère, et 27 % en France). Elle dépasse 50 % dans les Secteurs 5 et 6 et atteint jusqu'à plus de 80 % dans les quartiers Politique de la ville du territoire communal.

La fragilité économique et sociale des seniors grenoblois

Si le taux de pauvreté des personnes âgées est moindre que celui de l'ensemble des ménages, il est plus important à Grenoble qu'en France métropolitaine chez les 60-74 ans (14 %, contre 10 % en France) et dans une moindre mesure chez 75 ans et plus (11 % contre 10 % en France).

La pauvreté en condition de vie peut se mesurer par le **taux de personnes âgées de 80 ans et plus vivant seules** : c'est le cas pour 70 % des ménages grenoblois de cette tranche d'âge, contre 62 % à l'échelle de la France métropolitaine. Cet indicateur permet d'apprécier « l'isolement » des personnes âgées, considéré comme l'un des facteurs de perte d'autonomie.

Les « invisibles » de la statistique : la grande pauvreté à Grenoble

Les données traditionnelles ne prennent pas en compte les populations les plus pauvres qui demeurent invisibles des systèmes d'information statistique (personnes vivant à la rue, en bidonville ou squat, personnes étrangères non régularisées,...).

La domiciliation permet d'approcher une partie de ces « invisibles » : le nombre de boîtes aux lettres actives au CCAS de la Ville de Grenoble augmente tous les ans.

En 2022, ce sont environ 2 900 personnes sans domicile stable (hors demandeurs d'asile), ainsi que 900 mineurs (« ayants droits »), qui ont bénéficié du dispositif pour engager des démarches d'accès aux droits auprès des administrations et services public.

b) De la pandémie à l'inflation : une accentuation des phénomènes de précarité à venir

Peut-on mesurer les effets des crises successives ?

Des premiers chiffres consolidés, notamment collectés via des enquêtes nationales, ont permis de mesurer les effets de la pandémie en 2020 et 2021 (augmentation du taux de chômage, dégradation de la santé mentale, etc.). Cependant, les effets sociaux sont encore difficiles à objectiver : soit parce que les données disponibles ne sont pas recueillies de façon systématique, soit parce qu'une large partie des phénomènes de précarité restent invisibles des statistiques. En outre, les « effets » de la crise sanitaire sont-ils encore observable en 2023 ? La guerre en Ukraine et l'inflation macro-économique actuelle viennent s'ajouter à la crise sociale déjà en cours. Aussi, pour mesurer les effets de ce contexte social et économique inédit, il faudrait regarder l'ensemble des champs de la société (emploi, santé, ...) selon les différentes caractéristiques des populations (âge, situation sociale et économique, conditions de vie, ...). L'exercice est donc difficile. Quelques effets peuvent d'ores et déjà être présagés.

Parce que les dépenses de transport, de logement et d'alimentation présentent une part plus importante dans le budget des **ménages les plus modestes**, ces derniers **subissent plus fortement l'inflation**. S'ils reçoivent des montants d'aides plus élevés, ils restent les plus touchés en proportion de leurs revenus, avec une perte moyenne de revenu disponible de près de -2 % pour les 30 % les plus pauvres, contre -1 % pour les 30 % les plus aisés¹. Ainsi, **les ménages sont particulièrement touchés sur deux postes de dépenses : l'énergie et l'alimentation**.

L'alimentation et les charges de logement liées à l'énergie sont deux postes de dépenses intéressants à observer : en plus de refléter un indicateur de précarité compte tenu de la part qu'ils occupent dans un budget, ils constituent, entre autres, les principales dépenses sur lesquels les ménages, y compris les plus contraints financièrement, peuvent agir (choisir de moins se chauffer par exemple). Ces choix (contraints) accentuent alors la précarité subie. Ces précarités sont néanmoins difficiles à mesurer.

¹ Insee Analyses, décembre 2022

Le diagnostic social de la métropole grenobloise révèle que **23 000 ménages sont en situation de précarité énergétique au regard de leur logement en 2020** (d'après l'ONPE²) ; ils représentent 11 % des ménages de la Métropole. Les données présentées tiennent compte des conditions de logement (type de chauffage, taille des logements et ancienneté du bâti) ainsi que des niveaux de revenus des ménages, afin d'estimer le ratio entre les dépenses énergétiques du ménage et ses ressources financières. La proportion de ménages dans cette situation devrait augmenter ces prochaines années compte tenu de l'inflation et son impact sur le budget des ménages.

Aussi, le diagnostic note depuis la pandémie d'une hausse de la **diversité du recours du public bénéficiaire de l'aide alimentaire** : les associations qui organisent des distributions alimentaires et des accueils de jour ont souligné lors de l'enquête des évolutions importantes dans les profils de publics accueillis : davantage de familles avec enfants mais aussi des jeunes, en couples ou isolés.

2 Observatoire national de la précarité énergétique

Zoom sur ...

Les jeunes : d'une précarité structurelle à une fragilité conjoncturelle (extrait de l'Analyse des besoins sociaux 2022 « Avoir moins de 25 ans à Grenoble »)

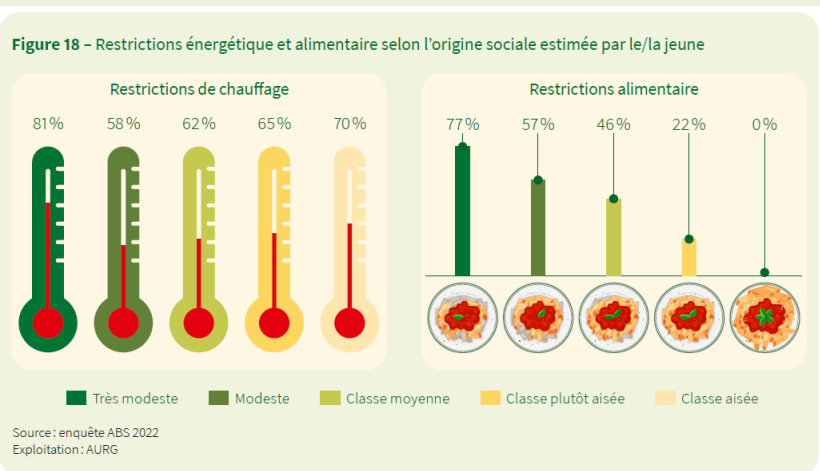
Les jeunes sont « structurellement » plus pauvres monétairement que l'ensemble des ménages. Ainsi, à Grenoble, le taux de pauvreté des moins de 30 ans atteint 30 %.

Outre leur précarité « financière », **les jeunes sont particulièrement exposés :**

- **Au phénomène de non-recours** aux droits et aux dispositifs : en 2020, 26 % des jeunes français âgés de 18 à 30 ans affirment avoir été en situation de non-recours au cours des douze derniers mois et 31 % déclarent ne pas savoir s'ils ont bénéficié de tous les « dispositifs, allocations, droits, aides, tarifs sociaux » auxquels ils pouvaient prétendre³.
- **Aux problématiques de santé mentale** : un jeune grenoblois sur deux a déclaré se sentir « souvent déprimé », et trois sur quatre ont déclaré se sentir « souvent stressé ». Au total, près la moitié des jeunes ont déclaré se sentir les deux à la fois (47 %).
- **A la difficulté d'accès à un logement autonome**, face à un parc social qui peine à répondre à leurs besoins (seuls 10 % des locataires âgés de moins de 25 ans habitent un logement social en Isère, contre 35 % des locataires tout âge confondu) et un recours important au parc privé, pourtant particulièrement cher à Grenoble. En outre, le nombre de jeunes sans domicile stable tend à augmenter, comme en témoigne les chiffres de la domiciliation ou les appels 115.

Le modèle français, basé sur une approche « familiale » de la politique jeunesse, a montré ses fragilités pendant la crise sanitaire : lorsque les étudiant-es les plus précaires (soit, celles et ceux qui n'étaient pas ou peu aidés par leur(s) parent(s)) ont été contraint-es d'arrêter leur emploi en parallèle de leurs études, alors ils et elles sont tombés dans une précarité, rendue notamment visible par le recours aux dispositifs de distribution d'aide alimentaire.

Compte tenu de leur fragilité financière, l'inflation risque certainement d'accentuer la précarité déjà subie en matière d'énergie et d'alimentation. En septembre 2022, 64 % des jeunes grenoblois ont déclaré moins se chauffer pour réduire leurs charges, et 44 % ont déclaré se retréindre sur l'achat de nourriture pour finir la fin du mois. Un tiers des jeunes a déclaré les deux à la fois. Ces restrictions concernent davantage les jeunes issus d'origine sociale modeste, même si les proportions restent élevées pour l'ensemble des jeunes.



³ Benjamin VIAL, Les raisons du non-recours des jeunes à l'aide publique et leurs attentes concernant l'accès aux droits sociaux, 2021

2

LES ORIENTATIONS DES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIERE DE SOLIDARITES

Le CCAS de la Ville de Grenoble, en tant qu'acteur public territorial impliqué à l'échelle communale, se positionne sur **des projets d'action sociale variés, visant notamment à combler les interstices des actions de droit commun**. Pour cela il s'appuie sur une bonne connaissance des besoins des publics, des manques et du partenariat dans les différents champs de l'action sociale.

Il témoigne **d'un engagement fort et durable dans l'accueil du jeune enfant, l'accueil et l'accompagnement des personnes âgées et la lutte contre la pauvreté et la précarité** et cherche avant tout à proposer des services en lien avec **les besoins sociaux identifiés sur le territoire**, recherchant l'anticipation et l'amélioration continue tant au niveau de l'accompagnement des parcours des usagers, que de l'évolution des organisations. Plus largement, il s'inscrit dans un réseau large d'acteurs sur le territoire et défend l'importance de **travailler en complémentarité**, initiant et s'investissant dans nombre de démarches partenariales dans les différents champs de l'action sociale sur lesquels il intervient.

La volonté de **placer l'utilisateur au cœur des dispositifs** en l'associant à chaque étape de son accueil, accompagnement et construction de son projet de vie, voire en soutenant des projets à dimension citoyenne et participative marquée, constitue un des moteurs de son action. Le CCAS s'inscrit dans **une logique de durabilité de l'action et de soutenabilité financière qui demande un pilotage resserré**.

Conscient de la nécessité **d'assurer la continuité de service** et fort de son engagement à une utilisation sobre des finances publiques, il souhaite promouvoir une mobilisation raisonnée et équilibrée des ressources, qu'elles soient humaines, énergétiques ou matérielles. Enfin, le CCAS de Grenoble, fort de son histoire et de son expertise, voit son action guidée par **la recherche permanente de l'innovation**, à différentes échelles d'action et d'intervention.

Dans un contexte marqué par une crise sociale et économique qui nécessairement impacte les plus fragiles, les plus précaires et en lien avec les orientations de la Ville de Grenoble, le CCAS prévoit de déployer son action à compter de 2023 et pour les années suivantes autour de 4 grands axes transversaux, permettant de mettre en avant des actions, dispositifs et projets spécifiques.

A — Renforcer et améliorer la qualité du service public

Un projet éducatif petite-enfance ambitieux

L'année 2022 a permis l'élaboration du projet éducatif petite enfance, cadre de référence qui met en œuvre les axes politiques et permet la conduite d'un projet petite enfance cohérent et ambitieux pour la Ville de Grenoble pour une durée de 5 ans.

La démarche d'élaboration a permis à chaque acteur-rice, associatif et institutionnel, à contribuer, à interroger les évidences, à partager ses expériences, à s'enrichir des compétences de chacun-e et ainsi construire ensemble des partenariats en plaçant l'enfant et sa famille au cœur des politiques publiques. Il vise ainsi à favoriser une coopération

renforcée de l'ensemble des acteurs du territoire afin de créer une véritable communauté éducative dans le respect des missions et champs d'intervention de chacun-e, de manière conjointe ou complémentaire.

Le premier axe du projet met en exergue la question de l'accueil du jeune enfant pour soutenir son développement et agir pour la réduction des inégalités sociales. Les lieux d'accueil présents sur le territoire grenoblois jouent un rôle primordial dans le développement des enfants et l'accompagnement des familles. Ils sont des acteurs de la prévention précoce et contribuent à réduire toutes les formes d'inégalités.

Le second axe du projet porte sur la garantie d'une qualité d'accueil émancipatrice pour l'enfant et sa famille. La qualité de l'accueil, en tant que facteur déterminant du développement global du jeune enfant et de son acquisition de compétences, représente une priorité au sein de nos établissements. Il est en effet nécessaire de définir un cadre de qualité d'accueil holistique ou écosystémique pour maximiser les bénéfices tirés de l'accueil dans nos établissements.

L'ouverture sociale et culturelle incarne la troisième ambition de notre projet éducatif, et vise à sensibiliser les enfants et leurs familles à la culture de l'altérité, l'accueil de la différence et la découverte de son environnement. Enfin, valoriser la place des professionnel-les représente également un axe fort du projet. Il s'agit de donner aux professionnel-les les moyens de s'adapter aux évolutions sociétales et les sensibiliser à ces derniers, construire un cadre commun de référence, et développer les conditions de bien-être au travail pour favoriser la bientraitance sont des objectifs affirmés.

Un projet ressources humaines d'ampleur dans les EAJE, le projet « Complétude »

L'élaboration du projet éducatif s'est basée sur un diagnostic et une étude exploratoire conduite par la mission Observation Sociale du CCAS. Plus de 65 % des enfants âgés de moins de 3 ans qui vivent à Grenoble en 2021 ont été admis en EAJE. L'enquête a permis d'appréhender concrètement le rôle des EAJE en matière de repérage des problématiques d'une part (et ce, dès le Pôle d'admission), et d'orientation et d'accompagnement des familles d'autre part, au travers le témoignage de professionnelles et de familles. Les EAJE apparaissent ainsi comme de véritables pivots du maillage partenarial de la petite-enfance en matière sociale et médico-sociale.

Face à ces constats et à la mise en application de la réglementation suite à la parution du Décret du 30 août 2021, il est apparu nécessaire de mettre en œuvre une cohérence d'encadrement qui réponde à la fois au cadre réglementaire, tout en étant supplétive pour répondre à l'accueil qualitatif nécessaire à l'accompagnement des publics en situation de fragilité (sociale, handicap, etc.).

Ainsi, chaque structure petite enfance se voit dotée d'une équipe pluridisciplinaire, pour 60% de ses effectifs diplômés (vs 40% dans le cadre réglementaire), qui permet notamment aux éducatrice-trices de jeunes enfants d'avoir du temps de travail spécifiquement alloué pour travailler le maillage partenarial, en lien avec les structures médico-sociales qui pourront prendre le relais des enfants dans le cadre du repérage précoce effectué au sein des crèches.

Enfin, la réorganisation devra permettre de limiter le recours aux remplacements (- 50 K€ en 2023) ainsi diminuer la masse salariale et favoriser la stabilité des équipes, nécessaire à la sécurité affective des enfants accueillis. La réorganisation des ressources humaines participe ainsi pleinement à rendre un service public de qualité pour les petit-es grenoblois-es et leurs familles.

Sa mise en œuvre représente un coût d'environ 600 KE€ en 2023, compensé en partie par la réduction des charges liées à la masse salariale des remplacements (-50 K€), et par une augmentation des recettes liées au taux d'occupation (300 K€). Le Ville de Grenoble apporte quant à elle son soutien à hauteur de 268 K€.

Un Espace « Cultures et Petite Enfance »

Dans le cadre du plan stratégique Ville/CCAS, l'élue aux cultures et l'élue à la petite enfance ont souhaité mettre en œuvre un projet innovant, désigné « Espace Cultures et Petite Enfance », qui ouvre ses portes dès le mois de janvier 2023.

L'objectif est de faire de ce lieu un équipement au service des actrices et acteurs sociaux, culturels et éducatifs, afin d'amener les parents et leurs jeunes enfants vers la culture, les sensibiliser aux compétences de leurs tout-petits dans ce domaine, partager des clés de transmission permettant l'appropriation, et au final les inciter à fréquenter des lieux de culture en autonomie et en famille.

L'équipement se situe donc à la frontière d'un lieu ressource, d'un lieu de découverte, de partage et d'accueil. Il s'inscrit dans une optique de porte d'entrée vers l'existant. Il prend son ancrage dans les activités menées par le réseau de professionnel-les issu-es du milieu culturel, social et éducatif réuni-es autour de ce projet.

Ce projet bénéficie d'un financement de la Direction de la Culture à hauteur de 20 K€ annuels, ainsi que d'une subvention de la part de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de l'Isère pour 12 K€.

Une formation des équipes des EAJE et des Relais Petite Enfance à la question des discriminations et des représentations

A Grenoble, 52% des enfants accueillis dans les EAJE sont issus de famille vivant en dessous du seuil de pauvreté, et près de 20% relèvent d'un accompagnement spécifique en raison d'une situation de précarités médicales, familiales ou sociales. Cette précarité et ces inégalités sociales ont été amplifiées par la crise sanitaire.

Prévenir les inégalités de traitement dans l'accueil du jeune enfant, promouvoir et transmettre une « culture de l'égalité », accepter et valoriser la singularité de chaque enfant pour un accueil inclusif sont quelques-uns des piliers du projet éducatif.

Pour atteindre ces objectifs, le CCAS met en œuvre durant l'année 2023 une formation à destination des 500 professionnel-les qui porte sur l'acquisition d'une posture égalitaire, bienveillante et bien traitante. L'objectif principal reste la valorisation d'une réelle culture de

l'égalité, du mieux vivre ensemble par la lutte contre l'intégration et la fixation des stéréotypes s'inscrivant dans une approche holistique de l'enfant et de sa famille.

Un partenariat est engagé avec l'Association Le Furet, lieu d'échange, de réflexion, d'accompagnement et de formation pour les professionnel-les de la petite enfance, consacré à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dès la petite enfance, qui dispensera la formation pour chacun des sites tout au long de l'année 2023. Cette formation s'inscrit dans la continuité des actions déjà menées au sein des EAJE pour lutter contre les stéréotypes de genre (malle pédagogique) et élargit la lutte contre les discriminations déjà entreprise.

A noter le soutien de ce projet :

- Département de l'Isère : 50 K€
- Direction Régionale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités Auvergne-Rhône-Alpes : 55 K€.

Un renforcement des démarches « d'aller-vers » pour toucher les publics là où ils se trouvent

L'accès aux droits reste une priorité de la politique d'action sociale grenobloise articulée avec le principe fort d'inconditionnalité de l'action. Cela implique une double dynamique : une attention portée à l'accès aux droits en tant qu'objectif de tout dispositif d'action sociale géré ou déployé, d'une part et le déploiement d'actions spécifiques favorisant l'accès aux droits et la lutte contre le non-recours, d'autre part.

Cette 2ème dynamique se combine avec la volonté de déployer des démarches d'aller-vers permettant de toucher les publics les plus éloignés, les plus en retrait et de lutter efficacement contre le non-recours.

Si la maraude sociale, qui pourra connaître dans les prochains mois un renforcement de ses capacités d'action et la Caravane des droits sont des dispositifs maintenant ancrés dans l'action du CCAS et dans l'environnement social du territoire, deux dispositifs majeurs s'inscrivent depuis quelques mois dans une logique similaire et ont vocation à s'étoffer dans les prochains mois et années :

- Depuis septembre 2022, le CCAS déploie une équipe mobile précarité. Cette équipe pluridisciplinaire intervient sur le lieu de vie des publics en situation de grande précarité, quelle que soit leur statut administratif et leur typologie de ménage. Dès le démarrage l'équipe s'est déplacée dans les structures d'hébergement n'ayant pas ou trop peu de ressources en santé. L'équipe s'adresse aussi aux personnes vivant dans la rue ou en habitat de fortune. Prochainement l'équipe interviendra auprès des personnes en logements accompagnés (dans le cadre d'un dispositif spécifique d'Intermédiation locative renforcée santé) et en squats et bidonvilles. Financé par l'ARS AURA (360 KE en 2023), le dispositif est, à ce stade expérimental. A noter que le dispositif bénéficie également d'un financement de la DDETS à hauteur de 143 KE en 2023 dans le cadre d'une intervention expérimentale spécifique « Intermédiation Locative renforcée en santé » déployée en partenariat avec l'association Un Toit pour Tous.

Les enjeux pour le CCAS sont d'une part d'assurer un déploiement et un développement soutenus et d'autre part d'acter avec l'ARS sa pérennisation.

- Depuis mai 2022, le CCAS a fait le choix, tout en maintenant un fonctionnement basé sur le partenariat, d'internaliser la quasi-totalité de l'activité de lutte contre la précarité énergétique dans une double logique d'aller-vers et d'accompagnement global autour des problématiques liées à la maîtrise de l'énergie et au logement. Cette démarche amène l'équipe du Pôle Inclusion Financière à intervenir directement à domicile pour la réalisation de diagnostics sociotechniques (analyse, conseils, pose de matériel) et de lancement d'un accompagnement renforcé (accompagnement budgétaire, médiation bailleur, non décence, demande de financements travaux, etc.).

