

**ANNEXE à la délibération 24-01 du 1er février 2024**

**Centre Communal d'Action Sociale d'HAZEBROUCK**  
**DÉBAT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE 2024**  
**Conseil d'Administration du 1er FÉVRIER 2024**

**Préambule : le cadre juridique**

**A) Le Centre Communal d'Action Sociale**

**La structure**  
**Les compétences**  
**Les compétences obligatoires du CCAS**  
**Les compétences facultatives du CCAS**

**B) Les services du CCAS suite à la réorganisation et les perspectives**

**C) La situation financière du C.C.A.S**

**Les comptes financiers**  
**Les charges de personnel**  
**La prospective financière**

**D) Les Ressources Humaines**

**La structure et l'évolution des dépenses et des effectifs**

**E) La structure et gestion de la dette**

**F) Les perspectives**

La loi d'orientation 92-125 du 6 février 1992 relative à l'Administration Territoriale de la République, en son article 11, précise que les collectivités territoriales de 3 500 habitants et plus doivent tenir un Débat d'Orientations Budgétaires (DOB) dans un délai de deux mois qui précède l'examen du budget. Cette formalité s'impose donc aux CCAS des communes concernées.

L'article L.2312-1 du CGCT, modifié par l'article 107 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015, portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (Notre) accentue l'information des administrateurs. Désormais, le DOB s'effectue sur la base d'un Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB), élaboré sous la responsabilité du Président du CCAS, portant notamment sur les grandes orientations budgétaires.

Le ROB doit comporter une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses (analyse prospective) et des effectifs et préciser les engagements pluriannuels envisagés. Le formalisme relatif au contenu de ce rapport reste à la libre appréciation de la collectivité en l'absence de décret d'application.

Il est pris acte du DOB par une délibération spécifique.

## **A) LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE D'HAZEBROUCK**

Le CCAS est un établissement public administratif de constitution obligatoire dans les communes de plus de 1.500 habitants. C'est une personne morale de droit public à compétence spécialisée s'exerçant sur le territoire communal.

### **1. La structure**

Monsieur Valentin BELLEVAL, Maire Vice-Président du Conseil Départemental du Nord est Président de droit du Centre Communal d'Action Sociale.

Le Conseil d'administration du CCAS est composé à parité de 8 membres élus par le Conseil municipal en son sein, dont Madame Florence BRISBART, Vice-Présidente Adjointe au Maire déléguée à l'action sociale, la santé, à l'inclusion et à la proximité. Il s'agit de :

- Madame Josette DELECOEUILLERIE, Conseillère Municipale Délégué
- Madame Marie-Josée BOUQUET, Conseillère Municipale
- Madame Sophie ANDRÉ, Conseillère Municipale
- Monsieur Michael LECLERCQ, Conseiller Municipal
- Mme Audrey SCHERRIER, Adjointe au Maire succédant à Monsieur Jean-Pierre BAILLEUL, Adjoint au Maire décédé (*Délibération n°2023-099 - Conseil Municipal du 12/07/23*)
- Madame Catherine DEPELCHIN, Conseillère Municipale
- Monsieur Fabrice PERLEIN, Conseiller Municipal

et de 8 membres nommés par le Maire, choisis parmi les personnes participant à des actions de prévention, d'animation ou de développement social menées dans la commune, il s'agit de :

- Madame Elisabeth REVILLION
- Madame Béatrice VEIT-TORREZ
- Monsieur Bernard MONNIEZ
- Monsieur Dominique RYNGAERT
- Madame Blandine DENDIEVEL
- Madame Aimée-Marie GESQUIERE
- Madame Stéphanie ZINOUT
- Madame Anne FONTAINE

## **2. Les compétences du C.C.A.S**

Elles sont définies par le Code de l'Action Sociale et de la Famille (CASF) et sont de deux ordres : les missions obligatoires, confiées par la loi et les missions facultatives, décidées par la Municipalité dans le cadre des compétences prévues par la réglementation.

### **2.1 Missions obligatoires du CCAS**

- Participer à l'instruction des dossiers d'aide sociale légale
- Procéder à la domiciliation des personnes sans résidence stable,
- Tenir un fichier des demandes de prestations d'aide sociale légale et facultative
- Réaliser une Analyse des Besoins Sociaux (ABS) dans l'année qui suit chaque renouvellement du Conseil municipal.

### **2.2 Missions facultatives**

Dans le cadre de ses missions facultatives, le CCAS anime une action générale de prévention et de développement social dans la commune, en liaison étroite avec les institutions publiques et privées.

Ces actions correspondent à des besoins identifiés sur le territoire communal et illustrent l'engagement de la politique sociale de la municipalité. Il s'agit de prestations adaptées à des publics spécifiques : personnes en situation précaire, personnes âgées ou handicapées, familles, jeunesse etc...

Le CCAS de la commune d'HAZEBROUCK gère également deux résidences pour personnes âgées et une épicerie sociale.

## **B) LES PRINCIPAUX SERVICES DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE ET LES PERSPECTIVES**

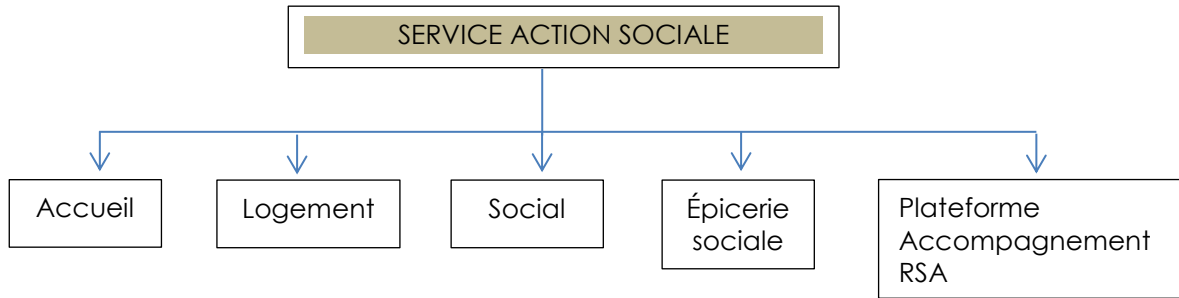
Le pôle est structuré en 2 grands services + 1 chargée de mission.