La plateforme de lutte contre la précarité énergétique fera l'objet d'une évaluation en 2023. Il conviendra par la suite et pour les années futures d'asseoir durablement sa visibilité, ses objectifs et son fonctionnement.

L'amélioration des conditions d'accueil au sein des lieux d'hébergement

La politique de lutte contre la pauvreté et la précarité du CCAS comportant un volet accueil et hébergement important, présente un enjeu d'amélioration de la qualité des lieux d'habitat.

Après avoir réduit très significativement les accueils hôteliers au long cours et avoir travaillé sur un cahier des charges de l'hébergement dans le cadre de la démarche d'urbanisme transitoire portée par la Ville, le CCAS poursuit son objectif d'humanisation et d'amélioration de la qualité des locaux d'hébergement sur 4 axes :

- Le déménagement dans des locaux dédiés, accessibles et adaptés des 20 lits d'accueil médicalisés et de 5 lits halte soins santé au début du 2^{ème} trimestre 2023 demandant des travaux d'accessibilité et d'adaptation du bâti aux fonctionnements des LAM (555 K€).
- Le dédoublement des salles de douche de l'aile familles du CHRS urgence (140 K€) ;
- La captation à horizon 2025 auprès de la Ville de 4 à 5 appartements (auparavant loués au personnel enseignant) portant le parc à 25 appartements gérés par le Service de l'Hébergement Alternatif du CCAS. A noter que ces captations ont pour objectif le desserrement des occupations et l'atteinte de 240 places d'hébergement gérées par le service.
- L'inscription dans la PPI du CCAS du remplacement de 2 chalets par an (60 K€/an) d'insertion du Rondeau dès 2023.

L'élaboration du projet de Cité des Aîné-es et des Aidant-es

Dans le cadre d'une politique publique en direction des aîné-es qui se fonde sur l'ouverture, l'accessibilité des services, la coordination des acteurs, cette année sera également marquée par la définition plus précise du projet de Cité des Aîné-es et des Aidant-es, véritable lieu d'accueil et de ressources pour orienter et venir en aide à toutes celles et tous ceux qui cherchent une information, une aide, un accompagnement, un lieu d'écoute ou de répit face au grand âge. Localisé au cœur de la ville, ce lieu sera ouvert sur son environnement

immédiat et facilement accessible, en offrant une vitrine exhaustive des services proposés et des partenariats engagés avec le monde associatif et professionnel.

Actuellement, les lieux d'information de 1^{er} niveau à destination des ainé-es, de leurs aidant-es mais aussi des professionnel-les sont éparés sur la ville (Maison des Habitants, Maison des Aidants, Maison de l'Autonomie,...).

Le besoin d'un lieu ressource central a été maintes fois exprimé par le public qui ne sait où s'adresser et souffre parfois de réorientations multiples. De plus la solution d'un guichet central et unique est préconisée dans nombre de rapports traitant de l'accès à l'information et aux droits des personnes âgées, et plus localement dans le mémoire réalisé sur cet objet au sein de la mission Ville Amie des Aîné-es.

Au-delà, la vacance de l'EHPAD Narvik en septembre 2023, lieu central et accessible favorise l'émergence du projet.

Il s'agirait donc de rassembler un service d'accueil et d'orientation adossé au Service Social Personnes Agées, la Maison des aidants, un Pôle d'Animation Gérontologique et Intergénérationnel, un Espace Personnes Agées proposant un service de restauration, ainsi que des espaces de permanences à destination de services externes ouvrant sur des questions d'accompagnement social, de mobilité, ou médicale (prévention et diagnostic ICOPE, télémédecine, par exemple). Ce scénario rassemble les services de premier recours qui s'inscrivent dans une pertinence de coordination.

Par ailleurs, un laboratoire d'innovation pourrait aussi avoir sa place, valorisant une approche sensible du bien-vieillir et permettant de contribuer à la réflexion et à la sensibilisation de la population grenobloise sur ces enjeux.

L'objectif est une ouverture au public en 2025.

Le lancement de la réhabilitation de la Résidence Autonomie Saint-Bruno

En ce qui concerne les personnes âgées et face à une situation dégradée au niveau national de leur condition de prise en charge et d'hébergement, la Ville et le CCAS optent pour une amélioration qualitative des conditions d'accueil dans les EHPAD et Résidences Autonomie de Grenoble. Les travaux de requalification de l'EHPAD Saint-Bruno en Résidence Autonomie vont ainsi débuter au second semestre 2023 et permettre, après l'ouverture de l'EHPAD André Léo en septembre 2022, de se doter d'un équipement totalement rénové.

L'enjeu est de conforter la place du CCAS de Grenoble dans une offre d'hébergement personnes âgées ouverte à tous. 45% des personnes accueillies dans les Résidences Autonomie du CCAS sont en effet bénéficiaires de l'aide sociale.

L'amélioration de la qualité passe aussi par la volonté de proposer un modèle d'établissement ouvert sur son quartier, avec la présence en rez-de-chaussée d'un espace tiers-lieu favorisant des échanges intergénérationnels au cœur de la résidence. Cet espace de vie, d'animation, de restauration, de croisements et de projets à destination des résident-es et des habitant-es du quartier sera construit de manière partenariale.

Afin de permettre la libération du bâtiment pour effectuer les travaux nécessaires, le déménagement des résident-es actuel-les de l'EHPAD Saint-Bruno est organisé cette année vers les différents établissements, Résidences Autonomie ou EHPAD, du CCAS. Un travail d'accompagnement important est mis en œuvre par les professionnel-les pour faciliter au mieux la transition vers les nouvelles structures d'accueil.

L'établissement sera donc fermé entre juillet 2023 et fin 2025, date de sa réouverture en tant que Résidence Autonomie.

Le soutien à un accompagnement de qualité dans les EHPAD et services personnes âgées

La politique Personnes âgées de la ville de Grenoble s'appuie sur une diversité d'offre, de services et d'établissement visant à accompagner les aîné-es et leurs aidant-es tout au long de leur parcours. Cette politique s'inscrit actuellement dans un contexte de grande difficulté du secteur de la gérontologie : moyens financiers autorisés par les autorités (ARS et Départements) contraints, impact prolongé de la crise sanitaire, métiers en tension et difficultés de recrutement des professionnel-les.

Localement les difficultés sont accrues par le contexte de transition vécu par différents établissements : l'EHPAD André Léo, regroupant les résident-es et professionnel-les de 3 structures différentes, a ouvert ses portes le 6 septembre 2022, est encore en phase d'adaptation et nécessite une attention particulière sur l'année 2023.

La Ville de Grenoble, engagée dans la démarche Ville Amie des Aîné-es, et son CCAS souhaitent maintenir une offre de qualité tant du point de vue des services dédiés aux personnes âgées que des établissements qui accueillent une proportion importante de personnes vulnérables et à revenus modestes, comme en témoigne le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale à l'hébergement dans les Résidences Autonomie (45%) ou les EHPAD du CCAS.

Le déploiement d'une démarche qualité représente un axe de travail partagé au niveau de la direction Personnes Agées. Cet axe se concrétisera dès juin 2023 par l'équivalent d'1 ETP consacré à la structuration, la mise en œuvre de la démarche qualité dans les établissements et l'appui méthodologique aux structures.

Cet appui pourra prendre aussi la forme d'experts au sein d'un pool ressources mis à disposition des EHPAD et d'autres établissements du champ personnes âgées.

D'autres axes de travail seront développés dans cette optique :

- appui au projet des établissements CCAS et des services à destination des aîné-es sur la dimension animation, afin de proposer une offre stimulante, innovante et de qualité, adaptée au quartier dans lequel la structure est insérée dans un objectif d'ouverture sur l'extérieur ;
- moyens supplémentaires dédiés au renforcement des compétences des professionnel-les, formation et renforts RH permettant de dégager du temps pour travailler en collectif et redonner du sens ;
- soutien au management.

B — Renforcer les mesures de justice sociale pour « sécuriser le changement pour tous »

Un élargissement des aides sociales facultatives aux ménages les plus en difficulté

Le CCAS joue un rôle de redistribution de revenus avec l'aide sociale facultative calculée sur le reste pour vivre. Ces aides facultatives concourent à plusieurs objectifs, en fonction de la situation des ménages : soutenir les ménages en grande difficulté, apporter des moyens de subsistance, éviter l'aggravation des situations de précarité et favoriser le maintien dans le logement, soutenir les dynamiques de sortie de pauvreté et favoriser le recours et l'accès aux droits.

Pour faire face à l'augmentation de la précarité et redistribuer vers les plus défavorisés, des moyens supplémentaires seront dégagés pour renforcer ce dispositif d'aide sociale.

Le relèvement du seuil de reste pour vivre pris en compte dans l'attribution des aides sociales facultatives du CCAS permettra de prendre en compte les impacts du contexte inflationniste sur les ménages les plus pauvres et donc de soutenir davantage de grenoblois-es pour faire face aux difficultés qu'ils-elles rencontrent et qui pourraient les faire basculer ou les ancrer dans une situation de pauvreté.

De plus, la taxe foncière est payée par les propriétaires fonciers. Si l'analyse du revenu disponible 2019 par unité de consommation et par décile sur Grenoble montre que les propriétaires, ont un revenu disponible entre 50 et 80% plus élevé que les locataires, ceci n'exclut pas des situations possibles de propriétaires modestes voire très modestes. Ces propriétaires, quelle que soit la typologie du ménage pourront être soutenus par les dispositifs d'aide du CCAS de Grenoble.

Un renforcement des mesures de lutte contre la précarité énergétique

Le renforcement des mesures contre la précarité énergétique, à travers la Plateforme de lutte contre la précarité énergétique du Pôle Inclusion Financière du CCAS, constitue également une politique forte qui s'inscrit dans un double contexte de précarisation globale et de hausse des prix de l'énergie.

Le Pôle Inclusion Financière met en œuvre un Service Local d'Intervention pour la Maîtrise de l'Énergie dont les actions portent sur le repérage des ménages en difficultés face à leurs consommations et dépenses d'énergie, la réalisation à domicile de diagnostics sociotechniques visant notamment à analyser les consommations et les usages, délivrer des conseils et installer du matériel économe ainsi que l'accompagnement renforcé de ces ménages sur les questions de logement et d'énergie (accompagnement budgétaire, soutien au montage de dossiers de financement de travaux, lien avec les questions de non décence, médiation avec les bailleurs, etc.).

Ces actions reposent sur un partenariat étroit avec de nombreux acteurs du territoire (Département, CAF, Métropole, GEG, CCIAG, ADIL, bailleurs sociaux, etc.).

Il s'agit de soutenir l'atteinte d'un objectif ambitieux (triplement en 3 ans) du nombre de ménages en difficultés repérés et accompagnés dans ce cadre.

Une implication marquée dans la résorption des situations de détresse à la rue

L'implication du CCAS en matière de résorption des situations de détresse à la rue démarre avec une approche de repérage, veille, écoute et orientation déployée par la maraude sociale et le service domiciliation.

Le CCAS présente un investissement fort et une expertise reconnue en matière d'hébergement des publics en situation de grande précarité et donc d'accompagnement social global portant sur tous les aspects de l'insertion et du projet de vie des ménages en situation de pauvreté/précarité.

Dans ce champ, il est à la fois opérateur de l'Etat à travers la gestion de 2 CHRS pour un total de 140 places et de places à dimension santé/précarité (31 places) et gestionnaire de places qu'il finance directement via le soutien de la Ville (environ 230 à 250 places). Il héberge près de 450 personnes en file active en mobilisant des modalités d'accueil très diversifiées.

Il participe activement aux réflexions et coordinations territoriales relatives aux besoins et modalités de réponses en matière de résorption des situations de détresse à la rue, en squats et bidonvilles et de soutien des parcours d'accès à l'hébergement ou au logement.

En tant que filet de sécurité mais dans un souci permanent de pouvoir adapter la réponse à la situation des ménages, le CCAS développera son intervention sur les différents volets des champs de l'hébergement et du logement accompagné :

- coordination du lieu de répit en week-end, la « Petite Pause » ;
- ouverture et gestion en partenariat avec la Fondation Georges Boissel, d'un lieu d'accueil de nuit pour femmes avec ou sans enfants sans solution d'hébergement pérenne (budget DDETS de 240 KE partagé entre la Fondation G. Boissel et le CCAS en fonction des activités pilotées) ;
- poursuite d'une action réactive de mise à l'abri temporaire de publics sans solution s'appuyant sur la diversification des modalités d'accueil ;
- expérimentation et structuration de solutions souples d'habitat collectif innovant à dimension citoyenne (dont projet LHAPSE financé par la DIHAL à hauteur de 110 KE) ;
- investissement dans la dynamique Logement d'Abord à travers la gestion de places en appartements diffus adossées au CHRS urgence (environ 15 places) et la gestion de mesures d'Intermédiation Locative (entre 10 et 22 places, en cours de redéfinition avec la DDETS).

Des places en établissement d'accueil du jeune enfant à vocation d'insertion sociale et professionnelle

En cohérence avec les orientations politiques et les valeurs sociales portées par le CCAS, les crèches de Grenoble jouent un rôle important dans le cadre de l'égalité homme-femme, en favorisant notamment le retour à l'emploi des parents de jeunes enfants les plus éloignés de l'emploi, qui sont bien souvent en majeure partie des femmes. Ainsi, le CCAS, en partenariat avec la Caf de l'Isère et Pole Emploi, a engagé 3 de ses structures d'accueil du jeune enfant dans la labellisation AVIP en 2023.

Ce dispositif permet aux « crèches à vocation d'insertion professionnelle », dites crèches « Avip », de faciliter l'accès à l'emploi des parents de jeunes enfants, en leur réservant des jours d'accueil, pour leur permettre de s'engager activement dans leurs recherches.

L'accompagnement personnalisé vers l'emploi et l'autonomie est dispensé par les acteurs de l'insertion professionnelle, dans le cadre d'un partenariat renforcé avec les établissements d'accueil du jeune enfant. Le repérage et l'orientation des parents vers les crèches « Avip » s'effectue sur proposition des services référents de l'insertion, ou sur proposition de la crèche, du Pôle Accueil Petite Enfance ou de tout autre acteur contribuant à l'insertion.

Le projet entre dans sa phase expérimentale sur l'année 2023 et le label concernera dans un premier temps, trois EAJE de secteur différents pour lesquels 9 places au total seront réservées.

Par ailleurs, le projet donne lieu à la création d'un poste de coordinateur à temps partiel et bénéficie d'un financement de la CAF :

- au titre de l'exercice 2022, une subvention de 28 989 € ;
- au titre de l'exercice 2023 une subvention de 38 935 €.

Des actions de lutte contre l'isolement et de soutien aux aidant-es

La lutte contre l'isolement des personnes âgées est un axe majeur de l'action gérontologique de la Ville et du CCAS. En luttant contre l'isolement, il s'agit de prendre en compte un facteur important de vulnérabilité et d'agir pour le soutien de l'autonomie.

Les actions mises en œuvre passent par différents canaux, dont l'un des plus emblématiques est l'animation du **Registre personnes fragiles et isolées** qui comporte début 2023 **environ 450 inscrits** sur Grenoble. Le décret n°2004-926 du 1^{er} septembre 2004 donne l'obligation au maire de chaque commune de constituer ce registre afin de prévenir des conséquences d'évènements exceptionnels : canicule, grand froid, crise sanitaire, par exemple.

A la suite d'une étude en lien avec la mission Observation Sociale du CCAS, **l'approche de la veille a été profondément renouvelée afin de mieux s'adapter aux fragilités diverses des personnes** inscrites dans le soutien apporté. Selon un scoring établi au moment de l'inscription à partir de critères de fragilité et réactualisé régulièrement, les modalités de prise de contact et d'activation des solutions sont proposées au plus près des personnes vulnérables. La période de veille canicule fait par ailleurs l'objet depuis 2 ans d'une association plus large des agent-es du CCAS volontaires, leur permettant de prendre part à cette veille de manière innovante, que ce soit par le biais d'appels téléphoniques ou de l'envoi de cartes postales.

L'année 2023 sera l'occasion de continuer à repenser cette approche.

Au-delà, les services personnes âgées du CCAS développent depuis quelques années des actions innovantes s'inscrivant dans une **logique d'aller-vers**. Un triporteur se déplace plusieurs fois par an dans les quartiers pour diffuser de l'information sur les dispositifs, orienter, détecter d'éventuelles situations de fragilité.

Ces déplacements se font en concertation avec les acteurs du territoire, les membres du Conseil des Aîné-es qui interviennent comme relais, voire le développement d'une action nouvelle dans cette logique d'aller-vers, par l'identification « d'éclaireurs », expérimentée depuis fin 2022. L'appui sur des bénévoles ou des services civiques est également un moyen de mailler le territoire au service des personnes âgées à domicile.

Ces actions seront poursuivies et amplifiées sur l'année 2023.

En parallèle des actions de lutte contre l'isolement, **une attention particulière est apportée aux aidant-es** qui peuvent se retrouver en difficulté à plusieurs titres. Isolement, difficulté à trouver de l'information, épuisement... Le CCAS souhaite agir et soutenir les aidant-es pour les aider à s'appuyer sur des ressources solides : les professionnel-les des divers services (Service Social Personnes Agées, Service de Soins Infirmiers A Domicile, Equipe Spécialisée Alzheimer), agissent pour les personnes âgées à domicile et outillent les aidant-es pour accompagner leur proche.

La **Maison des Aidant-es**, adossée au Centre d'accueil de jour (24 places à destination de personnes atteintes de maladies neuro-dégénératives), est une plate-forme de répit, pôle ressources, pilier dans l'information, l'orientation et le soutien aux aidant-es, qui se traduit par 250 contacts par an en moyenne. **L'intégration future de cette plate-forme au sein de la Cité des Aîné-es et des Aidant-es** confortera son rôle dans l'action en faveur des aidant-es. Dans l'intervalle, la consolidation en lien avec nos partenaires d'un **plan de soutien aux aidant-es** permettra, outre d'améliorer la visibilité des dispositifs, de décliner les actions mises en œuvre de manière spécifique pour ce public.

— Travailler en partenariat et développer la transversalité

Un partenariat institutionnel et associatif au cœur de l'action sociale du CCAS

Les politiques solidarités pour réussir les transitions sociales et environnementales doivent s'inscrire dans une approche globale. Cette approche globale se doit de prendre en compte l'action de tou-ttes les acteur-rices concerné-es, au premier rang desquel-les les habitant-es eux-elles-mêmes.

Dans la suite logique de l'élaboration en 2022, du plan stratégique partagé Ville et CCAS 2023-2027, l'accent sera mis sur un travail transversal, en premier lieu avec la Ville, qui devra permettre une approche globale des solidarités dans les politiques publiques locales. Ce document permet avant tout à la Ville et au CCAS de travailler les liens, les articulations en vue d'un cap commun en matière d'action sociale.

Par ailleurs, la Ville et le CCAS ont construit depuis plusieurs années des partenariats avec les grandes institutions publiques intervenant dans le champ des solidarités. Pour développer ces actions, la Ville et le CCAS auront à maintenir et à développer ces partenariats pour trouver et améliorer les réponses aux Grenoblois-ses.

Parmi ces institutions, le CCAS sera attentif à poursuivre le développement de son partenariat avec la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de

l'Isère, l'Agence Régionale de Santé Isère et AURA, la Caisse d'Allocations Familiales, la Métropole, le Département de l'Isère, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de l'Isère, les Caisses de Retraite, etc. pour à la fois renouveler ses modes de contractualisation et développer de nouvelles actions.

Les associations, partenaires privilégiés du CCAS, sont des acteurs incontournables dans le champ des solidarités. Le CCAS reste engagé, à leurs côtés, pour participer, soutenir et co-construire des modes d'intervention au plus près des habitant-es les plus fragiles.

Enfin les habitantes et les habitants eux-mêmes seront associé-es à tous les niveaux pour élaborer avec le CCAS les réponses, les actions, mais également l'évaluation des politiques publiques qui sont développées. Les outils de mobilisation et de participation déjà existants constituent un véritable levier et seront adaptés pour encore faire entendre et prendre en compte les besoins et adapter les réponses en matière de solidarités pour les Grenoblois-es.

Une Convention Territoriale Globale élargie

L'année 2023 permettra de finaliser la Convention Territoriale Globale (CTG) pour une durée de 5 ans. Cette démarche partenariale permet de mettre en œuvre un projet social de territoire, entre la CAF et les différents partenaires dans le but de faire un projet de territoire attractif et innovant.

Les axes définis dans le cadre de cette CTG sont :

- **Renforcer l'accès aux droits et la lutte contre le non-recours** en favorisant les actions « d'aller vers » auprès des familles ;
- **Améliorer l'efficacité de l'offre d'accueil du jeune enfant**, en renforçant notamment l'offre de garde atypique ;
- **Agir auprès des jeunes et des familles pour lutter contre les ruptures de parcours**, soutenir leur émancipation et leur mise en pouvoir, en développant notamment des actions de promotion et de prévention de la santé au sein de nos EAJE ;
- **Favoriser l'autonomie et l'inclusion des enfants et des jeunes en situation de handicap et à besoins particuliers** en favorisant les actions de repérage précoce et leur articulation dans les structures d'accueil petite enfance, avec le Département et les institutions médico-sociales ;
- **Soutenir la parentalité sous toutes ses formes**, en mettant en place des actions de parentalité petite enfance, en lien avec les différents partenaires notamment.

Le financement de la CTG pour la petite enfance représente 2 millions d'euros par an.

La signature d'un premier CPOM pour les EHPAD, SSIAD, Centre d'accueil de jour, et le renouvellement des CPOM Résidences Autonomie et CHRS

- ***EHPAD, SSIAD, Centre d'accueil de jour***

Pour la première fois, à l'issue d'un travail au long cours engagé depuis plusieurs années, **le CCAS va signer avec l'Agence régionale de Santé Auvergne Rhône Alpes et le Département de l'Isère un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens pour la période 2023-2027.**

Ce contrat, à partir du diagnostic établi sur les différents établissements, fixe des actions prioritaires à mener dont un certain nombre sont obligatoires. Les actions à mener s'organisent autour de **trois grandes thématiques** : santé et bien-être des résident-es (qualité et sécurité de la prise en charge, bien-être et respect de la dignité des résident-es), politique en faveur des ressources humaines (politique RH, adaptation des qualifications à l'emploi), l'ESMS dans son environnement (continuité du parcours de soin, continuité du parcours de vie).

Par ailleurs, le CPOM fixe les moyens financiers dans lequel s'inscrira l'activité des établissements :

- Tarification de l'hébergement : des projections de tarifs hébergement sont établis à partir des taux d'occupation projetés par la structure et des charges anticipées par établissements. Ce CPOM est l'occasion de financer des mesures nouvelles qui ont été retenues par les financeurs : 19,9 K€, pour financer 0,5 ETP supplémentaire d'animatrice sur l'EHPAD Lucie Pellat, permettant d'arriver à 1 ETP d'animation comme sur l'EHPAD André Léo.
- Forfait dépendance : un calcul est établi à partir de la valeur du point GIR départemental et du niveau de dépendance des résident-es. Il est à noter que les niveaux de dépendance inscrits dans le CPOM datent de coupes établies en 2017 et 2018 et feront l'objet en 2023 d'une actualisation. L'actualisation se matérialisera par un avenant au CPOM.
- Forfait soins : un calcul est établi à partir du GMP de l'établissement, du nombre de places d'hébergement permanent et de la valeur du point fixée annuellement par la CNSA. De la même manière, l'actualisation qui interviendra en 2023 donnera lieu ensuite à un avenant au CPOM. Il est à noter que **selon les taux d'occupation constatés annuellement le forfait soins est susceptible d'être minoré.**

Le contrat donne à voir les perspectives d'évolution dans le champ des établissements d'hébergement personnes âgées du CCAS : consolidation de l'EHPAD André Léo, transformation de l'EHPAD Saint-Bruno en Résidence Autonomie à échéance 2025 après une période de fermeture pour travaux.

Il fait figurer l'engagement du CCAS de travailler à une offre en matière d'hébergement séquentiel, projet conjoint entre le Centre d'accueil de jour et l'EHPAD André Léo.

La tarification des Services de soins infirmiers à domicile étant vouée à une évolution en 2023, selon des modalités qui sont encore à préciser. Leur transformation à échéance 2025 en Service autonomie (association des SSIAD avec un service d'aide à domicile), fera aussi l'objet de précisions par décret dans l'année 2023.

Du fait de toutes ces évolutions à venir, ce CPOM est donc un CPOM de transition dont un certain nombre de points seront à considérer de nouveau dans un an par le biais d'un avenant. Une clause faisant référence à cet avenant futur est inscrite au contrat.

Par ailleurs, une réflexion est en cours avec la Ville de Grenoble pour apporter des compléments éventuels aux moyens alloués par les financeurs. Le CPOM pourrait matérialiser le cas échéant les modalités d'inscription de ces compléments.

- **Résidences Autonomie**

Pour les Résidences Autonomie, qui sont déjà depuis 2017 dans cette démarche, **un nouveau Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyen avec l'Agence régionale de Santé Auvergne Rhône Alpes et le Département de l'Isère sera conclu pour la période 2023-2027.** Ce contrat, à partir de l'expression d'un diagnostic des différents établissements, fixe des actions transversales prioritaires pour les Résidences Autonomies, au titre desquelles figurent notamment la prévention de la perte d'autonomie, la fluidification du parcours de l'utilisateur, la lutte contre l'isolement, le soutien à la citoyenneté des personnes accueillies. Des axes de travail spécifiques à chaque résidence apparaissent également : à titre d'exemple, l'ouverture à une mixité des publics ouvrant sur le champ du handicap au sein de la Résidence Autonomie Le Lac.

Par ailleurs, le CPOM fixe les conditions d'attribution :

- du forfait autonomie par le Département d'une part, visant à financer des actions de prévention en faveur des résident-es : un changement est ici à noter par rapport à la période précédente, à savoir que **le forfait autonomie alloué dépendra désormais du taux d'occupation des structures** ;
- du forfait soins par l'Agence régionale de Santé d'autre part, dotation globale permettant de financer du temps de travail de professionnel-les soignantes : évolution annuelle dans la limite du taux de reconduction des moyens retenu au titre de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie applicable. Ce forfait soins est une spécificité que le CCAS de Grenoble tient à conserver pour ses Résidences Autonomie.

Le contrat ouvre par ailleurs la voie aux transformations en cours : à échéance de fin 2025, grâce à la requalification de l'EHPAD Saint Bruno en Résidence Autonomie, les 67 places de la Résidence Autonomie Montesquieu seront transférées sur le site de Saint-Bruno, ainsi que 8 sur 66 de la Résidence Autonomie Les Alpines. Le forfait soins sera maintenu pour ces places.

- **CHRS**

La circulaire du 25 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens rappelle le cadre législatif et réglementaire permettant la négociation et l'élaboration d'un contrat pour soutenir la dynamique de développement des gestionnaires d'établissements sociaux.

Ainsi, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'Etat et le CCAS de Grenoble ont convenu d'établir leurs relations dans le cadre d'une démarche volontaire et conjointe de transparence et d'engagements réciproques tant dans les actions entreprises, l'attribution et la gestion de moyens budgétaires que dans l'évaluation des résultats atteints en fonction des objectifs définis en commun. Le Conseil d'Administration du CCAS a validé la signature du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens couvrant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021 en date du 22 novembre 2019.

Ce contrat a permis de définir les actions prioritaires à mener relevant des 4 axes suivants :

- Consolider la gestion et le pilotage administratif et financier de l'activité ;
- Améliorer les modalités d'accompagnement des publics ;

- Proposer une offre d'hébergement en adéquation avec les besoins des publics accueillis ;
- Réfléchir à la restructuration de l'offre et à la mise en œuvre du logement d'abord.

En 2022, la signature de l'avenant de prorogation du contrat a permis d'élaborer son bilan, globalement positif bien que largement impacté par la période de crise sanitaire et de co-construire avec la DDETS, le contenu du contrat 2023-2027.

Les 4 mêmes axes sont conservés et les actions prioritaires sont en cours d'écriture visant à inscrire les CHRS dans une dynamique d'amélioration continue et d'adaptation à leur environnement.

A noter notamment l'inscription dans le contrat d'objectifs de transformation de places subventionnées sous statut CHRS :

- 6 places du CHRS Insertion dédiées aux femmes victimes de violence en insertion (financées à hauteur de 48 K€/an par la DDETS) ;
- 13 places adossées au CHRS urgence dans le cadre de l'expérimentation logement d'abord qui ont vocation à préfigurer des places CHRS Hors les Murs (financées à ce stade à hauteur de 50 K€ / an par la DDETS).

La dotation globale commune sera définie par actualisation de la dotation globale 2022 et intégration des crédits alloués à la mise en œuvre du SEGUR de la filière sociale dans le cadre de la rémunération des agent-es des 2 structures.

D — Soutenir l'action sociale par des projets ressources d'ampleur

Le traitement des problématiques structurelles : l'absentéisme

En approchant les 40 000 jours calendaires d'arrêt de travail pour raisons de santé, le CCAS de Grenoble franchit en 2022 un nouveau seuil, démontrant une progression continue de la problématique de 2019 à maintenant. En effet l'année 2020, si particulière du point de vue de l'absentéisme, a interrompu la continuité statistique, rendant complexe la distinction de la tendance.

Celle-ci est donc désormais confirmée, et la problématique de l'absentéisme doit être prise en charge par le CCAS, approche indispensable dans un contexte de difficultés de recrutement et de situation d'emplois pénurique (ex : EHPAD, EAJE notamment).

Les actions précédentes, certes novatrices et intéressantes, centrées sur la notion de qualité de vie au travail au sens large, ne sont pas parvenues à contrarier cette progression structurelle, y compris avec de forts soutiens extérieurs. On va donc, en 2023, revenir à des approches plus modestes, et plus immédiates, de la problématique : le contrôle et la prévention.

Le contrôle des arrêts de travail est désormais systématique. Le contrôle des justificatifs médicaux, jusqu'à présent exercé de façon aléatoire et partielle, est systématique pour les EHPAD et sera étendu à l'ensemble des services. Par ailleurs, on rappelle que l'absentéisme

génère désormais, depuis 2022 un impact sur le volume des jours de congés (dans le cadre du nouveau règlement du temps de travail), et depuis février 2023 d'un impact en paie.

La prévention des arrêts de travail passe aussi par un renforcement des actions de prévention des risques professionnels, en particulier par la formation et les aménagements de postes. Les formations « gestes et postures », qui n'étaient plus pratiquées de façon systématique au CCAS, sont réactivées en 2023. A terme, il paraît nécessaire que tout agent exposé aux Troubles Musculo-Squelettiques (au sens large) suive au moins une formation en ergonomie par an.

Le traitement des problématiques structurelles : les compétences socles

Même régulée, la problématique de l'absentéisme auquel s'ajoutent les roulements de congés, de récupérations, et les vacances de poste, nécessitent qu'une attention particulière soit portée aux compétences socles. En effet il est régulier que les équipes soient compensées par des agent-es temporaires, qui n'ont pas suivi les formations et ne sont pas en mesure d'appliquer les standards qualitatifs de base (hygiène alimentaire, conduite à tenir dans des situations spécifiques, etc.).

A compter de 2023, tout-e agent-e recruté-e au CCAS intégrera donc un plan de formation aux compétences socles. L'expérimentation commence avec les EHPAD et s'étend progressivement à l'été.

Par ailleurs de nombreux agent-es entrent au CCAS avec des compétences techniques, et poursuivent un parcours axé sur la technique professionnelle. Les savoirs de base, pour différentes raisons, ne sont pas questionnés au long de ce parcours. Or, que ce soit dans l'hypothèse du traitement des problématiques d'inaptitude ou dans le cadre plus large du pouvoir d'agir, ces savoirs de base (expression, compréhension, lecture, écriture, accès au numérique ou encore à la mobilité) constituent des éléments indispensables.

A partir de 2023, tout-e nouvel-le entrant-e au CCAS de Grenoble fait l'objet d'un test de positionnement, et un plan de formation individualisé lui est appliqué afin de l'inscrire dans une démarche d'amélioration continue dans ces domaines. Cette démarche s'appuie en partie sur le Projet Voltaire, en test au CCAS depuis le début 2022.

Le renforcement de l'attractivité du CCAS sur le marché du travail, et l'image employeur

Dans le domaine de la gestion des ressources humaines du CCAS, l'année 2023 doit être l'occasion d'améliorer l'attractivité de l'image employeur de l'Etablissement Public sur le marché du travail.

En effet, le CCAS se confronte à des problématiques nationales d'emplois en situation de pénurie (ex : métiers du soin) ou de contraintes spécifiques de diplômes (ex : encadrement des jeunes enfants dans les crèches).

L'une des premières voies privilégiée par le CCAS sera d'ouvrir, au printemps 2023, le chantier relatif au régime indemnitaire (RIFSEEP), dans une optique de revalorisation et de convergence avec le régime indemnitaire pratiqué par la Ville de Grenoble prise en référence.

En effet, il apparaît très souhaitable que le CCAS puisse non seulement suivre une évolution constatée dans les autres collectivités publiques du bassin d'emploi de l'agglomération grenobloise et puisse rester positionné de façon attractive en la matière, mais également puisse s'adosser à la Ville de Grenoble.

Pouvoir organiser un régime indemnitaire qui permette aux deux structures de proposer des conditions salariales similaires s'impose aujourd'hui pour la politique de ressources humaines du CCAS et de la Ville de Grenoble.

Le pilotage de la masse salariale - démarche collaborative

Enfin, un travail de pilotage de la masse salariale associant l'expertise de la Direction des Ressources Humaines et l'expérience des Directions d'Action Sociale, avec mise en œuvre d'un process partagé, se développera à partir du début de l'exercice budgétaire.

L'objectif poursuivi, outre l'encadrement maîtrisé des dépenses de personnels, est de pouvoir rapprocher le plus possible les prévisions et le suivi de la réalisation de la masse salariale (chapitre 012).

Cette expertise budgétaire et technique s'inscrit non seulement dans le cadre d'un processus d'amélioration continue mais également dans la recherche d'une coopération entre les services fonctionnels et opérationnels du CCAS en matière de rigueur de gestion.

3

LES GRANDS EQUILIBRES PROSPECTIFS

A — Prospective financière en fonctionnement 2021-2026

Les projections présentées ci-après visent à fournir une vision cohérente de l'évolution prévue de la situation financière du CCAS de Grenoble sur la période 2021-2026 dans le cadre de ce rapport d'orientations budgétaires.

Les projections développées ci-après reposent sur un certain nombre d'hypothèses en fonction des informations connues à ce jour.

Elles s'inscrivent dans un calendrier resserré qui nécessitera une mobilisation forte du CCAS et de ses partenaires.

Elles ne peuvent donc constituer des certitudes sur les niveaux exacts de dépenses ou de recettes, a fortiori dans le contexte d'incertitudes que nous traversons aujourd'hui.

1. Les grands équilibres de la Prospective financière 2024-2026

La prospective financière a été construite à partir du Compte administratif 2021, du total Budget 2022 voté (BP+BS+DM), et des propositions du BP 2023. Il s'agit d'une vision consolidée d'un budget principal en M14, et de budgets annexes dont certains sont en format EPRD en M22.

La prospective financière élaborée pour les années futures de 2024 à 2026 permet d'accompagner les projets du mandat dans le respect des ratios financiers réglementaires.

a. Une épargne nette positive sur le mandat

	CA2021	Total budget 2022	Proposition BP 2023	2024	2025	2026
Résultat de l'exercice	- 1 564 333 €	148 667 €	- €	10 431 €	102 749 €	300 624 €
<i>Recette d'ordre</i>	354 603 €	503 126 €	356 150 €	379 794 €	383 592 €	387 428 €
Recettes réelles	63 410 849 €	75 323 218 €	70 526 644 €	65 728 252 €	66 164 494 €	67 830 871 €
<i>Dépense d'ordre</i>	2 495 620 €	3 589 958 €	3 068 290 €	2 434 599 €	2 458 945 €	2 404 242 €
Dépenses réelles	62 508 509 €	72 087 719 €	67 814 504 €	63 093 860 €	63 344 214 €	64 765 895 €
Epargne brute (autofinancement)	902 340 €	3 235 499 €	2 712 140 €	2 634 392 €	2 820 280 €	3 064 976 €
Remboursement capital (amortissement)	2 043 198 €	2 032 475 €	2 086 938 €	2 137 823 €	2 527 458 €	2 964 805 €
Epargne nette	- 1 140 858 €	1 203 024 €	625 202 €	496 569 €	292 822 €	100 171 €

NB C.A. retraité 2021 de la subvention ville versée en 22 au titre de 2021 :

soit en 2021 une épargne nette positive de 358 964€ après retraitement

Une maîtrise des dépenses et une optimisation réaliste des recettes permet à l'épargne brute de se redresser progressivement sur le mandat. Celle-ci peut ainsi financer le remboursement du capital de la dette, incluant le recours à de nouveaux emprunts selon les hypothèses prévues dans l'annexe dette.

L'épargne nette se maintient sur le mandat pour permettre l'autofinancement d'une partie des investissements, pour une part qui reste encore faible au regard des enjeux de la PPI du CCAS. Une optimisation des financements sera recherchée.

- b. Un fort soutien de la Ville de Grenoble pour son CCAS maintenu face aux évolutions du point d'indice de la fonction publique de +3.5%

Financement ville (sub+ facturations)	CA 2021	CA 2021 retraité avec sub. ville au titre de 2021	BP 2022	BP 2023
Subvention ville	19 215 000	20 715 000	20 700 000	20 700 000
Subv 2022 hausse 3,5% (6 mois)				728 000
Subv ville 2023 hausse 3,5%				1 000 000
Subv ville 2023 hausse 3,5% complément				381 000
Subv ville 2023 Complétude DASPE				268 000
Refactorations/ conventions	475 000	475 000	453 176	668 864
Total VDG	19 690 000	21 190 000	21 153 176	23 745 864

Une réflexion est également en cours concernant l'accompagnement de mesures de justice sociale destinées à sécuriser le changement pour tous » Cf.Supra ② ③

2. Des dépenses de fonctionnement maîtrisées

Chapitres	CA 2021	Total budget 2022	Proposition BP 2023	2024	2025	2026	
002	Déficit de la section d'exploitation reporté	- €	2 321 858 €	- €	328 913 €	332 202 €	335 524 €
011	Charges à caractère général	10 136 904 €	11 931 738 €	11 631 820 €	8 607 974 €	8 694 053 €	8 877 615 €
012	Charges de personnel et frais assimilés	47 169 763 €	48 455 494 €	47 229 262 €	47 628 210 €	47 725 593 €	48 190 147 €
016	Dépense afférentes à la structure	2 889 445 €	5 014 834 €	3 723 330 €	3 061 089 €	3 090 015 €	3 745 942 €
022	Dépenses imprévues	- €	- €	- €	- €	- €	- €
023	Virement à la section d'investissement	- €	- €	- €	- €	- €	- €
042	Opération d'ordre de transferts entre sections	1 636 424 €	1 817 900 €	2 198 760 €	1 642 793 €	1 659 221 €	1 675 813 €
65	Autres charges de gestion courante	2 798 482 €	5 681 911 €	4 873 402 €	4 256 782 €	4 299 350 €	4 342 343 €
66	Charges financières	281 861 €	305 322 €	313 930 €	567 323 €	640 327 €	745 668 €
	Stock				440 757 €	354 293 €	290 200 €
	Nouveaux emprunts				128 398 €	287 885 €	457 338 €
67	Charges exceptionnelles	91 250 €	148 621 €	912 290 €	4 531 €	4 576 €	4 622 €
Total dépenses		65 004 129 €	75 677 677 €	70 882 794 €	66 097 615 €	66 445 337 €	67 917 675 €
	Dépense d'ordre	2 495 620 €	3 589 958 €	3 068 290 €	2 434 599 €	2 458 945 €	2 404 242 €
	Dépenses réelles	62 508 509 €	72 087 719 €	67 814 504 €	63 093 860 €	63 344 214 €	64 765 895 €

3. Des recettes de fonctionnement optimisées grâce à un fort soutien de nos principaux financeurs

Chapitres	Libellé du Chapitre	CA 2021	Total budget 2022	Proposition BP 2023	2024	2025	2026
002	Excédent de la section d'exploitation reporté	- €	215 628 €	70 200 €	- €	- €	- €
013	Atténuation de charges	714 833 €	2 239 542 €	505 000 €	386 049 €	389 909 €	393 808 €
017	Produit de la tarification	21 731 601 €	20 677 500 €	20 395 742 €	16 290 432 €	16 453 336 €	16 904 861 €
018	Autre produits relatifs à l'exploitation	3 995 203 €	6 520 229 €	4 989 528 €	3 980 498 €	4 020 303 €	4 999 392 €
019	Produits financiers et produits non encaissables	228 514 €	1 629 956 €	186 840 €	255 883 €	258 442 €	260 920 €
042	Opération d'ordre de transferts entre sections	171 643 €	214 700 €	169 410 €	177 372 €	179 146 €	180 937 €
70	Produits des services, du domaine et ventes diverses	6 116 404 €	7 405 326 €	5 849 604 €	6 140 229 €	6 201 631 €	6 263 647 €
74	Dotations, subventions et participations	29 641 340 €	36 609 373 €	38 602 170 €	37 664 069 €	37 819 670 €	37 976 827 €
75	Autre produits de gestion courante	81 472 €	131 009 €	78 300 €	126 142 €	127 404 €	128 678 €
77	Produits exceptionnels	758 786 €	183 082 €	36 000 €	1 087 371 €	1 098 245 €	1 109 227 €
78	Reprise sur amortissements et provisions	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Total Recette		63 439 796 €	75 826 344 €	70 882 794 €	66 108 046 €	66 548 086 €	68 218 299 €
	Recette d'ordre	354 603 €	503 126 €	356 150 €	379 794 €	383 592 €	387 428 €
	Recettes réelles	63 410 849 €	75 323 218 €	70 526 644 €	65 728 252 €	66 164 494 €	67 830 871 €

B — Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) 2021-2026

1. Les dépenses d'investissement 2021-2026 (Hors dette)

Les dépenses et recettes ci-dessous sont présentées en prospective à compter de 2024 jusqu'à 2026. Les éléments antérieurs correspondent pour 2021 au compte administratif voté, pour 2022 au total du budget voté (BP, DM BS), pour 2023 aux propositions de budget primitif qui seront examinées et soumises au vote du conseil d'administration.