### **1) LA CHARGÉE DE MISSION ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE SOCIALE**

#### **➤ Orientations 2024 -2026**

- Poursuivre le travail engagé sur le déménagement de l'Épicerie Sociale en lien avec le service Action Sociale
- Collaborer sur l'étude du projet de rénovation de la résidence et du déménagement du CCAS sur le site en lien avec la direction
- Continuer le travail engagé sur la recherche de financements pour le projet « Maison des Séniors »
- Piloter la communication en direction des personnes âgées d'Hazebrouck sur l'extinction du cuivre au 1<sup>er</sup> janvier 2026 et la nécessité d'installer la fibre pour le 1<sup>er</sup> Janvier 2025 (en lien avec les chefs de service)

## 2) LE SERVICE « ACTION SOCIALE »



### a) ACCUEIL DU CCAS

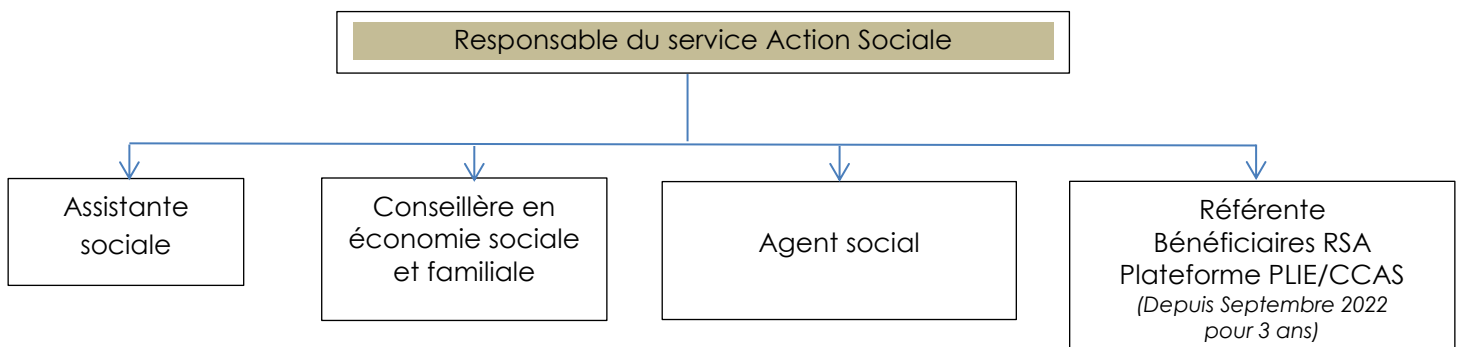
#### ➤ En 2023

- Recrutement d'un agent administratif polyvalent pour prendre en charge le standard, et doubler le poste à l'accueil afin d'assurer une continuité de service et être à disposition de l'équipe de cadre pour des missions administratives ciblées.
- Mise en place du logiciel « Mélissande »
- Constat d'augmentation de situations de violences à l'accueil.

#### ➤ Orientations 2024-2026

- Sécuriser l'espace accueil avec un aménagement de parois vitrées (bloquant l'accès aux 2 couloirs accédant aux bureaux des agents du CCAS et permettant de mettre en sécurité l'agent d'accueil)

### b) SOCIAL



#### ➤ En 2023

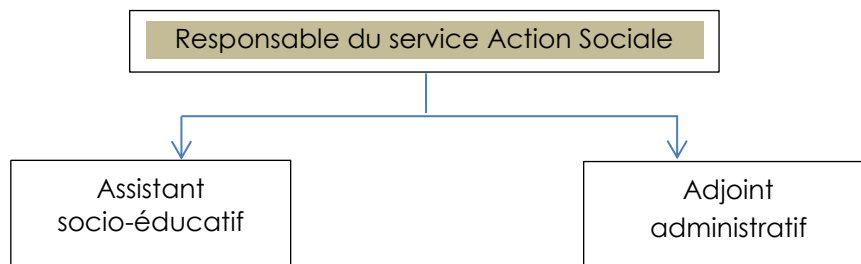
- Le travail entrepris en 2022 avec les partenaires du secteur pour redéfinir le cadre d'intervention de chacun et nos articulations partenariales se poursuit. Cette nouvelle organisation permet d'ores et déjà au service social de se recentrer sur les aides obligatoires et facultatives qui lui incombent. Elle permet aussi aux agents du service une meilleure connaissance des partenaires du secteur et par extension une amélioration de la qualité d'information et d'orientation du public du CCAS.

- En mars 2023, le logiciel « Mélissande » a été mis en place en remplacement de « Egenorus » devenu obsolète.
- En janvier 2023, perte d'un poste d'assistante sociale suite au départ d'un agent du service social qui ne sera pas remplacé.
- Évolution du barème pour le calcul de la gratuité cantine.

### ➤ **Orientations 2024 -2026**

- Maintenir le niveau d'accompagnement des personnes suivies avec des moyens humains réduits
- Poursuivre les rencontres partenariales afin d'assurer plus facilement une veille sociale et de travailler en réseau
- Continuer le développement des partenariats
- Développer l'utilisation du logiciel « Mélissande »
- Travailler le lien avec le chargé de projet actions collectives afin que la participation du public accompagné au CCAS aux ateliers soit croissante
- Soutenir la plateforme Insertion pour les accompagnements sociaux en raison de l'absence d'un agent en congé maternité

### c) **LOGEMENT**



### ➤ **En 2023**

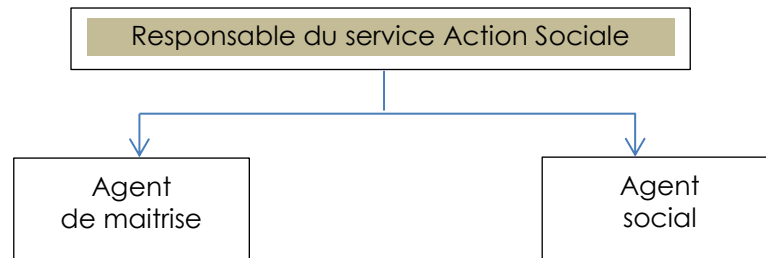
- Le service logement intervient désormais conjointement avec les services techniques pour les évaluations dans les logements insalubres. La complémentarité des services permet une intervention de qualité et une complétude des dossiers plus aboutie sur l'aspect technique.
- Les articulations entre le service logement et le cabinet du Maire ont été repensées. Les contours du cadre d'intervention de chacun et les modes de communication ont été précisés ce qui a permis une amélioration notable des suivis de demande de logement suite à interpellation de Monsieur le Maire.

### ➤ **Orientations 2024 – 2026 :**

- Analyser finement la composition du parc social et travailler en lien avec les bailleurs dans le cadre de la mixité sociale (loi Solidarité et renouvellement Urbain SRU)
- Réfléchir à une convention avec les bailleurs sociaux, et plus particulièrement leurs coordonnateurs Politiques Sociales, dans le cadre de la prévention des expulsions locatives (ex : réactivité dès une dette naissante)
- Participer aux réunions de travail sur le sujet de l'exonération de la taxe foncière Quartier Politique de la Ville
- Mettre en place et utiliser le Logiciel « Pelehas », spécifique au service logement

#### d) ÉPICERIE SOCIALE – AU PANIER PARTAGÉ

L'épicerie sociale s'adresse aux Hazebrouckois disposant de revenus stables modestes ou d'une faible retraite et qui rencontrent « un coup dur » (projet à financer). Suite à un passage du dossier en commission, le demandeur peut se voir attribuer un droit à l'épicerie allant de 1 à 9 mois afin de réaliser des économies et ainsi financer son « projet ».



- Un accompagnement social tout au long des droits à l'épicerie est mis en place.
- Une équipe de 12 bénévoles assurent les ramasses, la mise en rayon, l'entretien du magasin, l'étiquetage, la tenue de la caisse et le conseil aux bénéficiaires pour leurs courses. Cette équipe bénéficie de formations dispensées, notamment par la Banque alimentaire, partenaire du Panier partagé.
- L'épicerie sociale peut aussi compter sur le soutien de partenaires tels que Super U et Carrefour (Hazebrouck) et la Banque Alimentaire du Nord.

#### **Les principes du service**

- Permettre une liberté de choix des produits
- Rendre le bénéficiaire acteur de son parcours
- Instaurer le lien social
- Redonner l'estime de soi

#### ➤ **En 2023**

- Malgré le démarchage de toutes les enseignes et partenaires existants sur le territoire, aucune ramasse supplémentaire n'a pu être mise en place, faute d'accord avec les commerces partenaires
- Poursuite de la remise de colis alimentaires (en remplacement de la distribution des bons alimentaires remis par le service social du CCAS) et mise en place d'un fonctionnement spécifique pour les colis d'urgence permettant une évaluation du service social systématique.
- Fin des ramasses à Auchan Grande-Synthe qui engendrait beaucoup de déplacements pour peu de denrées. En contrepartie, la subvention auprès de la banque alimentaire a été doublée, permettant une seconde collecte mensuelle chez ce partenaire.
- Depuis septembre, mise en place d'atelier autour de la cuisine ou des économies avec divers partenaires (EDF, Lycée Depoorter, SMICTOM...)
- Refonte du règlement intérieur
- Mise à disposition de chaussures de sécurité pour tous les agents et bénévoles de l'épicerie

➤ **Orientations 2024 – 2026 :**

- Continuer et innover dans la mise en place des ateliers collectifs en lien avec la chargée de projet actions collectives (cuisine, tri sélectif, économies etc...)
- Poursuivre le dispositif de colis alimentaires d'urgence et affiner l'accompagnement social en sortie de dispositif épicerie
- Remplacer le véhicule des ramasses (coût d'entretien en hausse, volonté d'acquérir un véhicule plus équipé pour la ramasse de produits frais ou surgelés)
- Déménagement de l'Épicerie Sociale dans le cadre de la construction de la Médiathèque

**e) PLATEFORME INSERTION POUR LES BÉNÉFICIAIRES DU RSA**

La plateforme Insertion a été créée en septembre 2022, pour une durée de 3 ans, suite à un appel à projet du Département du Nord pour la mise en place de structures afin d'accompagner les bénéficiaires du RSA. Le CCAS a répondu conjointement avec le PLIE à cet appel à projet.

- Principe de la plateforme : Création d'un guichet au CCAS qui regroupe une intervention pluridisciplinaire et inter dynamique : un travailleur social, une conseillère en insertion professionnelle, un chargé en relation entreprise et un professionnel santé.
- Méthodologie :
  - Chaque allocataire bénéficiera d'un accompagnement adapté en fonction de sa situation (social et/ou emploi et/ou santé)
  - Le parcours se déroulera sur 9 mois en visant l'emploi
  - Un Contrat d'Engagement Réciproque est signé avec l'allocataire
  - Il y a au minimum un contact par semaine
  - Des ateliers collectifs pourront permettre de développer des compétences psychosociales et emploi.