Immobilisations en € (Chapitres 20 21 23)	CA 2021	Total budget 2022	Prop BP 2023	2024	2025	2026	DOB 2023 2021 - 2026
Total opérations	119 029 €	841 602 €	2 752 775 €	3 200 998 €	2 975 291 €	924 588 €	10 814 282 €
Total travaux récurrents / mobilier / informatique / véhicules	2 688 189 €	7 555 690 €	2 867 803 €	2 284 996 €	2 505 724 €	2 284 136 €	20 186 538 €
TOTAL Dépenses d'INVESTISSEMENT (hors dette)	2 807 218 €	8 397 292 €	5 620 578 €	5 485 994 €	5 481 015 €	3 208 724 €	31 000 820 €
FCTVA	259 219 €	372 935 €	480 000 €	0 €	0 €	0 €	1 112 154 €
Subventions d'investissement	223 583 €	37 244 €	944 412 €	811 739 €	645 480 €	484 480 €	3 146 938 €
Total Recettes d'INVESTISSEMENT	586 108 €	1 639 726 €	1 424 412 €	811 739 €	645 480 €	484 480 €	5 591 944 €
Dépenses d'ordre	357 180 €	1 392 055 €	2 248 160 €	596 638 €	556 553 €	334 979 €	5 485 565 €
Recettes d'ordre	2 342 256 €	4 732 070 €	4 251 314 €	2 439 656 €	2 262 370 €	2 074 708 €	18 102 374 €
Résultat antérieur reporté N-1	391 139 €	2 434 267 €					2 825 406 €
Résultat de l'exercice	1 436 029 €						1 436 029 €
Besoin de Recours à l'Emprunt	3 400 000 €	3 620 405 €	4 279 950 €	5 601 560 €	6 307 176 €	4 734 321 €	27 943 411 €
							0
EMPRUNT Remboursement K	2 119 075 €	2 032 475 €	2 086 938 €	1 852 493 €	1 868 691 €	1 885 560 €	11 845 232 €
remboursement capital nouveaux emprunts N+1			0 €	285 330 €	658 767 €	1 079 246 €	2 023 343 €
Autre chapitre 16		604 646 €					604 646 €

Les dépenses d'investissement relatives à la Programmation pluri annuelle du CCAS (dépenses réelles hors dette) s'élèvent pour la période 2021 2026 à hauteur de **31 M€**, soit +4,2M€ par rapport au ROB 2022 pour la même période concernée (26,8 M€).

Elles sont détaillées ci-après en prospective selon 2 axes :

- les travaux d'entretien et achats, mobiliers ;
- les opérations majeures précisées par DAS.

Le financement de la P.P.I est assuré par :

- Les amortissements et recettes d'ordre à hauteur de 18M€, et les résultats antérieurs reportés à hauteur de 2.8M€. Ils financent majoritairement les travaux récurrents d'entretien du patrimoine & les achats et mobiliers soit 20,2M sur la période du ROB ;
- le fonds de compensation de la Tva (FCTVA) jusqu'en 2023 à hauteur de 1,1M€.

A noter : Suite à la modification réglementaire d'attribution du FCTVA pour les travaux sur les seuls biens dont le CCAS est propriétaire, il s'agit d'une perte de financement pour les années futures de -1M€ par rapport au ROB 2022 pour la même période concernée. Etant soit affectataire de biens (25 biens), soit bénéficiaire de mises à dispositions de la Ville de Grenoble (19 biens), soit locataire auprès d'un bailleur social (dont BEA soit 20 biens), le CCAS qui occupe 78 biens (environ 58 000 m²) ne percevrait plus le FCTVA. Des échanges sont en cours avec la Préfecture.

Le patrimoine bâti du CCAS est présenté en annexe 3.

- Les subventions de nos partenaires à hauteur de 3,1M€ ;
- Le recours à l'emprunt à hauteur de 27.9M€ pour financer avec les subventions, les opérations majeures d'investissement.

A noter : toutes les opérations majeures du CCAS ne sont pas inscrites dans la PPI.

En effet, les opérations de travaux (majoritairement pour les équipements des personnes âgées) sont réalisées par le bailleur social auquel appartient le bien. Le CCAS contribue à leur financement au moyen d'une redevance annuelle en fonctionnement.

2. Les dépenses d'investissement 2021-2026 (travaux d'entretien et achats, mobiliers) (Dépenses réelles hors dette)

Elles se déclinent pour chaque direction d'action sociale comme suit :

Travaux d'entretien	Prop BP 2023	2024	2025	2026	DOB 2023 BP2022 2026	cumul 2021 - 2026
Petite enfance	281 153 €	350 000 €	433 720 €	433 720 €	1 790 860 €	3 227 353 €
Personnes Agées	663 600 €	647 170 €	669 417 €	669 417 €	3 296 774 €	5 346 054 €
Lutte contre la Pauvreté & la précarité	122 800 €	150 000 €	253 270 €	253 270 €	894 340 €	1 674 140 €
Ressources / transversal	851 580 €	633 526 €	648 017 €	426 429 €	2 904 643 €	4 642 432 €
Sous total Travaux d'entretien	1 919 133 €	1 780 696 €	2 004 424 €	1 782 836 €	8 886 617 €	14 889 979 €
Achats	428 470 €	404 300 €	401 300 €	401 300 €	2 036 970 €	2 481 890 €
Sous Total mobilier /Informatique/véhicules	520 200 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €	1 832 200 €	2 631 600 €
Total Autres dépenses	2 867 803 €	2 284 996 €	2 505 724 €	2 284 136 €	12 755 787 €	20 003 469 €

Elles s'élèvent à hauteur de 20M€ sur la période du ROB, dont 14,8 M€ de dépenses d'entretien du patrimoine du CCAS, 2,5M€ d'achats, et 2,6M€ de mobiliers, informatique et véhicules.

Une enveloppe cible stabilisée sur le mandat a été retenue. Elle correspond à une liste de travaux déterminés en concertation avec les directions d'action sociale. Ces derniers ont été retenus afin de répondre, d'une part, aux besoins de travaux en matière de mise en sécurité, mise aux normes ; et d'autre part, à des priorités relatives au maintien de l'activité dans les meilleures conditions possibles.

3. Les Dépenses d'investissement d'opérations majeures (par direction d'action sociale)

Les opérations majeures de travaux de la PPI sont assurées sous la forme d'Opérations financières qui complètent les travaux d'entretien présentés ci-dessus.

Il s'agit d'Opérations votées ou non votées au sens d'un chapitre budgétaire, en raison de leur caractère pluriannuel ou stratégique pour l'établissement. Le CCAS n'utilise pas à ce jour la comptabilisation pluriannuelle sous forme d'Autorisation de Programme/Crédits de Paiements.

Le suivi pluriannuel est assuré à la fois :

- sous forme de comptabilisation analytique en opérations non votées ;
- sous la forme d'opérations votées avec un contrôle budgétaire au niveau du chapitre qui permet de regrouper l'ensemble des dépenses de l'opération et son financement.

Il s'agit des opérations votées de rénovation/réhabilitation suivantes :

- EAJE Marie Curie
- Ecole Les Trembles : EAJE Les Petits Arlequins
- EAJE Ilot Marmots
- la Cité des Aîné-es
- Les chalets modulaires du Rondeau

LES OPERATIONS DE LA PETITE ENFANCE

Opérations	Prop BP 2023	2024	2025	2026	DOB 2023 BP2022 2026
Etude faisabilité Goelette/Chrysalide/Villeneuve (sur DIRPE)		30 000 €			30 000 €
Tout EAJE (DIRPE) - Provision Plan canicule pour 6 équipets		150 000 €	150 000 €	150 000 €	450 000 €
EAJE MARIE CURIE - Dépenses	15 840 €	142 560 €	0 €		158 400 €
EAJE MALHERBE - Dépenses	38 765 €	22 620 €	28 368 €	54 588 €	144 341 €
ECOLE ELEMENTAIRE LES TREMBLES - Dépenses	214 720 €	287 540 €	32 140 €	0 €	534 400 €
LOCAUX ASSOCIATIFS POM FLORE & ALEXANDRE dirpe - Dépenses	0 €	310 000 €	0 €	0 €	310 000 €
LOCAUX ASSOCIATIFS POM FLORE & ALEXANDRE dirpe - Recettes		152 309 €			152 309 €
VOIE LACTEE (MAISON DES HABITANTS CAPUCHE) - Dépenses	1 578 250 €	78 913 €	0 €		1 757 163 €
VOIE LACTEE (MAISON DES HABITANTS CAPUCHE) - Recettes	288 000 €				288 000 €
EAJE ILOT MARMOT/ (Ville : Ecole J Verne) - Dépenses	100 000 €	882 965 €	895 933 €	0 €	1 994 398 €
EAJE ILOT MARMOT/ (Ville : Ecole J Verne) - Recettes		158 000 €	161 000 €		319 000 €
EAJE ANATOLE France CCANA (inclus dans travaux d'entretien)	21 153 €	80 000 €	0 €	385 000 €	506 153 €
Opérations Petite enfance (dépenses)	1 947 575 €	1 904 598 €	1 106 441 €	204 588 €	5 378 701 €
Opérations Petite enfance (recettes)	288 000 €	310 309 €	161 000 €	0 €	759 309 €

a) Pôle Enfance Les Trembles

La Ville de Grenoble a lancé une opération de réhabilitation lourde du Pôle Enfance Les Trembles dans le cadre du projet ANRU de la Villeneuve. L'opération concerne une école élémentaire, un gymnase, un centre de loisirs, une crèche associative et un lieu d'accueil enfants-parents (LAEP).

Le coût des travaux pour les espaces affectés au CCAS (les locaux de la crèche associative les Petits Arlequins et les locaux du LAEP les Ménestrels) est estimé à 1,6M€. La participation

prévisionnelle du CCAS pour cette opération s'élèvera à 596k€ (les travaux de clos et couvert et de désamiantage étant supportés par la Ville).

Livraison prévisionnelle : 2025

b) Locaux associatifs Pom Flore et Alexandre

Le CCAS va réaliser en 2024 des travaux d'amélioration du confort thermique dans les locaux de la crèche associative Pom, Flore et Alexandre. Ces travaux permettront de traiter les problématiques d'infiltrations d'eau constatées au niveau des menuiseries et participeront à l'amélioration de la qualité de l'air intérieur de l'équipement.

c) EAJE La Voie Lactée

Dans le cadre de sa stratégie de renouvellement du patrimoine engagée depuis plusieurs années pour assurer une qualité d'accueil des jeunes enfants sur le territoire, le CCAS a lancé une opération de réhabilitation lourde de l'EAJE la Voie Lactée.

Les travaux de réhabilitation / extension permettront d'augmenter la capacité d'accueil de cet équipement avec une capacité finale de 36 places (au lieu de 30 places actuellement).

L'activité sera maintenue dans des bâtiments modulaires pendant la durée des travaux. Les bâtiments modulaires seront implantés sur l'ancien site de l'INSPE sur la ZAC Flaubert.

Livraison prévisionnelle : janvier 2024

d) EAJE Ilot Marmots / (Ville : Ecole J Verne)

Dans le cadre d'une opération globale sur l'ensemble immobilier regroupant l'EAJE Ilot Marmots et l'école maternelle Jules Vernes, le CCAS poursuivra sa stratégie de renouvellement du patrimoine avec une opération de réhabilitation lourde pour la partie crèche.

Les travaux visent à corriger certains dysfonctionnements des locaux (absence d'un sas d'entrée sécurisé, locaux administratifs et local poussettes exigus), en réorganisant les différents espaces.

La réhabilitation porte également sur une rénovation thermique du bâtiment et la réfection de l'étanchéité des toitures terrasses.

Le pilotage de ce projet sera assuré par la Ville.

e) EAJE Anatole France

Le CCAS mène actuellement une réflexion sur la réhabilitation lourde ou la reconstruction de l'EAJE Anatole France.

Les études de conception pour cette opération débuteraient en 2026.

Livraison prévisionnelle : 2029

LES OPERATIONS DES PERSONNES AGEES

Opérations	Prop BP 2023	2024	2025	2026	DOB 2023 BP2022 2026
EHPAD LUCIE PELLAT	160 600 €	0 €	1 308 850 €	0 €	1 722 650 €
EHPAD André Léo - Dépenses	120 500 €				120 500 €
EHPAD André Léo - Recettes	158 680 €	16 950 €			235 630 €
RESIDENCE AUTONOMIE LES ALPINS	20 000 €				20 000 €
NOUVELLE RESIDENCE AUTONOMIE SAINT BRUNO - Mobilier			500 000 €		500 000 €
ETUDES ET PROVISIONS RAD					5 000 €
Cité des ainés DIRPA	85 600 €	770 400 €	0 €	660 000 €	1 536 000 €
travaux contre légionellose	26 000 €	266 000 €	0 €	0 €	478 000 €
Opérations Personnes Agées (dépenses)	412 700 €	1 036 400 €	1 808 850 €	660 000 €	4 382 150 €
Opérations personnes Agées (recettes)	158 680 €	16 950 €	0 €	0 €	235 630 €

a) EHPAD Lucie Pellat

Une provision de 1,3M€ est inscrite dans la PPI dans le cadre des réflexions sur le devenir de l'EHPAD Lucie Pellat. Cette provision correspond au remboursement des prêts courants pouvant s'avérer nécessaire suivant les hypothèses d'évolution envisagée pour cet équipement (réhabilitation-extension, reconstruction-démolition ou autre).

b) EHPAD Saint Bruno

Le CCAS a validé en septembre 2021 une reconversion complète de l'EHPAD Saint Bruno en une Résidence Autonomie de 75 places. Cette Résidence Autonomie accueillera notamment les 67 places autorisées de la Résidence Autonomie Montesquieu et quelques places de la Résidence Autonomie Les Alpains. Une partie des places d'EHPAD de St Bruno pourraient quant à elles éventuellement être redirigées vers l'EHPAD Lucie Pellat dans une hypothèse d'extension de l'établissement.

L'opération de reconversion de l'EHPAD Saint Bruno sera portée par le propriétaire du bâtiment : ACTIS. Cette opération fera l'objet d'une augmentation de la redevance destinée à assurer le financement de l'opération en fonctionnement. Celle-ci sera définie dans un contrat de coopération public/public qui limitera son montant les 10 premières années à hauteur de 720 K€.

Une provision de 500 K€ est inscrite en 2025 pour couvrir les dépenses à charge du CCAS : mobilier, numérique, sécurisation par salto, etc...
Livraison prévisionnelle : 2025-26.

c) EHPAD André Léo

Une enveloppe de 120k€ est inscrite en 2023 pour la création d'un espace de convivialité et d'animation dans l'EHPAD André Léo avec l'aménagement d'un « Café Léo ». Elle est financée par nos partenaires à hauteur de 159 K€ en investissement (AG2R, Département, Malakoff Humanis, CNSA).

d) Cité des aîné-es

Le CCAS mène actuellement une réflexion sur la création d'un lieu ressource à destination des aîné-es et des aidant-es, qui permette de trouver toutes les ressources liées au vieillissement, qui puisse offrir des réponses pour éviter les ruptures dans les parcours de vie.

Une enveloppe de 85,6k€ est inscrite en 2023 pour poursuivre le financement des études d'opportunité et de faisabilité pour ce projet. Une provision de 770k€ permettra une mise en œuvre du projet dès 2024.

LES OPERATIONS DE LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE ET LA PRECARITE

Opérations	Prop BP 2023	2024	2025	2026	DOB 2023 BP2022 2026
Déménagement LAM /EHPAD LES DELPHINELLES (dépenses)	61 000 €				459 000 €
Déménagement LAM /EHPAD LES DELPHINELLES (recettes) CNR					250 000 €
CENTRE D'ACCUEIL INTERCOMMUNAL	140 000 €	50 000 €	0 €		190 000 €
CHALETs HEBERGEMENT RONDEAU	60 000 €	60 000 €	60 000 €	60 000 €	318 000 €
CHRS 10 HENRI TARZE	0 €	150 000 €	0 €	0 €	250 000 €
Deménagement services suite cession Bobillot	20 000 €				20 000 €
Opérations Lutte contre la Pauvreté & la précarité (dépenses)	281 000 €	260 000 €	60 000 €	60 000 €	1 237 000 €
Opérations Lutte contre la Pauvreté & la précarité (recettes)	0 €	0 €	0 €	0 €	250 000 €

a) Déménagement LAM /EHPAD Les Delphinelles

Suite au transfert des résident-es dans le nouvel EHPAD André Léo, des travaux de mise en accessibilité et d'adaptation du bâtiment les Delphinelles afin d'accueillir le dispositif Lits d'Accueil Médicalisés sont en cours d'achèvement et permettront d'accueillir les usager-ères et les équipes du CCAS dans des locaux adaptés.

Livraison prévisionnelle : 1^{er} trimestre 2023

b) Chalets Hébergement Rondeau

Suite aux travaux d'infrastructure réalisés sur le site du Rondeau (dispositif inclus dans le Service de l'Hébergement Alternatif), le CCAS poursuit les investissements sur le site afin d'améliorer les conditions de vie des ménages avec un projet de rénovation par le remplacement de 2 à 3 chalets par an sur 8 ans.

Une réflexion est en cours sur l'évolution technique vers des solutions plus durables et leur financement.

c) CAI et CHRS Henri Tarze

Le CCAS poursuit les investissements sur les CHRS avec un programme de travaux permettant d'améliorer le cadre de vie proposé aux résident-es, de réorganiser les espaces de travail et de sécuriser les 2 CHRS.

Livraison prévisionnelle 2024 : pour la sécurisation et les autres travaux d'amélioration du CAI.

LES OPERATIONS TRANSVERSALES

Opérations	Prop BP 2023	2024	2025	2026	DOB 2023 BP2022 2026
Numérique André Léo (dépenses)	56 500 €				174 860 €
Numérique André Léo (recettes)	60 000 €	16 950 €			136 950 €
Claudel Informatique et matériel téléphonie	55 000 €				55 000 €
Ressources / Transversales (dépenses)	111 500 €	0 €	0 €	0 €	229 860 €
Ressources / Transversales (recettes)	60 000 €	16 950 €	0 €	0 €	76 950 €

ANNEXES

1. Éléments relatifs à la Dette – Orientations p. 42
2. Structure des effectifs p. 45
3. Cartographie du Patrimoine p. 66

ANNEXE 1. DETTE

Éléments relatifs à la dette consolidée du budget principal et des budgets annexes – orientations 2023

I. L'encours de dette consolidé du CCAS au 31/12/2022 : 19.003M€

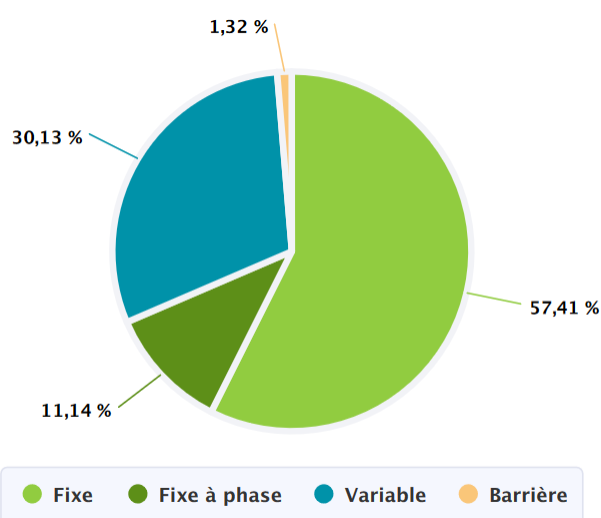
- ❖ La présentation de l'encours de dette est effectuée ci-après à titre consolidé pour l'ensemble du budget principal et des 11 budgets annexes.