Cette plateforme vise un public géographiquement installé sur Hazebrouck mais aussi sur les 16 communes rurales environnantes. Le financement est fixé pour l'accompagnement de 60 personnes sur la plateforme d'Hazebrouck.

➤ **En 2023**

- La plateforme assure un accompagnement pour 90 à 100 personnes en moyenne. Ce chiffre est largement supérieur aux 60 personnes initialement prévues. Le CCAS et le PLIE ont pris le parti de supporter ce nombre trop important afin de ne léser personne. Le département est informé de cette décision.
- Les résultats attendus par le Département du Nord sont atteints pour cette première année pleine de fonctionnement de la plateforme.
- Des ateliers collectifs ont été proposés sur différentes thématiques, notamment en lien avec la chargée de projet actions collectives du CCAS.

➤ **Orientations 2024 – 2026 :**

- Continuer et innover dans la mise en place des ateliers collectifs
- Adapter le fonctionnement de la plateforme Insertion en raison du congé maternité d'un agent. Le service social sera en soutien de la plateforme pour la partie accompagnement social.
- Maintenir des résultats à hauteur des attentes du département du Nord

## f) CHARGÉE DE PROJET ACTIONS COLLECTIVES

Suite à la fermeture du SAAD en avril 2023, un poste de chargée de projet actions collectives a été créé pour permettre le reclassement d'un agent.

Les missions de ce poste sont les suivantes :

- Organiser des ateliers ou évènements pour le public du CCAS en lien avec les partenaires (Rédaction de projets d'action, gestion logistique de l'évènement, respect du budget alloué le cas échéant)
- Développer et entretenir les partenariats avec les interlocuteurs du secteur.

### ➤ En 2023

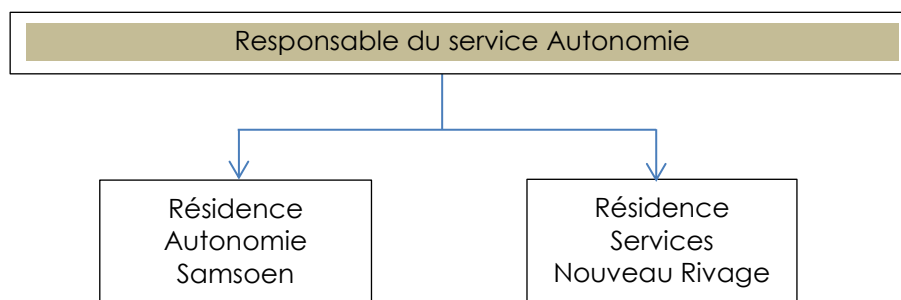
- o Après une phase d'analyse des besoins, les actions ont débuté en septembre. Le bilan et les premiers retours sont positifs mais une vigilance est à apporter pour assurer une pérennité des ateliers.
- o Les actions ont majoritairement été proposées aux bénéficiaires de l'épicerie et aux personnes suivies par la plateforme insertion.

### ➤ Orientations 2024 – 2026 :

- o Continuer et innover dans la mise en place des ateliers collectifs
- o Développer le taux de participation aux actions organisées et ouvrir à toutes les personnes accompagnées par le CCAS

## 3) LE SERVICE « AUTONOMIE »

Ce service a pour objectif d'uniformiser les pratiques professionnelles en direction des personnes âgées.

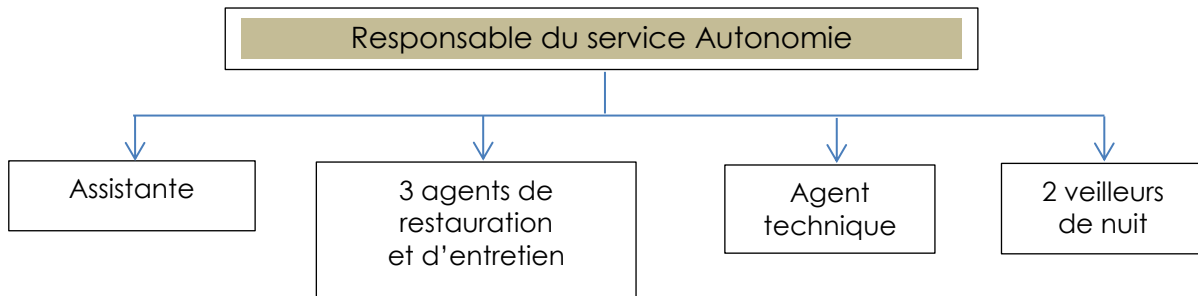


## a) FERMETURE DU SERVICE D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT A DOMICILE LE 3 AVRIL 2023

- o Les bénéficiaires ont été accompagnés par la direction du CCAS pour le transfert de leurs prestations vers des structures privées.
- o Les agents du SAAD ont été accompagnés par le service des ressources humaines de la ville en lien avec la direction du CCAS pour leurs transferts soit vers :
  - des structures privées d'aide et d'accompagnement à domicile
  - d'autres services de la collectivité : reclassement par mutations en interne vers d'autres services.



## b) LA RÉSIDENCE AUTONOMIE SAMSOEN



Cette résidence propose une solution alternative entre le maintien à domicile et l'accueil en maison de retraite. Les résidences-autonomie, anciennement appelées foyers logements, s'adressent aux personnes âgées autonomes à la recherche d'un cadre de vie sécurisé, confortable et convivial. Les services collectifs proposés par ces établissements facilitent la vie des aînés et préviennent l'isolement.

### Prestations minimales délivrées par les résidences autonomie (loi d'Adaptation de la Société au Vieillessement) :

- Prestations d'administration générale (dont état des lieux d'entrée et de sortie)
- Mise à disposition d'un logement et de locaux collectifs (+ entretien pour les locaux collectifs)
- Offre d'actions collectives et individuelles de prévention de la perte d'autonomie
- Accès à un service de restauration par tous moyens
- Accès à un service de blanchisserie par tous moyens
- Accès aux moyens de communication, y compris internet, dans tout ou partie de l'établissement
- Accès à un dispositif de sécurité 24h/24h apportant aux résidents une assistance par tous moyens permettant de se signaler
- Prestations d'animation de la vie sociale (internes et externes).