A. La répartition par nature

	Nombre de lignes	Capital restant dû (CRD)	Taux moyen (ExEx,Annuel)
Emprunts	16	17 145 015 €	1,71%
Revolving non consolidés	2	0 €	0,00%
Revolving consolidés		1 857 568 €	3,27%
Total dette	18	19 002 582 €	1,86%

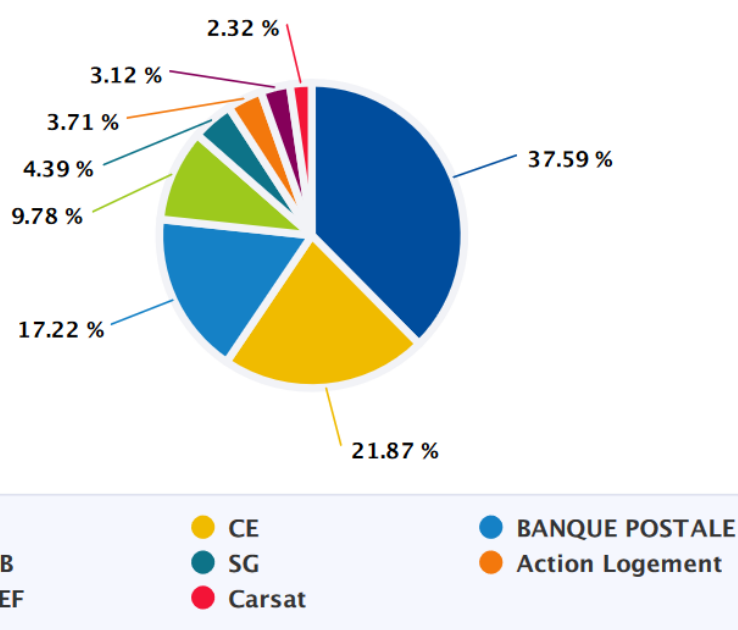
B. La répartition par type de risque

Type	Capital Restant Dû	% d'exposition	Taux moyen (ExEx,Annuel)
Fixe	10 910 242,12 €	57,41 %	1,90 %
Fixe à phase	2 117 647,00 €	11,14 %	0,65 %
Variable	5 724 693,22 €	30,13 %	2,13 %
Barrière	250 000,00 €	1,32 %	3,99 %
Ensemble des risques	19 002 582,34 €	100,00 %	1,86 %



C. La répartition par prêteur

Prêteur	CRD
SFIL CAFFIL	7 142 903 €
CAISSE D'EPARGNE	4 156 702 €
BANQUE POSTALE	3 272 833 €
CREDIT AGRICOLE CORPORATE AND INVESTMENT BANK	1 857 568 €
SOCIETE GENERALE	833 333 €
Action Logement - Amallia	705 823 €
Societe Financiere de la NEF	593 493 €
Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail	439 927 €
Ensemble des prêteurs	19 002 582 €

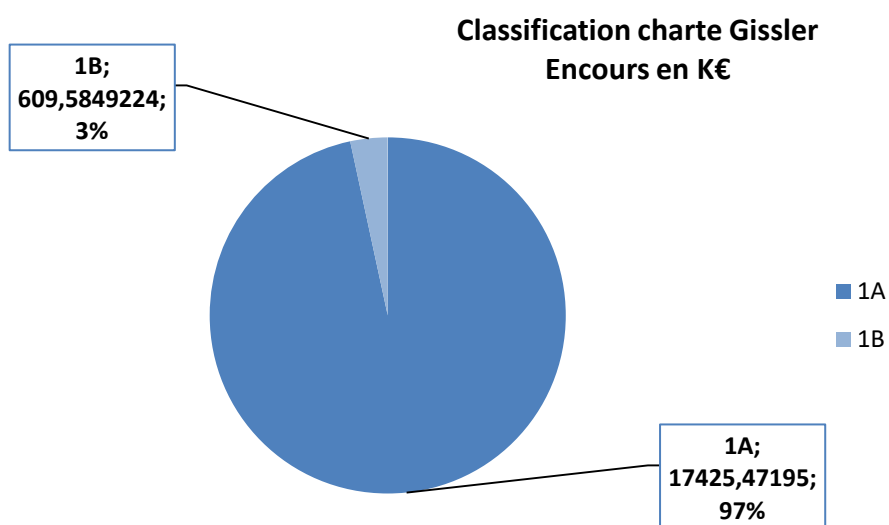


D. L'extinction (avant recours à de nouveaux emprunts)

	2022	2023	2024	2025	2026	2031
Encours moyen	17 467 634,78 €	18 002 941,67 €	15 974 988,07 €	14 112 871,73 €	12 236 326,96 €	5 106 007,63 €
Capital payé sur la période	2 032 474,60 €	2 086 937,61 €	1 852 493,36 €	1 868 690,99 €	1 885 559,53 €	902 699,70 €
Intérêts payés sur la période	280 335,65 €	401 040,59 €	432 468,14 €	342 996,70 €	278 216,96 €	103 592,81 €
Taux moyen sur la période	1,71%	2,29%	2,62%	2,36%	2,21%	1,97%

Elle est effectuée à la date du 31/12/2022, avant le recours aux nouveaux emprunts prévus par la prospective.

E. Dette selon la charte Gissler



II. Stratégie d'endettement

A. Une stratégie prudente

Compte tenu des anticipations du marché des taux, d'une part et de sa stratégie d'endettement, d'autre part, le CCAS souhaite recourir à des produits de financement dont l'évolution des taux d'intérêt doit être maîtrisée. Dans le souci d'optimiser sa gestion de dette et dans le cadre des circulaires n° NOR INTB9200260C du 15 septembre 1992 et n° NOR IOCB1015077C du 25 juin 2010, ainsi que de l'article 32 de la loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires, le CCAS pourra recourir à des produits de financement qui pourront être des emprunts classiques à taux fixes simples, à phase ou à taux variables non structurés.

Pour l'exécution de ces opérations, il sera procédé à la mise en concurrence des établissements bancaires.

B. Les besoins d'emprunts de la prospective

	Proposition BP 2023	2024	2025	2026
Besoin de financement	4 279 949 €	5 601 560 €	6 307 176 €	4 734 320 €

Les hypothèses de la prospective	2024	2025	2026
Taux d'intérêt (hyp. prospective)	4%	4%	4%
Durée d'amortissement en années (hyp. prospective)	15	15	15

ANNEXE 2. STRUCTURE DES EFFECTIFS

Rapport de situation comparée des agents-es 2021

I. Conditions générales d'emploi

1. Effectifs : nombre d'agent-es sur postes permanents

Statut	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Titulaire	188	23	211	55	7	62	458	41	499	772
Mise en stage	10	1	11	1	-	1	30	1	31	43
Contractuel	74	9	83	17	6	23	124	5	129	235
dont médecin vacataire	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
dont CDD	72	9	81	17	6	23	65	5	70	174
dont assistantes maternelles	-	-	-	-	-	-	59	-	59	59
TOTAL	272	33	305	73	13	86	612	47	659	1050

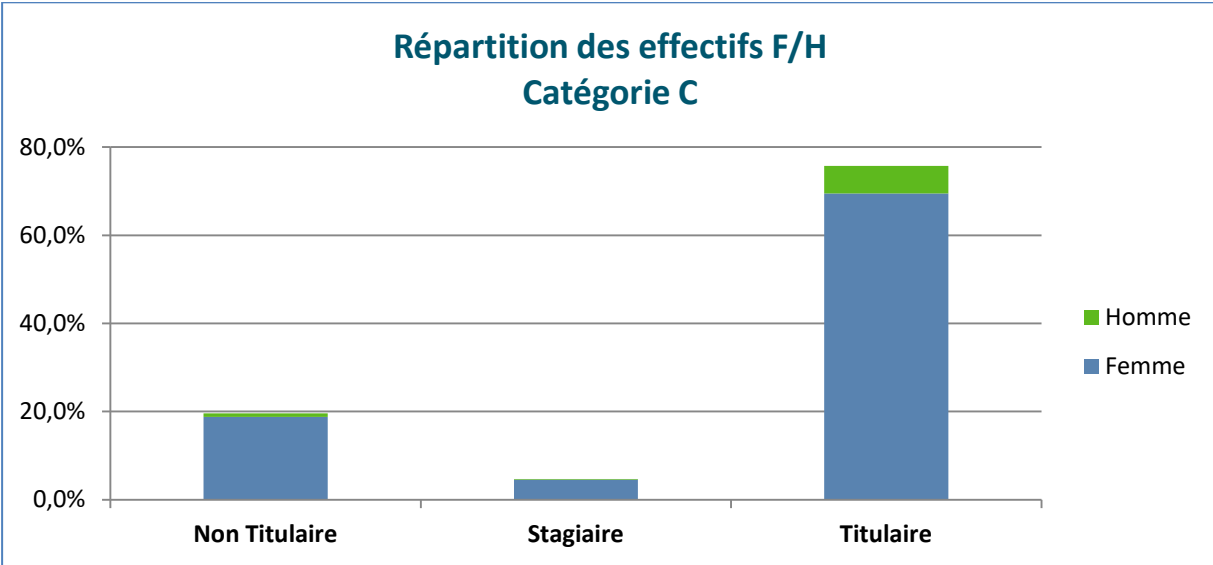
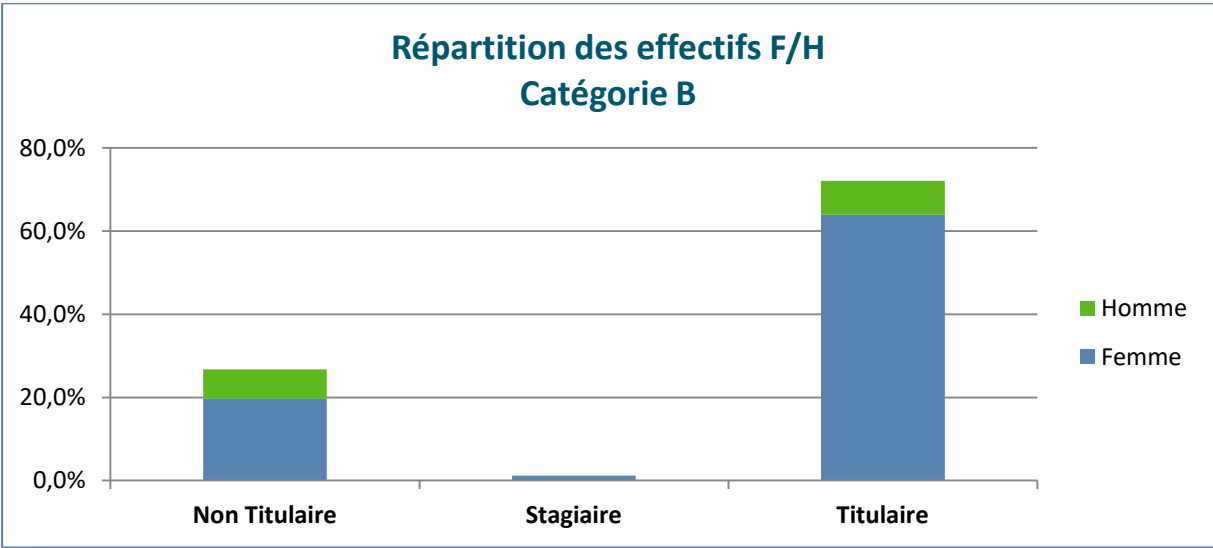
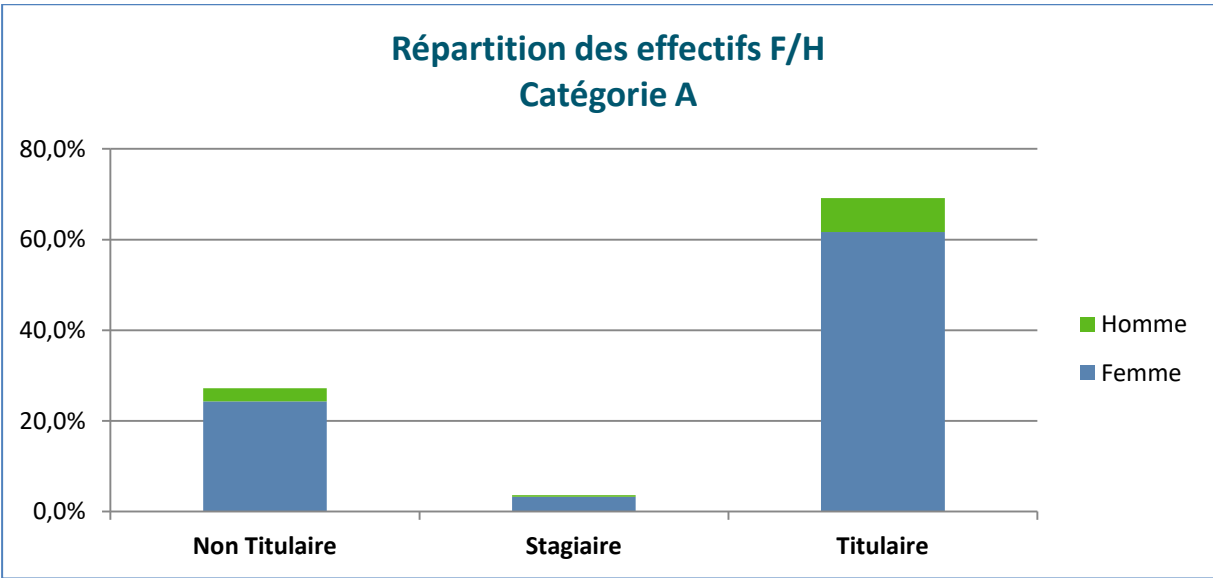
On note une sensible augmentation de l'effectif global sur postes permanents en référence à l'effectif de 2020 (l'effectif évoluant de 916 agent-es à 1050 agent-es).

On reste sur une large féminisation des effectifs avec un pourcentage respectif qui reste stable par rapport à l'année 2020, soit environ 91 % de femmes, contre 9 % pour les hommes.

Sur les 1050 agents-es, 62 % sont en catégorie C, dont la majeure partie sont des femmes titulaires (458 agentes).

Le pourcentage d'hommes varie de 8 à 11 % pour les agents-es titulaires selon la catégorie hiérarchique.

Quant aux agents-es contractuels-les, on note une présence de l'effectif masculin qui varie de 4 à 26 % selon la catégorie hiérarchique. On souligne notamment une concentration des effectifs pour les hommes sur la catégorie B, en Contrats à Durée Déterminée.



2. Effectif : équivalents temps plein sur postes permanents

Statut	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Titulaire	75,2	9,69	84,89	21,73	2,67	24,4	163,78	15,87	179,65	288,94
Contractuel	20,8	2,07	22,87	4	1,17	5,17	61,1	1,34	62,44	90,48
TOTAL	96	11,76	182,35	25,74	3,83	29,57	224,88	17,21	242,09	379,42

3. Répartition des effectifs par âge sur postes permanents

Catégorie hiérarchique	Moins de 25 ans		de 26 à 40 ans		de 41 à 55 ans		Plus de 55 ans	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	14	–	101	15	95	16	63	2
B	4	1	21	4	31	6	17	2
C	23	1	173	8	280	27	139	11
TOTAUX	41	2	295	27	406	49	219	15

Sur l'effectif global sur postes permanents :

- 4 % ont moins de 25 ans,
- 30 % se situent sur la tranche d'âge des 26 à 40 ans,
- 43 % se situent sur la tranche d'âge des 41 à 55 ans,
- et 22 % se situent sur la tranche d'âge de plus de 55 ans.

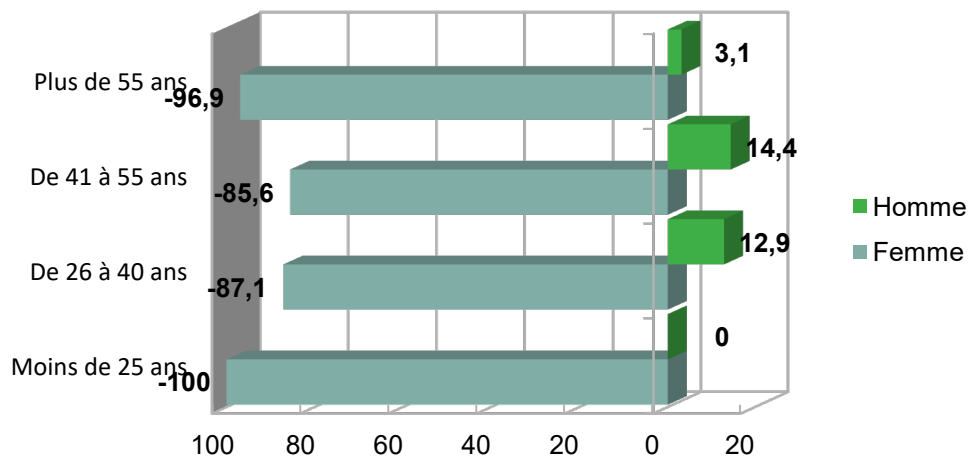
65 % de l'effectif ont plus de 41 ans. On souligne un effectif plus important sur la catégorie C.

On remarque cependant que sur la catégorie A, 42 % ont moins de 41 ans.

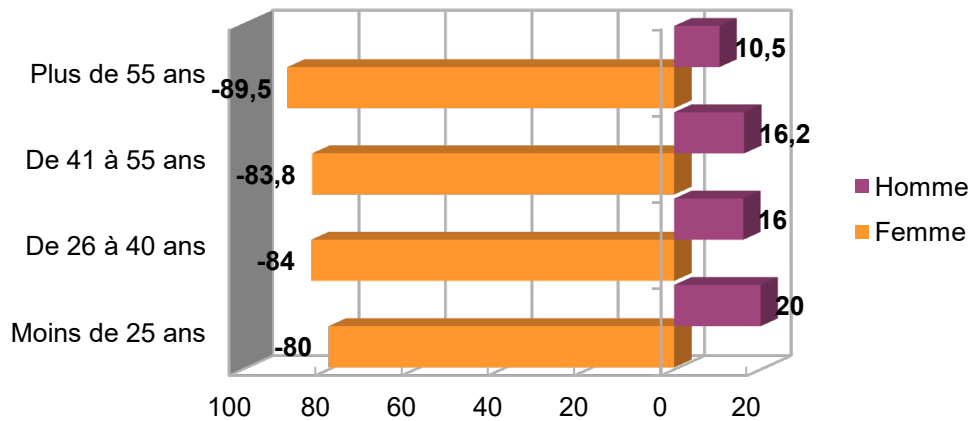
La part de l'effectif des hommes atteint un taux de 10 % sur la tranche d'âge des 41/55 ans en catégorie C, taux le plus élevé sur l'effectif masculin.

Un taux qui reste cependant stable, en référence aux données de 2020.

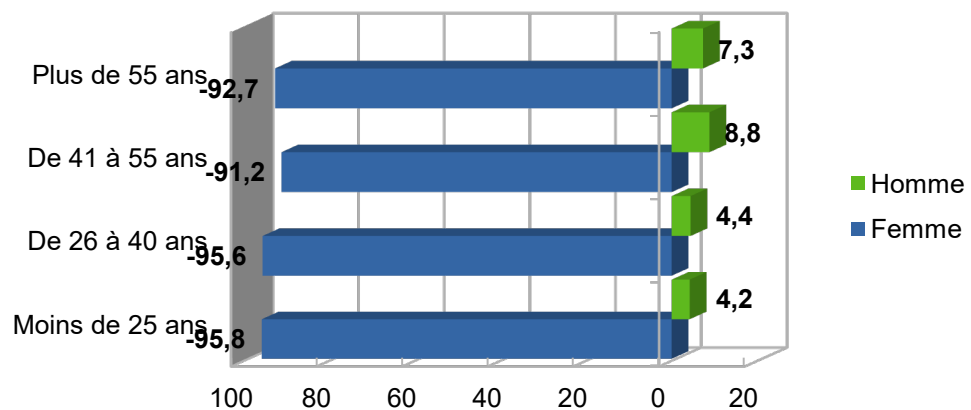
Pyramide des âges - Catégorie A



Pyramide des âges - Catégorie B



Pyramide des âges - Catégorie C



4. Répartition des effectifs par catégorie et par direction sur postes permanents

Direction d'Action Sociale	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Direction Action Sociale Petite Enfance	105	5	5	1	365	7	488
Direction Action Sociale Lutte contre la Pauvreté et la Précarité	46	9	12	2	20	13	102
Direction Action Sociale Personnes Agées	69	7	12	-	182	20	290
Direction Finances et Administration Générale	10	2	11	5	3	2	33
Direction des Ressources Humaines	11	3	21	3	11	-	49
Pôle Appui Méthodes et Innovation	2	1	-	-	-	-	3
Pôle CIDP	2	-	4	-	-	-	6
Pôle Métiers et Numérique	1	1	-	-	-	-	2
Pôle Questure et Assistantes Directions Ressources	-	-	3	-	-	-	3
Charges et Produits à Répartir	-	-	-	-	1	-	1
Charges et Produits non affectés	24	2	5	2	30	5	68
Direction Générale	2	3	-	-	-	-	5
TOTAUX	272	33	73	13	612	47	1050

La direction recensant le plus grand nombre d'agents-es au niveau de l'effectif est la Direction de l'Action Sociale Petite Enfance, dénombrant plus de 28 Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE), 6 relais Assistantes Maternelles, et un Pôle Accueil Petite Enfance. Elle comptabilise à elle seule plus de 475 femmes contre 13 hommes au sein de ses effectifs, soit 45% de femmes sur l'effectif total, contre 1 % d'hommes.