### Rompre l'isolement et développer une culture de prévention et d'autonomie

La résidence Samsoen bénéficie d'un forfait autonomie versé par le Département du Nord afin de mettre en place des actions de prévention de la dépendance et de renforcement des liens sociaux. Cette aide financière a permis de développer les actions en faveur des résidents et d'impulser une nouvelle dynamique (atelier gym, mémoire adaptée, ateliers prévention des chutes...).

A noter que le CCAS est gestionnaire de cet établissement, le propriétaire des murs étant Habitat Hauts-de-France. La résidence propose 79 logements (T1 et T2).

➤ **En 2023**

- Installation d'un système de sécurité 24h/24h mis en place dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023 avec aménagement des plannings des agents de jour, des astreintes directionnelles, une réorganisation des veilles de nuit avec remplacements entre eux.
- Mise en fonctionnement de la blanchisserie.
- Accueil de réfugiées ukrainiennes.
- Mise en place du Conseil de la Vie Sociale.
- Mise aux normes des textes réglementaires (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, règlement intérieur, charte des droits et des libertés des personnes accueillies).
- Mise en place de la semaine bleue et d'un cabaret.

➤ **Orientations 2024 – 2026 :**

- Participer à l'étude portant sur la rénovation de la résidence et du déménagement du CCAS sur le site
- Poursuivre l'installation du système de sécurité 24h/24 (loi ASV) avec l'installation des bracelets et médaillons anti-chute
- Engager l'évaluation interne et externe du service (obligatoire au dernier trimestre 2025)
- Poursuivre les rencontres partenariales afin de développer la veille sociale.

**c) LA RÉSIDENCE SERVICES NOUVEAU RIVAGE**

➤ **En 2023**

- Célébration des 100 ans d'une résidente
- Réalisation de la semaine bleue
- Installation d'un système de sécurité 24h/24h en liaison avec la résidence autonomie Samsoen

➤ **Orientations 2024 – 2026 :**

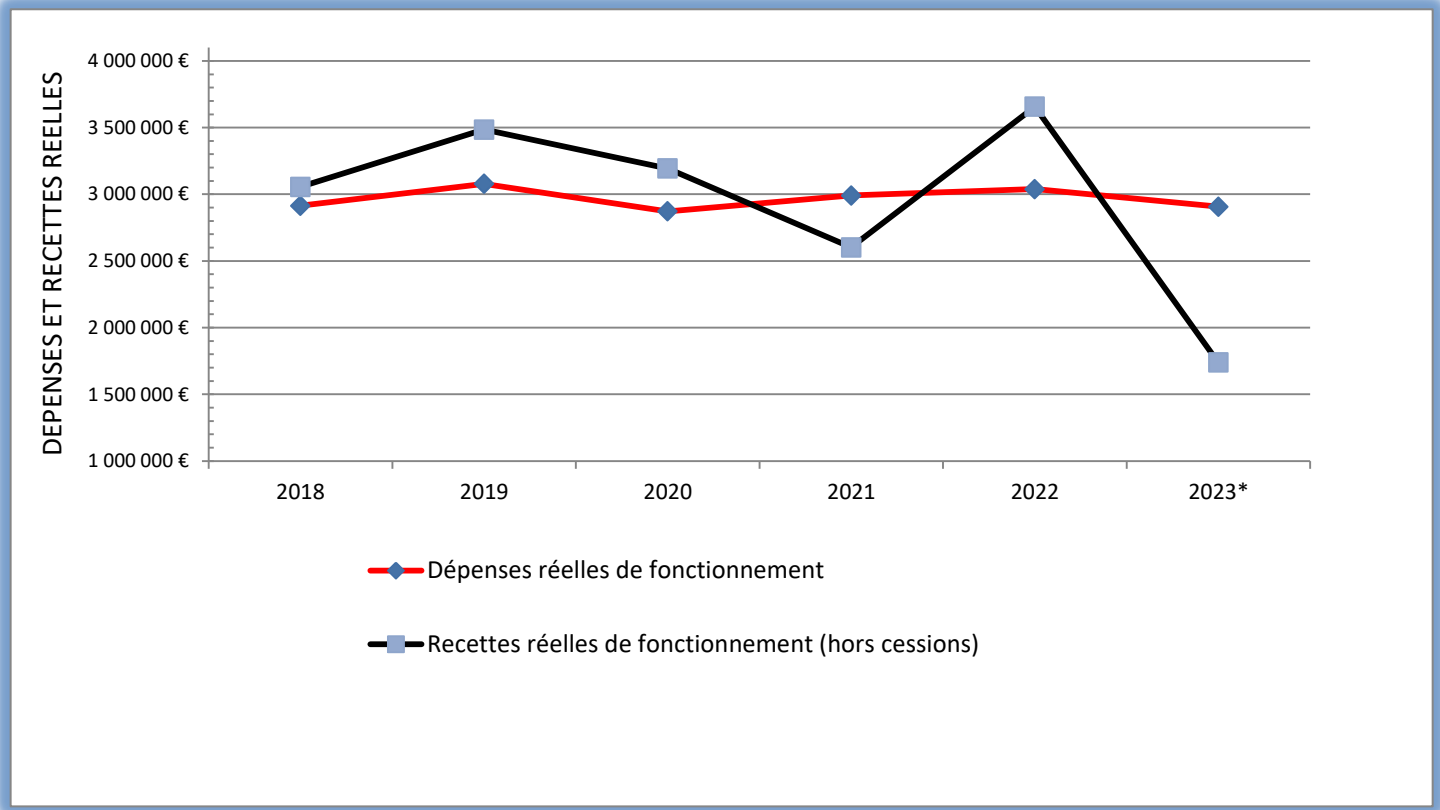
- Développer des actions communes avec la Résidence Samsoen et d'autres structures externes

## C) LA SITUATION FINANCIÈRE DU CCAS

### 1. Comptes financiers 2018-2023

CCAS D'HAZEBROUCK	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Dépenses réelles de fonctionnement	2 914 030,59 €	3 078 829,61 €	2 872 171,75 €	2 990 924,19 €	3 039 131,31 €	2 906 752,00 €
Charges financières	0,00 €	73 884,12 €	0,00 €	73 883,52 €	36 943,14 €	0,00 €
Dépenses réelles de fonctionnement (hors frais financiers)	2 914 030,59 €	3 004 945,49 €	2 872 171,75 €	2 917 040,67 €	3 002 188,17 €	2 906 752,00 €
Recettes réelles de fonctionnement	3 056 320,88 €	3 485 984,00 €	3 194 114,72 €	2 601 833,29 €	3 656 523,70 €	1 739 097,25 €
Cessions	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Recettes réelles de fonctionnement (hors cessions)	3 056 320,88 €	3 485 984,00 €	3 194 114,72 €	2 601 833,29 €	3 656 523,70 €	1 739 097,25 €
Remboursement des emprunts	7 407,77 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>Epargne de gestion</b>	<b>142 290,29 €</b>	<b>481 038,51 €</b>	<b>321 942,97 €</b>	<b>-315 207,38 €</b>	<b>654 335,53 €</b>	<b>-1 167 654,75 €</b>
Taux d'épargne de gestion	4,66%	13,80%	10,08%	-12,11%	0,18 €	-0,67 €
<b>Capacité d'autofinancement brute</b>	<b>142 290,29 €</b>	<b>407 154,39 €</b>	<b>321 942,97 €</b>	<b>-389 090,90 €</b>	<b>617 392,39 €</b>	<b>-1 167 654,75 €</b>
Taux d'épargne brute	4,66%	11,68%	10,08%	-14,95%	0,17 €	-0,67 €
<b>Capacité d'autofinancement nette</b>	<b>134 882,52 €</b>	<b>407 154,39 €</b>	<b>321 942,97 €</b>	<b>-389 090,90 €</b>	<b>617 392,39 €</b>	<b>-1 167 654,75 €</b>
Taux d'épargne nette	4,41%	11,68%	10,08%	-14,95%	0,17 €	-0,67 €
<b>Dépenses d'équipement</b>	<b>41 162,73 €</b>	<b>38 658,96 €</b>	<b>23 480,91 €</b>	<b>21 033,16 €</b>	<b>10 250,70 €</b>	<b>7 028,15 €</b>
Epargne nette / Dépenses d'équipement	327,68%	1053,20%	1371,08%	-1849,89%	60,23 €	-166,14 €
<b>Encours de la dette au 31/12</b>	<b>107 272,26 €</b>	<b>78 059,83 €</b>	<b>47 446,10 €</b>	<b>15 361,97 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
Capacité de désendettement (en année)	0,75	0,19	0,15	-0,04	0,00 €	0,00 €

\* Données provisoires estimées

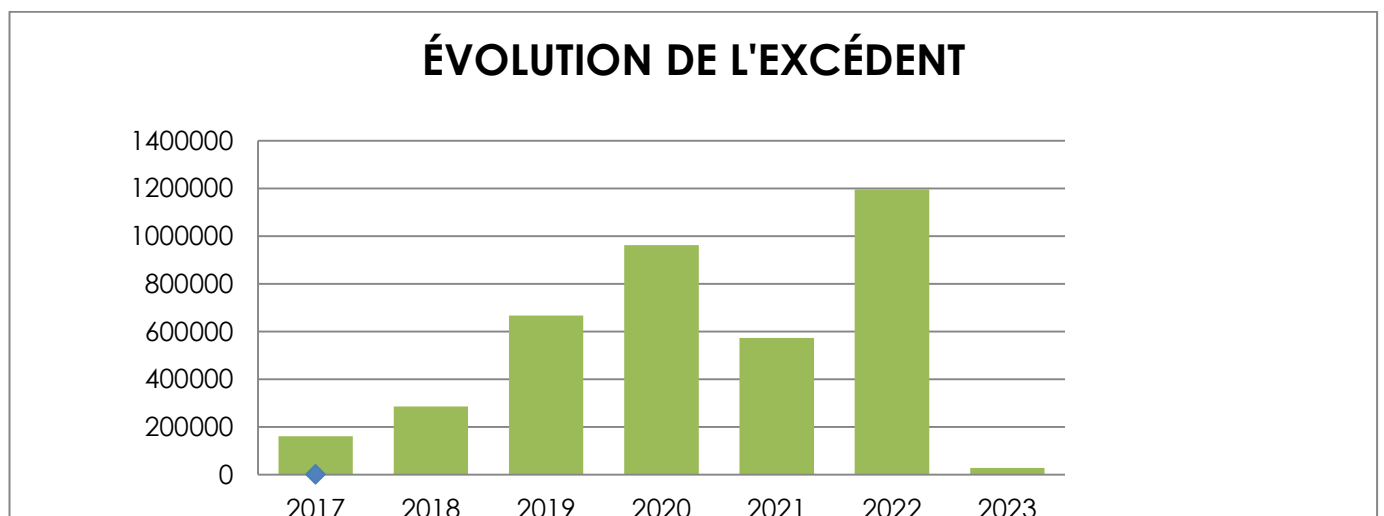


L'analyse financière en termes d'épargne doit cependant être considérée à sa juste valeur dans la mesure où le CCAS n'a pas nécessairement vocation à procéder à des investissements lourds.