La Direction d'Action Sociale Personnes Agées se positionne au deuxième rang concernant l'effectif global, en comptabilisant 290 agents-es, avec un taux respectif de 91 % de femmes et 9 % d'hommes.

5. Répartition par filière et par catégorie des agents-es sur postes permanents

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administrative	59	16	68	11	44	1	199
Animation	-	-	1	-	-	-	1
Culturelle	-	-	1	-	-	-	1
Sanitaire et Sociale	212	16	2	1	322	27	584
Technique	1	1	1	1	187	19	210
Autre	-	-	-	-	59	-	59
TOTAUX	272	33	73	13	612	47	1050

6. Répartition par fonction des agents-es sur postes permanents

FONCTION	Femme	Homme	Total
Acheteur	2		2
Adjoint au responsable	1	1	2
Adjoint direction avec encadrt	6	2	8
Adjoint-e d'EAJE	14		14
Agent spéc. Petite Enfance	62	1	63
Agent-e chargé-e de la prépara		1	1
Agent-e d'animation gérontolog	1		1
Agent-e d'intervention sociale	3		3
Agent-e de maintenance polyval		2	2
Agent-e de propreté des locaux	63		63
Agent-e de propreté et de rest	32	5	37
Agent-e de vie quotidienne	2	3	5
Agent-e social-e de restaurati	4	5	9
Agent-e technique polyvalent	1		1
Aide Médico-Psychologique	1	1	2
Aide soignant-e ASG	5		5
Aide soignant(e)	99	5	104
Aide soignant(e) AMP	5		5
Aide soignant(e) AMP SA		1	1
Aide soignant(e) nuit W	1	1	2
Aide soignant(e) SA	4	2	6
Aide soignante de nuit	2	1	3
Alotisseur		1	1
Animateur-riche	2		2
APU sectorisée	6		6
APU sectorisée SA	1		1
APU sectorisée W	1		1
ASPE sectorisée	16		16
Assistant-e de direction	6		6
Assistant-e en documentation	1		1
Assistant(e) de gestion RH	6		6
Assistant(e) service social	13		13
Assistant(e) social(e) du pers	1		1
Assistante Maternelle	59		59
Auxiliaire de puériculture	149	1	150
Auxiliaire de puériculture SA	6		6
Auxiliaire de puériculture WSA	1		1
Auxiliaire de vie	21	1	22
Auxiliaire de vie de nuit	3		3

FONCTION	Femme	Homme	Total
Auxiliaire Social-e		1	1
Chargé de formation	2		2
Chargé de gestion	1		1
Chargé-e d'accès aux droits	2		2
Chargé-e d'accomp. RSA	1		1
Chargé-e d'accueil et intégrat	2		2
Chargé-e d'aller vers	2	1	3
Chargé-e d'appui transversal	1		1
Chargé-e de gestion AT-MP	1		1
Chargé-e de l'accueil du siège	2	1	3
Chargé-e de logistique		1	1
Chargé-e de mission	6		6
Chargé-e de remplacement	4	2	6
Chargé-e pré-accueil et instru	1		1
Chargé(e) d'accompagnement	1		1
Chargé(e) d'accompagnement des	1		1
Chargé(e) d'aide sociale	8		8
Chargé(e) de communication	1		1
Chargé(e) de doc. juridique	1		1
Chargé(e) de la GPEEC	1		1
Chargé(e) de la prospective	1		1
Chargé(e) de mission SIRH		1	1
Chargé(e) de mobilité	1		1
Chargé(e) de recrutement	2		2
Chargé(e) des carrières	5	1	6
Chargé(e) des diversités	1		1
Chef de projet transversalité	2	1	3
Chef de projets metiers		1	1
Chef(fe) de projet SIRH	1		1
Conseiller orientation sociale	1		1
Conseiller-e interne en organi	1	1	2
Conseiller(e) ESF	10		10
Contrôleur-se de gestion	1		1
Coordonateur-riche d'action soc	2	2	4
Coordonateur-riche équipe socia		1	1
Coordonnateur affaires juridiq	2		2
Coordonnateur Plateforme des A	1		1
Coordonnateur-trice budgétaire	3		3
Cuisinier-e	3	5	8
Directeur Communication	1		1
Directeur-ice d'action sociale	3	2	5

FONCTION	Femme	Homme	Total
Directeur-ice délégué-e	5	2	7
Directeur-ric(e) adjoint-e d'éta	1		1
Directeur-ric(e) d'EAJE	27	2	29
Directeur-ric(e) d'établissement	12	1	13
Directeur(trice) Administratif	1	2	3
Documentaliste	2		2
Ecrivain public	1		1
Educateur spécialisé	7	3	10
Educateur-ric(e) de jeunes enfan	52	2	54
EJE sectorisé-e	1		1
Ergothérapeute	1		1
Infirmier-e	32	6	38
Infirmier-e coordinateur-ric(e)	12		12
Juriste en charge du dialogue	1		1
Lingère	2		2
Médecin de crèche (mono)	2		2
Médecin de crèche (multi)	1		1
Médecin secteur PA (mono)	1		1
Médecin secteur PA (multi)	1		1
Médiateur-ric(e) de nuit		4	4
Moniteur-ric(e) éducateur-ric(e)	1	2	3
Préventeur-ric(e) / ergonom(e)	2		2
Psychologue	7		7
Référent patrimoine		1	1
Référent-e budgétaire	3		3
Référent-e comptable	5	5	10
Référent-e paie	1		1
Resp. Observation Sociale	1		1
Responsable d'unité	1		1
Responsable de la restauration	1		1
Responsable de service	5	1	6
Responsable entretien des loca		1	1
Responsable Pôle AS et Domicil	1		1
Responsable Pôle conseil et mé	1		1
Responsable Pôle Inclusion Fin	1		1
Responsable relais ASS MAT	8		8
Secrétaire accueil public SDF	1		1
Secrétaire Administratif(ve)	7		7
Secrétaire CAI	1		1
Secrétaire de service	2		2
Secrétaire du Service Social	5		5

FONCTION	Femme	Homme	Total
Secrétaire du SHA	1		1
Secrétaire EHPAD	3	1	4
Secrétaire général-e	1	1	2
Secrétaire LHSS	1		1
Secrétaire Personnes âgées	8		8
Secrétaire Petite Enfance	15		15
Technicien conseil	1		1
Travailleur-se social-e	7	1	8
Position administrative disponibilité détachement	25	3	28
Total	957	93	1050

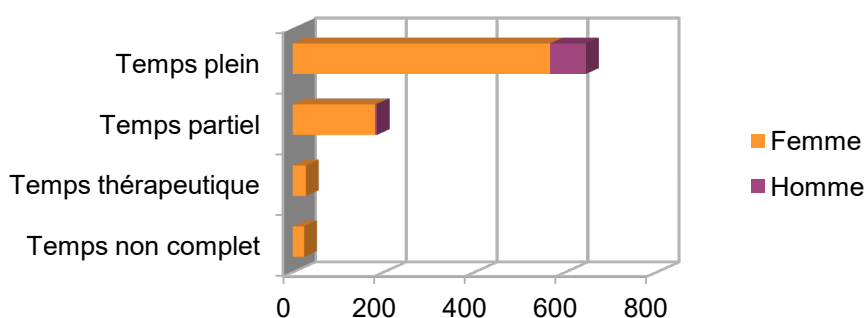
On peut relever que les métiers les plus représentés par ordre décroissant sont :

- pour les femmes :
 - Auxiliaire de Puériculture
 - Aide-Soignante
 - Agent de Propreté des locaux
 - Agent Spécialisé Petite Enfance
 - Assistante Maternelle
- pour les hommes :
 - Infirmier
 - Référent Comptable
 - Agent de Propreté et de restauration
 - Aide-Soignant
 - Cuisinier

7. Répartition selon la durée du temps de travail sur postes permanents

Durée de travail	Femme	Homme	Total
Temps non complet	25	-	25
Temps thérapeutique	29	-	29
Temps partiel	181	4	185
Temps plein	566	79	645
TOTAL	801	83	884

Répartition selon la durée du temps de travail sur postes permanents

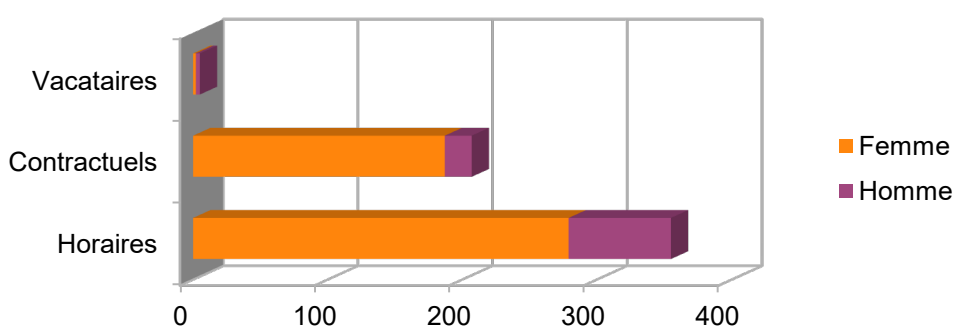


8. Répartition des agents-es non permanents

Statut	Femme	Homme
Horaires	279	76
Contractuels	187	20
Vacataires	2	3
TOTAL	468	99

On note plus de 17 % d'hommes dans l'effectif des non permanents contre 12 % sur l'année 2020.

Répartition des agents-es non permanents

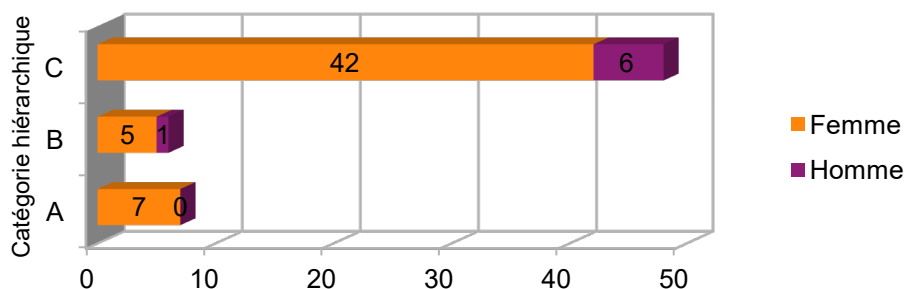


9. Les Bénéficiaires de l'Obligation d'emploi

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	7	0	7
B	5	1	6
C	42	6	48
TOTAL	54	7	61

79 % des effectifs des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi relèvent de la Catégorie C, soit 42 femmes et 6 hommes

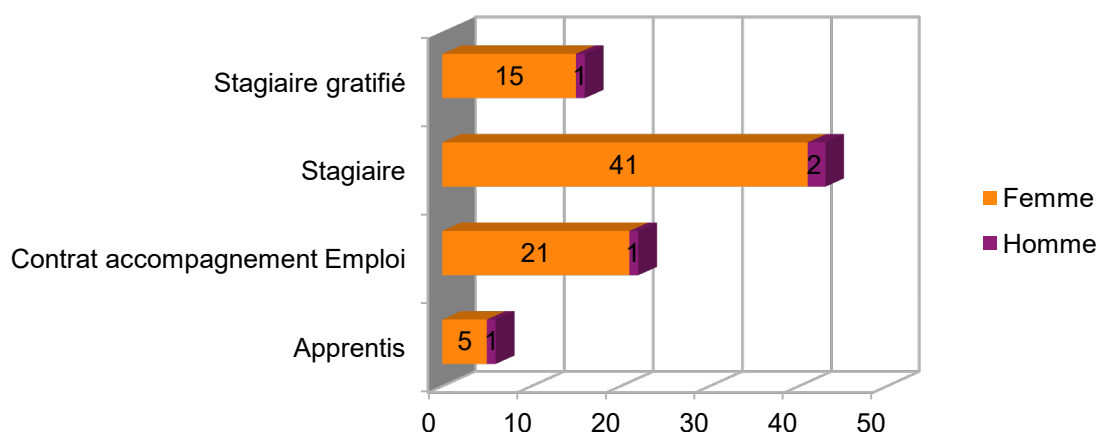
Répartition des agents-es BOE par catégorie hiérarchique



10. Les dispositifs emplois

Dispositif	Femme	Homme
Apprentis	5	1
Contrat accompagnement Emploi	21	1
Nombre de stagiaires	41	2
Nombre de stagiaires gratifiés	15	1
TOTAL	82	5

Les dispositifs emplois



11. Les Entrées

Motif d'entrée	Femme	Homme	Total
Recrutements	318	57	375
<i>dont contractuel</i>	72	9	81
<i>dont non titulaires remplaçants</i>	173	42	215
<i>dont mise en stage</i>	10	1	11
<i>dont mutation</i>	5	1	6
<i>dont détachement</i>	19	1	20
<i>dont contrats de droits privés</i>	24	2	26
<i>dont stagiaires gratifiés</i>	15	1	16
Réintégrations	9	-	9
<i>dont réintégration après disponibilité</i>	2	-	2
<i>dont réintégration après congé parental</i>	6	-	6
<i>dont réintégration suite à mise à disposition</i>	1	-	1
TOTAL	327	57	384

12. Les Sorties

Motif de sortie	Femme	Homme
Définitives	302	61
<i>dont retraite</i>	27	1
<i>dont fin d'engagement</i>	257	55
<i>dont fin de détachement</i>	7	2
<i>dont mutation</i>	11	3
Provisoires	65	5
<i>dont congé parental</i>	7	-
<i>dont congé de présence parental</i>	1	-
<i>dont détachement</i>	15	1
<i>dont congés sans traitement maladie</i>	16	1
<i>dont dispo pour suivre conjoint</i>	3	-
<i>dont dispo pour élever un enfant</i>	5	-
<i>dont dispo maladie</i>	7	1
<i>dont dispo pour convenance personnelle</i>	11	2
TOTAL	367	66

Globalement, on peut remarquer que le nombre d'entrées a augmenté en 2021 par rapport à l'année 2020. Le nombre d'entrées est passé de 156 en 2020 à 384 en 2021.

Les recrutements de femmes représentent 85,16 % contre 14,84 % pour les hommes.

On constate que les recrutements des non titulaires pour les hommes, atteignent un taux plus élevé, soit près de 19,5 %.

Pour les sorties on retrouve sensiblement la même tendance que les entrées globalement, avec un taux de sortie équivalent à 84,75 % pour les femmes et 15,25 % pour les hommes.

On constate que les départs liés aux fin d'engagements est le motif de sortie où le nombre d'agents-es sortants-es est le plus élevé : 257 femmes contre 55 hommes, soit 82,37 % de femmes sortantes contre **17,63 %** d'hommes sortants.

13. Le nombre de départs à la retraite

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	6	-	6
B	4	-	4
C	17	1	18
TOTAL	27	1	28

La catégorie C comptabilise le plus grand nombre de départs à la retraite, avec un nombre de départs de 18 agents-es, (17 femmes et 1 homme) soit plus de 64 % du nombre total de départs à la retraite, contre 52 % en 2020.

14. L'Age Moyen de départ à la Retraite

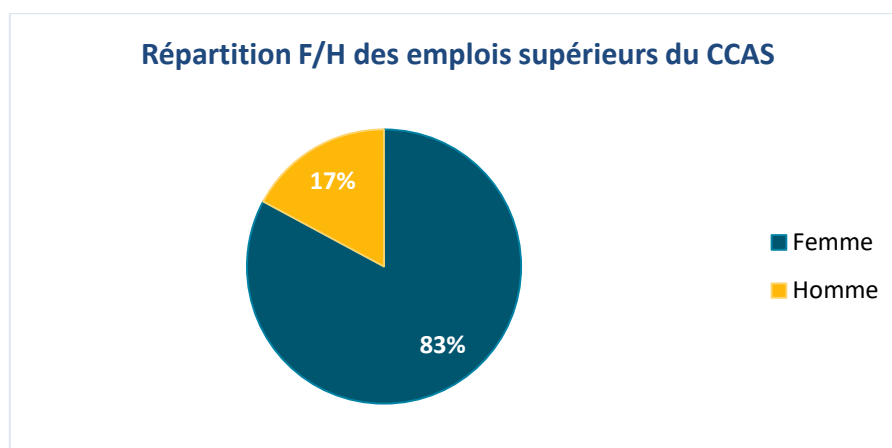
Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	62 ans	–	62 ans
B	64 ans	–	64 ans
C	63 ans	60 ans	61 ans et 5mois
TOTAL	63 ans	60 ans	63 ans

15. Emplois supérieurs : Responsables, Adjoints-e et Directeur-rices

Emploi	Femme	Homme	Total
Adjoint-e au Responsable	1	1	2
Adjoint-e de Direction avec encadrement	6	2	8
Directeur-trice d'EAJE	28	2	30
Directeur-ric(e) d'Établissement	12	1	13
Directeur-ric(e) Adjoint-e d'Établissement	1	-	1
Directeur-ric(e) Communication	1	-	1
Directeur-ric(e) d'Action Sociale	3	2	5
Directeur-ric(e) Délégué-e	5	2	7
Directeur-ric(e) Administratif-ve	1	2	3
TOTAL	58	12	70

On note que 83 % de femmes (contre 17 % d'hommes) sont affectées sur des emplois supérieurs.

On remarque que les directeur-rices d'EAJE représentent près de 50 % de l'effectif global des emplois supérieurs.



16. Agents-es promus-es

Les avancements de grade

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	1	-	1
B	2	1	3
C	5	3	8
TOTAL	8	4	12

Les promotions internes

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	1	-	1
B	1	-	1
C	-	-	0
TOTAL	2	-	2

17. Parcours professionnels et mobilité

Mobilités des agent-es titulaires

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	1	0	0
B	-	-	-
C	6	-	6
TOTAL	7	0	6

Mobilités des agent-es non titulaires

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	-	1	1
B	1	-	1
C	2	-	2
TOTAL	3	1	4

Ces données indiquent le nombre d'agent-es ayant réalisé une mobilité.

La majeure partie des mobilités concernent plutôt la catégorie C et que des femmes. On note un total de 8 mobilités sur 10, en catégorie C pour les mobilités des agent-es titulaires et non titulaires.

II. La Rémunération

1. Revenus nets moyens annuels (temps plein)

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Ecart de rémunération en %	Total
A	28 672,10 €	31 969,83 €	-5,44 %	29 077,08 €
B	25 473,32 €	24 631,90 €	1,68 %	25 375,48 €
C	21 484,99 €	22 874,06 €	-3,13 %	21 646,39 €
Moyenne totale	23 722,18 €	25 491,94 €	-3,60 %	23 930,86 €

Moyenne de Net à Payer avant impôts

On note une rémunération moyenne annuelle de 25 492 € pour les hommes contre 23 722 € pour les femmes, soit un écart de rémunération de -3,60 %.

On observe un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, au sein des catégories A et C avec un écart de rémunération de -3 à -5 %.

Seule la catégorie B dénote une légère hausse de rémunération pour les femmes que pour les hommes (soit un écart de rémunération de +1,68%).

2. Revenus nets moyens annuels par filière et par catégorie hiérarchique

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Administrative	25 912,68 €	34 186,49 €	22 801,72 €	19 214,65 €	21 237,33 €	24 783,96 €
Culturelle			22 024,38 €			
Sanitaire et Sociale	23 320,78 €	27 559,83 €			20 987,83 €	21 742,94 €
Technique	33 285,81 €	12 040,89 €		25 604,48 €	19 904,81 €	21 617,88 €
Moyenne Totale	24 029,65 €	29 345,28 €	22 785,53 €	19 924,63 €	20 616,36 €	21 773,60 €

Moyenne de Net à Payer avant impôts

L'écart de rémunération le plus important est observé sur les emplois de catégorie A, sur la filière administrative, où une femme perçoit en moyenne 25 912 € contre 34 186 € pour un homme, soit une variation de -31,93 %.