Au niveau des recettes de fonctionnement :

La subvention complémentaire reçue de la ville d'HAZEBROUCK en 2023 est fortement réduite afin d'utiliser l'excédent fin 2022.

En effet, la participation de la Ville constitue une des principales recettes de la section de fonctionnement.



2018	2019	2020	2021	2022	2023
285 570 €	666 394 €	962 178 €	573 087 €	1 195 275 €	27 620 €

Ci-dessous, l'évolution de la subvention communale :

2018	2019	2020	2021	2022	2023
1 566 059 €	1 493 342 €	1 375 000 €	1 075 000 €	2 153 703 €	712 400 €

Au niveau des dépenses de fonctionnement :

Celles-ci ont très peu évolué depuis 2018.

Une analyse plus approfondie est effectuée ci-après pour les charges de personnel et assimilées.

En ce qui concerne le résultat global :

Pour 2023, considérant la subvention communale, l'excédent prévisionnel à fin 2023 est estimé à près de 27 620 €.

La « dette » considérée au niveau du CCAS est une dette dite « indirecte » qui correspond au remboursement de l'emprunt contracté par la Ville au titre de la construction de la Résidence Samsoen. La dernière annuité de cette dette a été totalement remboursée en 2022.

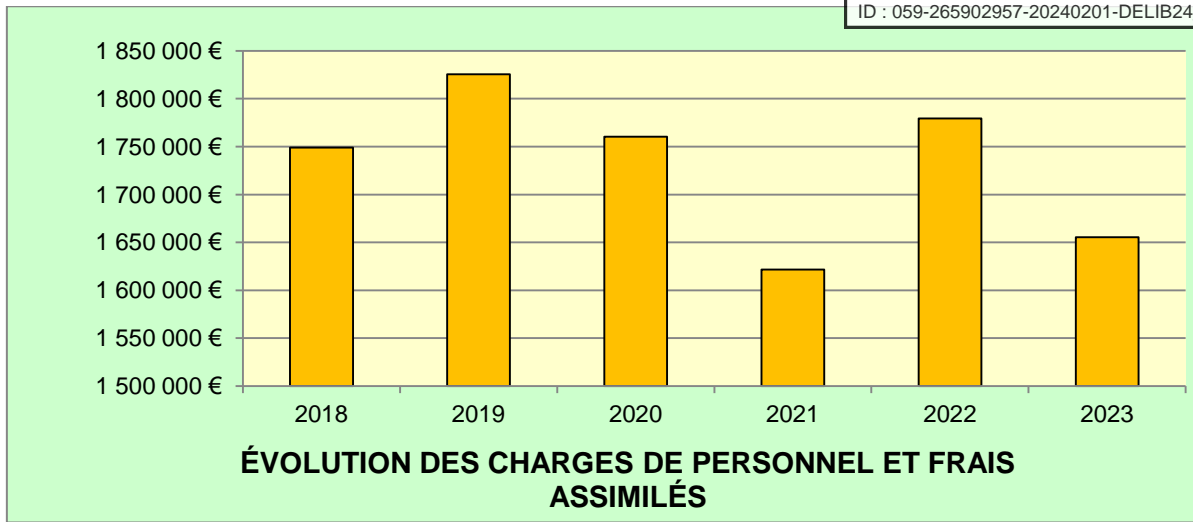
## 2. L'évolution des charges de personnel et frais assimilés

### o Évolution des dépenses de personnel

Le tableau ci-dessous laisse apparaître l'évolution des dépenses constatées au chapitre 012 (charges de personnel et frais assimilés) au cours de la période 2018 – 2023.

Années	Dépenses au chapitre 012	Évolution n / n-1	
		en €	en %
2018	1 748 852 €	229 359 €	15,09%
2019	1 825 737 €	76 885 €	4,40%
2020	1 760 196 €	-65 541 €	0,65%
2021	1 621 631 €	-138 565 €	-11,18%
2022	1 779 368 €	157 737 €	9,73%
2023*	1 655 294 €	-124 074 €	-6,97%

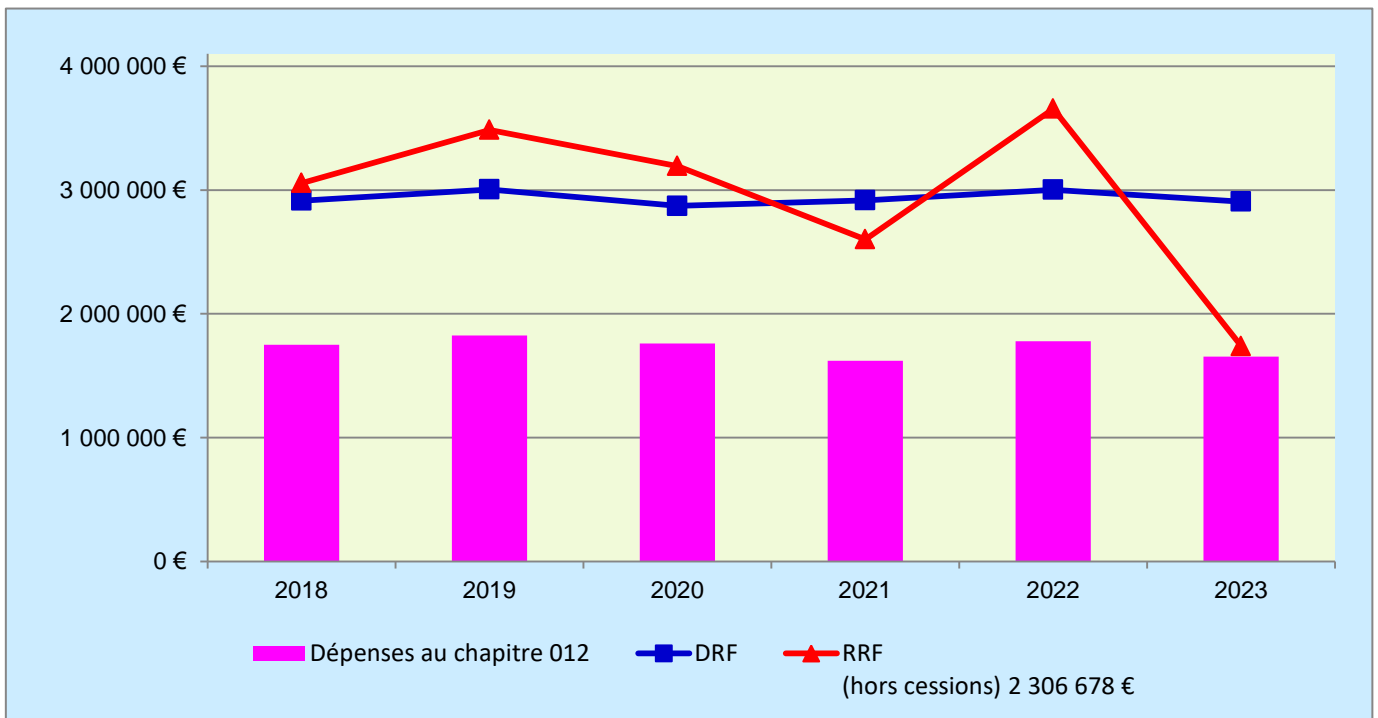
\*Données provisoires en attente du compte de gestion