	Femme	Homme	Total Moyenne
Contrats de droit privé	16 033,88 €	10 866,27 €	14 311,34 €

Moyenne de Net à Payer avant impôts

3. Revenus nets à payer annuels moyens des cadres à temps plein

(Moyenne de Net à Payer avant impôts)

Responsable de service			
Catégorie A		Catégorie B	
Femme	Homme	Femme	Homme
25 741,51 €	-	28 844,67 €	-

Adjoint-e de Direction	Femme	Homme	Ecart de rémunération en %	Moyenne totale
Adjoint de Direction avec encadrement	34 211,14 €	36 118,07 €	-5,57 %	34 483,56 €
Adjoint d'EAJE	26 714,29 €	-	0,00 %	26 714,29 €
Directeur/Directrice	Femme	Homme		Total
Directeur-riche d'Etablissement	27 289,07 €	41 110,70 €	-50,65 %	28 440,87 €
Directeur-riche d'EAJE	28 220,52 €	28 209,45 €	+ 0,04 %	28 219,56 €
Directeur Adjoint d'Etablissement	26 144,63 €		0,00 %	26 144,63 €
Directeur-riche délégué	30 510,36 €	25 201,05 €	+ 17,40 %	28 740,59 €
Directeur-riche de l'Action Sociale/Directeur-riche de la communication	41 612,20 €	-	0,00 %	41 612,20 €

L'écart le plus conséquent au niveau des revenus annuels moyens des cadres se situe sur la fonction de **Directeur-riche d'Etablissement**. On souligne une rémunération de 27 289 € pour les femmes contre 41 110,70 €, soit une **variation à hauteur de -50 %** entre les revenus nets annuels moyens des femmes et des hommes.

4. Primes et indemnités annuelles dans la rémunération

Moyenne des primes et indemnités annuelles allouées aux agents-es titulaires

Prime	Femme	Homme	Moyenne totale
IFSE Moyen annuel	2 893,98 €	3 488,37 €	3 191,18 €
NBI moyenne annuelle	582,68 €	588,13 €	585,41 €
SFT Moyen annuel	826,68 €	1 130,82 €	978,75 €
Prime exceptionnelle moyenne annuelle	965,00 €	1 421,07 €	1 193,04 €
GIPA	152,75 €	388,48 €	270,62 €

Moyenne des primes et indemnités annuelles allouées aux agents -es contractuels-les sur emplois permanents

Prime	Femme	Homme	Moyenne totale
IFSE Moyen annuel	2 535,13 €	2 815,50 €	2 675,32 €
NBI moyenne annuelle	-	-	-
SFT moyen annuel	1 058,04 €	846,28 €	952,16 €
Prime exceptionnelle moyenne annuelle	1 386,26 €	2 116,37 €	1 751,32 €

Concernant la part des primes et indemnités dans la rémunération, on constate un écart entre les femmes et les hommes. Cet écart reste présent pour les agent-es titulaires et contractuel-les. On remarque que les hommes perçoivent en moyenne des primes et indemnités plus élevées que les femmes.

Seul le Supplément Familial de Traitement reste plus élevé pour les femmes que les hommes, concernant les agent-es contractuel-les. On observe que l'IFSE atteint en moyenne 3 191 € pour les agent-es titulaires contre 2 675 € pour les agent-es contractuel-les.

On constate également que pour les primes exceptionnelles un écart est relevé entre les agent-es titulaires et contractuel-les, atteignant 1193 € en moyenne pour les agent-es titulaires contre 1 751 € pour les agent-es contractuel-les.

On remarque notamment que cet écart est plus prononcé pour les contractuel-les, entre les femmes et les hommes.

On relève une prime exceptionnelle annuelle moyenne de 1 386 € pour les femmes contre 2116 € pour les hommes, soit une variation de **-52 ,67 %**,

5. Heures supplémentaires

Heures supplémentaires des agent-es titulaires

Catégorie Hiérarchique	Femme	Homme	Total
Catégorie A	3553,27	798,84	4352,11
Catégorie B	2347,26	-	2347,26
Catégorie C	15747,21	1994,06	17741,27
Total	21647,74	2792,9	24440,64

Heures supplémentaires des agent-es contractuel-les sur postes permanents

Catégorie Hiérarchique	Femme	Homme	Total
Catégorie A	8524,24	-	8524,24
Catégorie B	772,14	-	772,14
Catégorie C	12603,77	373,36	12977,13
Total	21900,15	373,36	22273,51

III. La Formation

1. Nombre d'heures et de jours de formation

Catégorie hiérarchique	Nombre d'heures de formation			Nombre de jours de formation		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
A	8622	654,5	9276,5	1373	99,5	1472,5
B	1103,75	264,5	1368,25	168	46,5	214,5
C	6968,25	656,75	7625	1032	97,5	1129,5
TOTAL	16694	1575,75	18269,25	2573	243,5	2816,5

Le nombre de jours de formation est supérieur à celui recensé en 2020.

1500 jours de formations relevés en 2020, contre 2816 jours en 2021, soit une augmentation de 87,73 %. On note qu'en 2020, les agent-es ont moins bénéficié de temps de formation dû à la crise sanitaire.

Le nombre de jours de formation est supérieur pour les femmes, pour chaque catégorie hiérarchique. En référence à l'année 2020, on note une variation de + de 88 % pour les femmes et de + 83 % pour les hommes, du nombre de jours de formation.

2. Nombre d'agent-es par type de formation

Type de formation	Femme	Homme	Total
Congé Formation Professionnelle	3	–	3
Formation d'intégration	30	3	33
Formation de Perfectionnement	295	50	345
Formation Professionnalisation 1 ^{er} emploi	30	9	39
Formation Professionnalisation Postes à Responsabilité	1	–	1
Formation Professionnalisation Vie Professionnelle	696	71	767
Formation statutaire obligatoire	79	1	80
Total	1134	134	1268

3. Nombre d'agent-es ayant réalisé une prépa concours/examen et tests de positionnement

Type de formation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Prépa concours / examens	12	-	9	1	17	-	39
Tests de positionnement	16	2	8	2	-	-	28
TOTAUX	28	2	17	3	17	1	68

IV. Conditions de travail

1. Accident de travail / trajet

Nombre d'accidents

Type d'accident	Nb d'accidents		TOTAL
	Femme	Homme	
Accident de travail	63	3	66
Accident de trajet	25	0	25
TOTAUX	88	3	91

Nombre de jours d'absences liées à un Accident de travail/trajet

Type d'accident	Nb de jours d'arrêts		TOTAL
	Femme	Homme	
Accident de travail	3111 jours	212 jours	3323 jours
Accident de trajet	1574 jours	-	1574 jours
TOTAUX	4685 jours	212 jours	4897 jours

V. Congés

1. Nombre d'agent-es ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois

Type de congés	Femme	Homme	Total
Congé parental	2	–	2
Disponibilité	15	1	16
TOTAL	17	1	18

Une baisse des congés parentaux et des disponibilités est soulignée, par rapport à l'année précédente. Le congé parental ne concerne que les femmes.

Par ailleurs on comptabilise un seul homme en disponibilité contre 5 l'année précédente. Poursuivre les actions favorisant l'accès aux droits est primordial, pour permettre une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée.

VI. Organisation du temps de travail

1. Nombre d'agent-es sur poste à temps complet travaillant à temps partiel en 2020

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	68	1	69
B	10	0	10
C	157	3	160
Contrats de droit privé	20	0	20
TOTAL	255	4	259

Ces données n'intègrent pas les mi-temps thérapeutiques. Elles représentent le nombre d'agent-es occupant leur poste en temps partiel (de droit ou pas).

4 hommes ont fait le choix de réduire leur temps de travail, soit 1,5 % des temps partiels. Le nombre de femmes à temps partiel a augmenté de + 51 %.

2. Nombre d'agent-es à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2021

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	4	–	4
B	2	–	2
C	19	3	22
TOTAL	25	0	28

3. Les temps non complets

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	11	–	11
B	1	–	1
C	13	–	13
TOTAL	25	-	25

CCAS de Grenoble

Patrimoine bâti *Cartes des investissements*

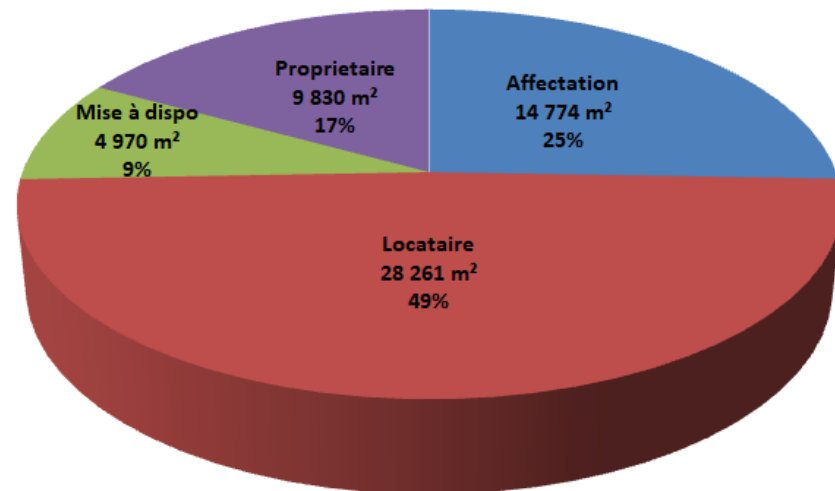
13 janvier 2023



Le patrimoine bâti du CCAS

Un patrimoine hétéroclite :

- Le CCAS de la Ville Grenoble occupe 78 biens (environ 58 000 m²) dont il est soit :
 - Propriétaire : 14 biens (9 830 m²)
 - « Affectataire » par PV d'affectation de la Ville (le CCAS dispose des droits et obligations du propriétaire) : 25 biens (14 774 m²)
 - Locataire (auprès d'un bailleur social ou autre) :
 - ACTIS : 11 biens (22 479 m²)
 - Alpes Isère Habitat : 1 bien (4 205 m²)
 - Grenoble Habitat : 4 biens (1 287 m²)
 - SDH : 3 biens (221 m²)
 - MFI : 1 bien (70 m²)
 - Occupant dans le cadre d'une mise à disposition par la Ville : 19 biens (4 970 m²) occupés, bien souvent à titre gracieux mais des exceptions : Exemple : Claudel (avec répartition de charges entre Ville et CCAS)



Les investissements : Travaux récurrents

Travaux récurrents inscrits au BP22 (hors achats délégués, numérique, mobilier et flotte auto/vélo) et au BP23 (en cours d'élaboration)

	BP2022	BP2023
DASPA	531 950 € + 186 000 € (op. légionelle)	663 600 € + 26 000 € (op. légionelle)
DASPE	292 267 €	281 153 €
DASLPP	100 000 €	122 800 €
DG (y compris provision pour aléas, provision pour espace extérieur et Ad'Ap)	415 094 €	851 580 €
TOTAL	1 339 311 € + 186 000 €	1 919 133 € + 26 000 €



Les investissements : Opérations

Mandat 2014 – 2020 (opérations réalisées et livrées)

DASPA : Direction Action Sociale Personnes Agées :

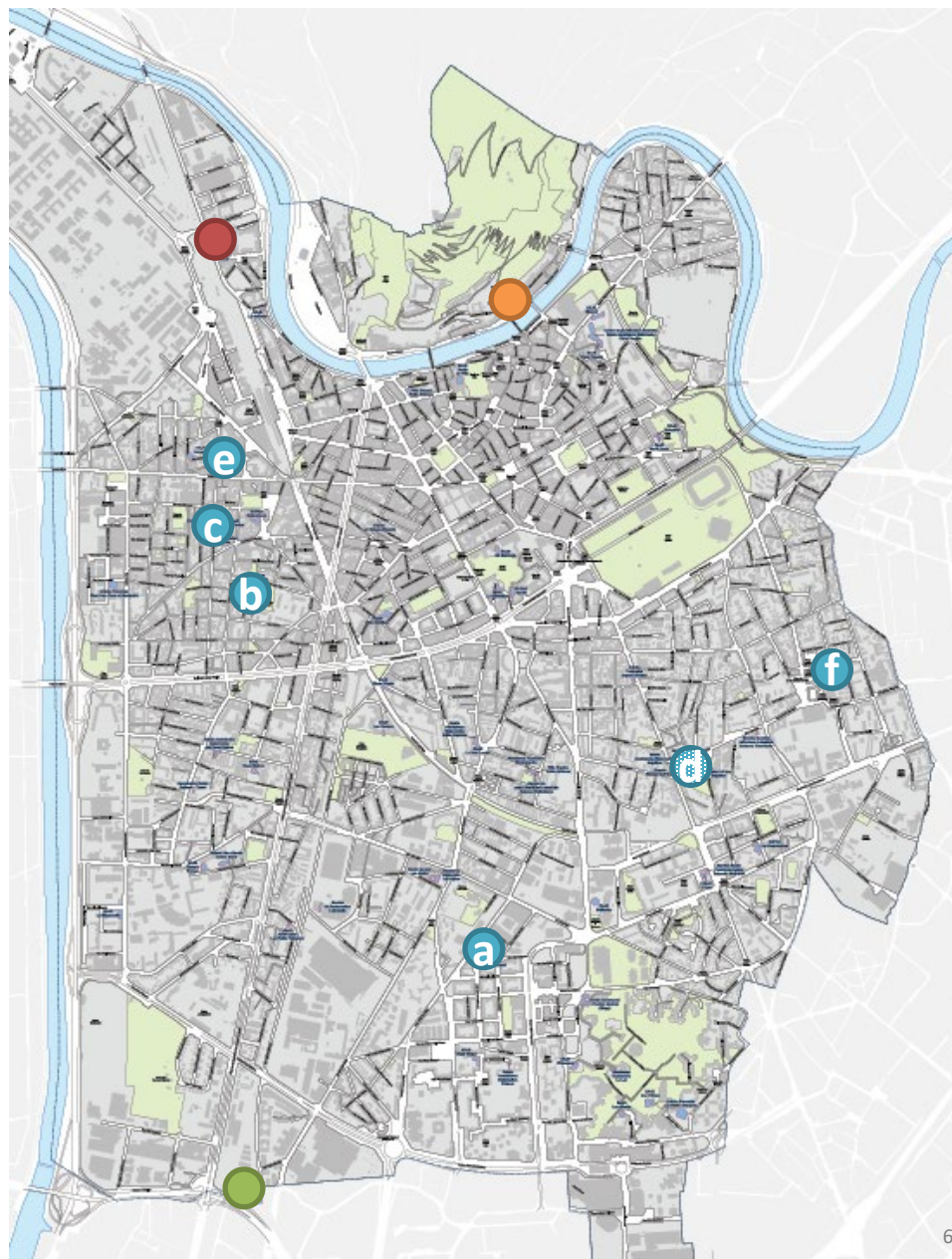
- Réhabilitation de la Résidence Autonomie Saint Laurent (livraison 2019 / 68pl.) ; **3.654k€ TTC** ; *impact en fct. sur redevance ACTIS (montant de redevance annuelle 2021 = 145 932 €)*
- Réhabilitation du hall et aménagement des extérieurs (phase 1) de l'EHPAD Lucie Pellat (2019 / 79pl.) ; **228k€ TTC + 205k€ TTC** ; *impact en fct. sur redevance AIH pour la réhab. (montant de redevance annuelle 2021 = 147k€)*

DASPE : Direction Action Sociale Petite Enfance :

- a Construction EAJE Vigny Musset (2015 / 20pl. hors FA) ; CCAS = propriétaire
- b Requalification EAJE Charrel (2017 / 26pl. hors FA) ; CCAS = propriétaire
- c Réhabilitation EAJE Milles Pattes (2018 / 36pl.) ; CCAS = affectataire d'un bien Ville
- d Halte-Garderie et Mini-Crèche Parentale Les Loupiots (2018) ; CCAS = locataire d'ACTIS
- e Construction EAJE Anthoard (2019 / 66pl.) ; **2.160k€ TTC** ; CCAS = propriétaire
- f Construction EAJE Châtelet (2020 / 51pl.) ; **2.000k€ TTC** ; CCAS = propriétaire

DASLPP : Direction Action Sociale Lutte Contre la Pauvreté et la Précarité :

- Requalification partielle du CAI (2019 / 87pl.) ; **390k€ TTC** ; CCAS = propriétaire
- Réaménagement du Rondeau et réhabilitation des chalets (2020 / 80pl.) ; **1.000k€ TTC** ; CCAS = emphytéote d'un bail de 18 ans avec GAM

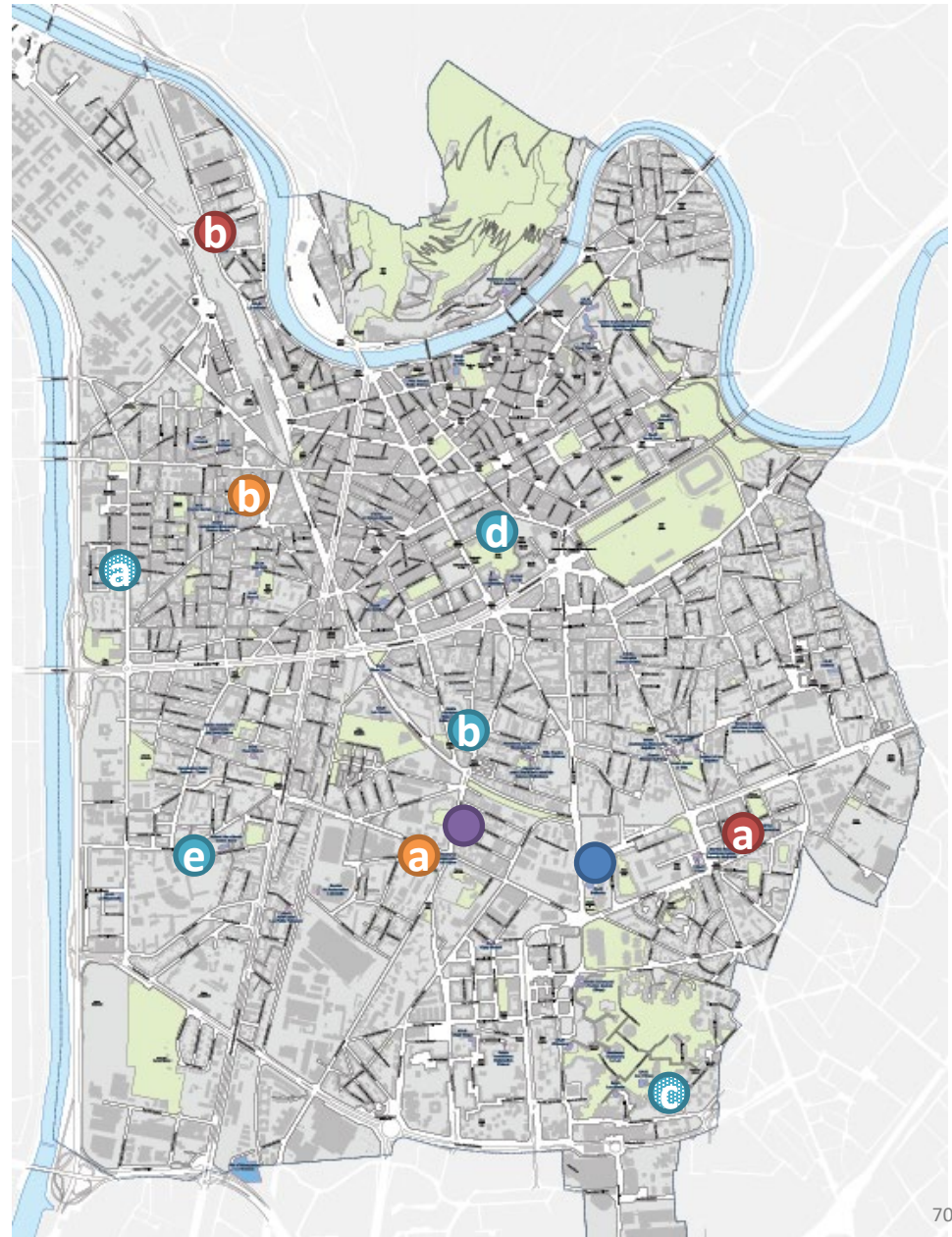


Les investissements : Opérations

Mandat 2020 – 2026 (Projets à arbitrer et à programmer dans la PPI du CCAS)

DASPA : Direction Action Sociale Personnes Agées :

- Construction de l'EHPAD A. Léo (mise en service le 06/09/2022 / 84pl.) ; **14.300k€ TTC + 518 k€ TTC** (mobilier et numérique) + **120k€ TTC** (café Léo); *impact en fct. sur redevance ACTIS (pour la construction) ; (montant de redevance annuelle 2023 = 472k€)*
- Aménagement des extérieurs (phase 2) de l'EHPAD Lucie Pellat (été 2022 / 79pl.) ; **253k€ TTC** (*s'impose au CCAS suite à la vente de foncier entre Ville et AIH*)
- a** Travaux d'amélioration, de mise en sécurité et de mise en accessibilité sur la Résidence Autonomie les Alpains (livraison fin 2023 / 66pl.) ; **450k€ TTC** ; *impact en fct. sur redevance ACTIS (montant de redevance complémentaire annuelle 2023 = +31k€)*
- b** Requalification de la Résidence Autonomie Saint Bruno / ex. EHPAD (livraison fin 2025 / 75pl.) ; **11.350k€ TTC + 500 k€ TTC** (mobilier et numérique) ; *impact en fct. sur redevance ACTIS (montant de redevance annuelle 2021 = 183k€)*
 - ➡ Transfert + fermeture RA Montesquieu
- Préfiguration d'une Cité des Ainé.e.s et des Aidant.e.s / ex. EHPAD Narvik ? (livraison 2024) ; **856k€ TTC** ; Ville de Grenoble = propriétaire
 - ➡ Cité des Ainé.e.s et des Aidant.e.s - Phase 2 (11,2M€ TDC / 2570m² ?)



Les investissements : Opérations

Mandat 2020 – 2026 (Projets à arbitrer et à programmer dans la PPI du CCAS)

DASPE : Direction Action Sociale Petite Enfance :

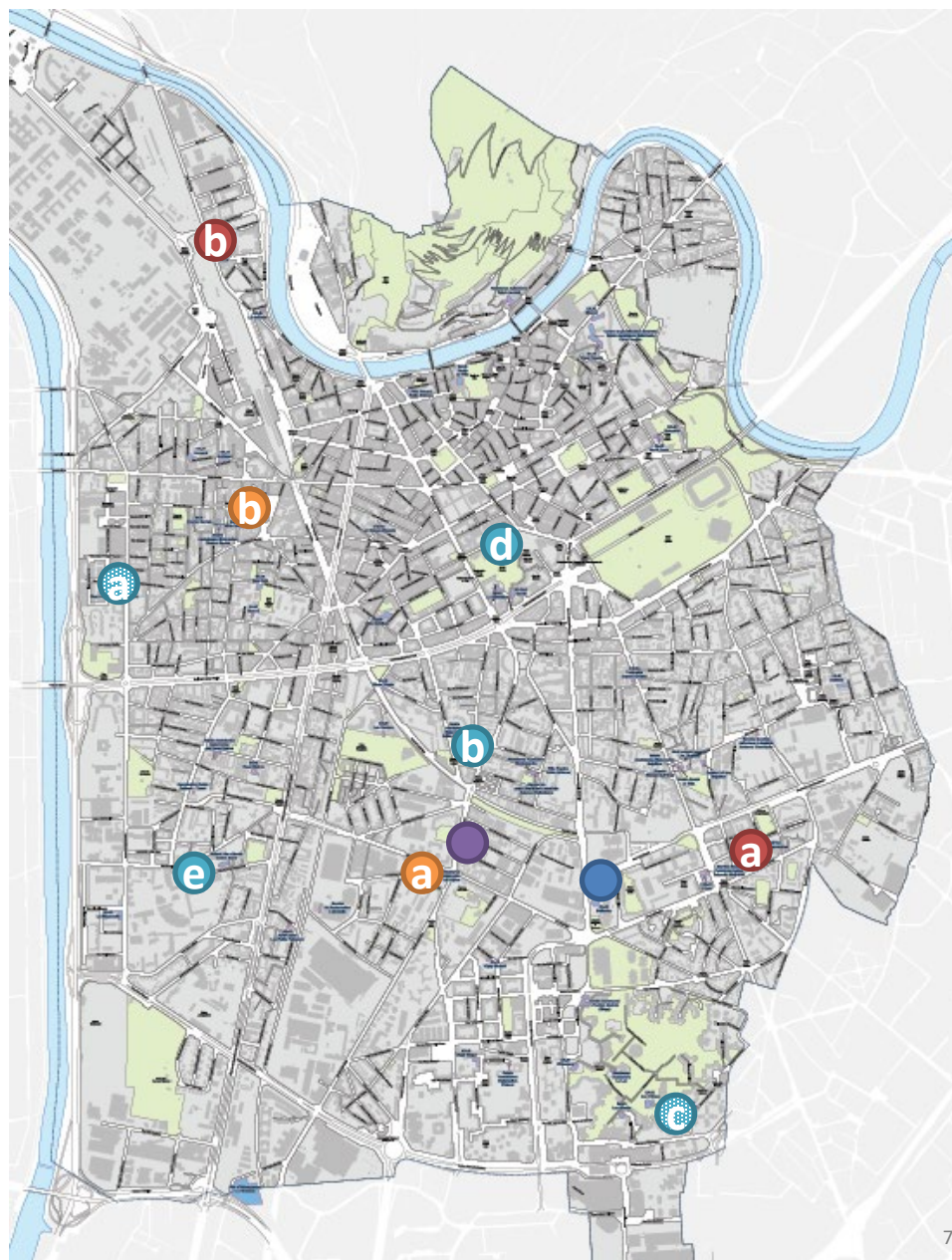
- a** Travaux d'amélioration crèche associative Pom Flore et Alexandre (li. 2024) ; **310k€ TTC** ; CCAS = propriétaire
- b** Réhabilitation EAJE Voie Lactée (li. fin 2023 / 36pl.) ; **1.910k€ TTC** ; CCAS = affectataire d'un bien Ville
- c** Réhabilitation crèche associative les Petits Arlequins + LAEP les Menestrels (li. 2025 ; lien avec le projet pôle enfance des Trembles) ; **534 k€ TTC** ; CCAS = affectataire d'un bien Ville
- d** Réhabilitation EAJE Ilot Marmots (li. 2025 ; lien avec réhab. École Jules Vernes / 42pl.) ; **1.900k€ TTC** ; CCAS = affectataire d'un bien Ville
- e** Réhabilitation EAJE Anatole France (li. 2029 / 90pl.) ; **3.850k€ TTC** ; CCAS = affectataire d'un bien Ville

DASLPP : Direction Action Sociale Lutte Contre la Pauvreté et la Précarité :

- a** Requalification du dispositif LAM Delphinelles / ex. EHPAD (livraison 2023 / 25pl.) ; **556k€ TTC** inscrit dans la PPI du CCAS ; CCAS = gestionnaire d'un bien ACTIS ; (*montant de redevance annuelle 2021 = 136k€*)
- b** Douches CAI (2023) ; **140k€ TTC** + Sécurisation / réaménagement bureaux / ouverture au 2^{ème} (2024) ; **200k€ TTC** ; CCAS = propriétaire du CAI et CCAS = gestionnaire du CHRS / bien Grenoble Habitat ; (*montant de redevance annuelle 2021 = 64k€*)

DG : Direction Générale

- f** Claudel : subvention d'équipement versée par le CCAS à la Ville, et ce dans la limite d'un montant annuel capé à **50k€ par an**



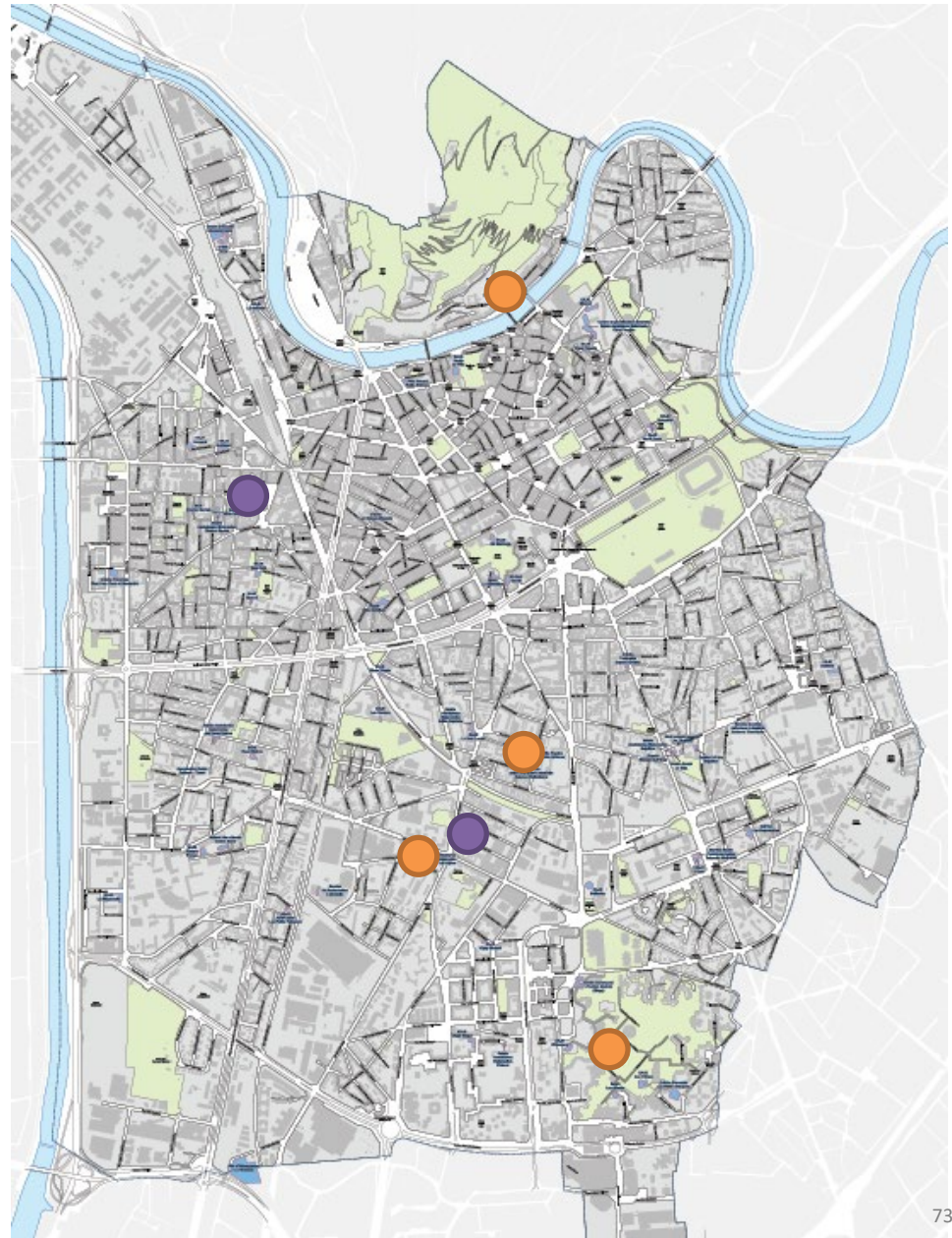
ANNEXES



Le patrimoine bâti du CCAS - DASPA

La répartition des biens par DAS :

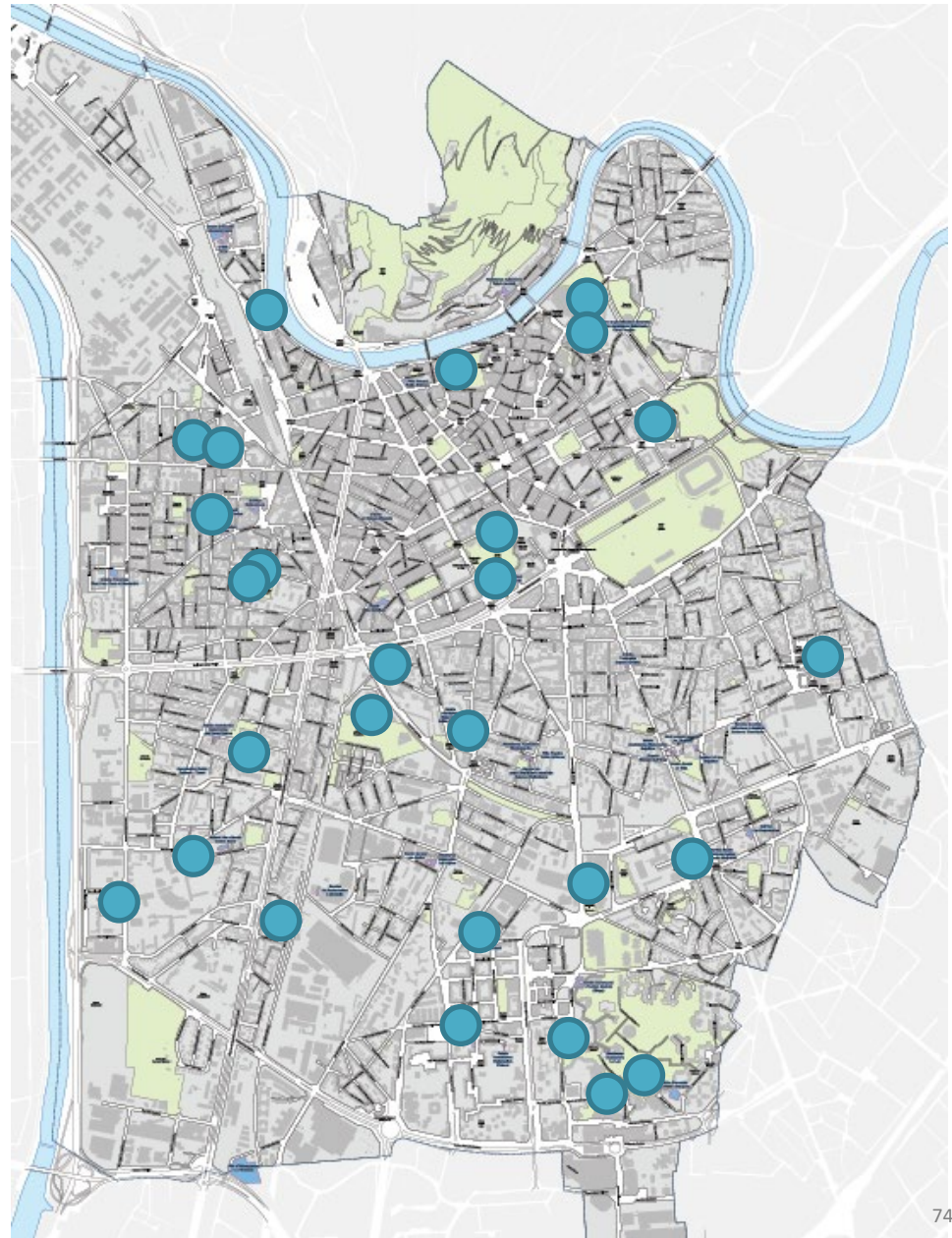
- DASPA : Direction Action Sociale Personnes Agées
- Rappel de l'organisation
 - Direction déléguée « Dépendance et Soins »
 - Direction déléguée « Autonomie et veille sociale »
- Les principaux équipements :
 - ● 3 Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) dont 1 sur la commune de Montbonnot-Saint-Martin
 - ● 4 Résidences Autonomies (RA)
 - Le Centre de Jour
 - La Maison des Aidants
 - 3 implantation pour le Service de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD)
 - Le Service Social Personnes âgées (SSPA)
 - La Restauration à Domicile (RAD)



Le patrimoine bâti du CCAS - DASPE

La répartition des biens par DAS :

- DASPE : Direction Action Sociale Petite Enfance
- Rappel de l'organisation
 - 2 Directions déléguées « Gestion des établissements et projets transversaux »
 - 1 Pôle « Modes de garde et suivi des demandes »
 - 1 Pôle « Sécurité, santé et médico-social »
- Les principaux équipements :
 - ● 27 Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) ou crèches collectives
 - 4 équipements mis à disposition d'associations (Les Loupiots, Les Petits Arlequins, Chez Pom Flore et Alexandre, La Trottinette)
 - 6 Relais Assistantes Maternelles (RAM)
 - Le Pôle d'Accueil Petite Enfance
 - Des Lieux d'Accueil Enfants-Parents (LAEP)



Le patrimoine bâti du CCAS - DASLPP

La répartition des biens par DAS :

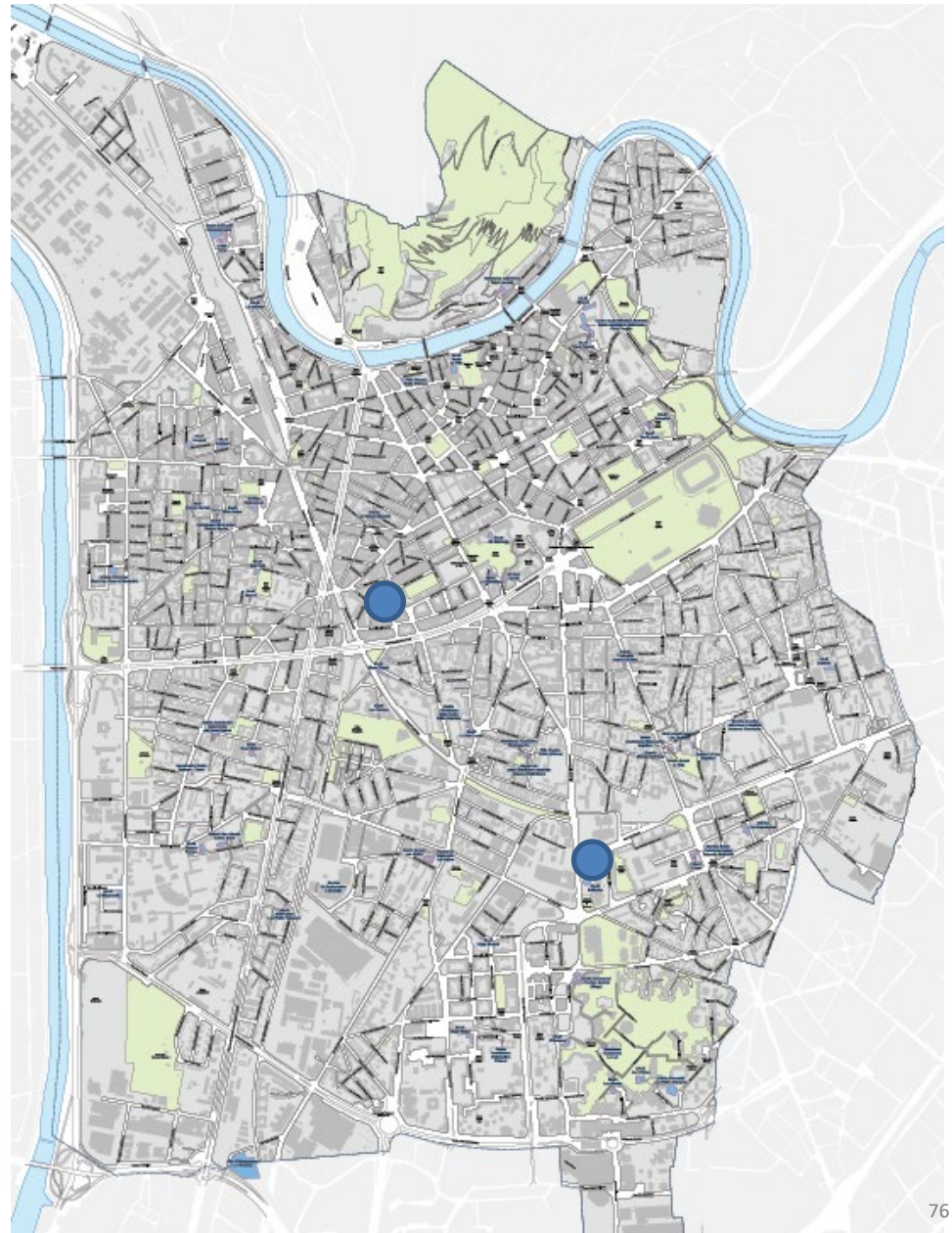
- DASLPP : Direction Action Sociale Lutte Contre la Pauvreté et la Précarité
- Rappel de l'organisation
 - Direction déléguée « Hébergement et Santé »
 - Direction déléguée « Accueil, accès aux droits, accompagnement »
- Les principaux équipements :
 - ● 2 Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS)
 - ● 1 Site « d'hébergement alternatif »
 - ● Des dispositifs intégrés dans d'autres équipements : Lits Halte Soins Santé (LHSS), Lits d'Accueil Médicalisés (LAM)



Le patrimoine bâti du CCAS

La répartition des biens par DAS :

- Les autres équipements /
 - ● Les locaux administratifs :
 - Le Siège du CCAS (47 avenue Marcelin Berthelot)
 - Le bâtiment « Bobillot » (DASLPP, 8 rue sergent Bobillot)





CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE GRENOBLE

Centre Communal Camille-Claudé

47, avenue Marcelin-Berthelot - 38100 Grenoble

Janvier 2023