○ Évolution des dépenses de personnel par rapport aux dépenses et recettes de fonctionnement

Années	Dépenses au chapitre 012	DRF	% des DRF	RRF (hors cessions)	% des RRF
2018	1 748 852 €	2 914 030,59 €	60,01%	3 056 321 €	57,22%
2019	1 825 737 €	3 004 945,49 €	60,76%	3 485 984 €	52,37%
2020	1 760 196 €	2 872 171,75 €	61,28%	3 194 115 €	55,11%
2021	1 621 631 €	2 917 040,67 €	55,59%	2 601 833 €	62,33%
2022	1 779 368 €	3 002 188,17 €	59,27%	3 656 524 €	48,66%
2023*	1 655 294 €	2 906 752,00 €	56,95%	1 739 097 €	95,18%

\* Données provisoires



### 3. La prospective financière

#### PROSPECTIVE FONCTIONNEMENT - SCÉNARIO DIT "AU FIL DE L'EAU"

##### SECTION DE FONCTIONNEMENT - DÉPENSES

	2023	2024	2025	2026
011 CHARGES A CARACTERE GENERAL	1 154 888	1 287 270	1 050 000	1 050 000
012 CHARGES DE PERSONNEL	1 655 294	1 380 000	1 280 000	1 280 000
65 AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE	28 340	35 250	25 000	0
66 CHARGES FINANCIERES	0	0	0	0
67 CHARGES EXCEPTIONNELLES	39 230	5 200	20 000	15 000
68 DOTATIONS AUX PROVISIONS	0	0	0	0
022 DEPENSES IMPREVUES	0	1 000	10 000	10 000
<b>TOTAL DES DEPENSES REELLES</b>	<b>2 877 752</b>	<b>2 708 720</b>	<b>2 385 000</b>	<b>2 355 000</b>
023 VIREMENT A LA SECTION D'INVESTISSEMENT	0	0	0	0
042 OPERATIONS D'ORDRE DE TRANSFERT ENTRE SECTIONS	29 000	30 000	30 000	30 000
<b>TOTAL DES DEPENSES D'ORDRE</b>	<b>29 000</b>	<b>30 000</b>	<b>30 000</b>	<b>30 000</b>
<b>TOTAL DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT (hors déf.)</b>	<b>2 906 752</b>	<b>2 738 720</b>	<b>2 415 000</b>	<b>2 385 000</b>
D002 DEFICIT DE FONCTIONNEMENT REPORTE DE N-1				
<b>TOTAL DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>2 906 752</b>	<b>2 738 720</b>	<b>2 415 000</b>	<b>2 385 000</b>

##### SECTION DE FONCTIONNEMENT - RECETTES

	2023	2024	2025	2026
013 ATTENUATIONS DE CHARGES	34 010	31 600	35 000	40 000
70 PRODUITS DES SERVICES, DU DOMAINE ET VENTES DIVERSES	143 828	43 500	55 000	65 000
74 DOTATIONS ET PARTICIPATIONS	863 327	1 886 772	1 550 000	1 600 000
<i>dont subvention ville</i>	712 400	1 706 727	1 350 000	1 300 000
75 AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE	697 779	720 000	760 000	770 000
<i>dont loyers</i>	650 000	700 000	720 000	730 000
76 PRODUITS FINANCIERS	0	0	0	0
77 PRODUITS EXCEPTIONNELS	153	60 000	8 000	8 000
78 REPRISES SUR PROVISIONS	0	0	0	0
<b>TOTAL DES RECETTES REELLES</b>	<b>1 739 097</b>	<b>2 741 872</b>	<b>2 408 000</b>	<b>2 483 000</b>
042 OPERATIONS D'ORDRE DE TRANSFERT ENTRE SECTIONS	0	0	0	0
<b>TOTAL DES RECETTES D'ORDRE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL DES RECETTES DE FONCTIONNEMENT (hors exc.)</b>	<b>1 739 097</b>	<b>2 741 872</b>	<b>2 408 000</b>	<b>2 483 000</b>
R002 EXCEDENT DE FONCTIONNEMENT REPORTE DE N-1	1 195 275	27 620	30 772	23 772
<b>TOTAL DES RECETTES DE FONCTIONNEMENT (avec exc.)</b>	<b>2 934 372</b>	<b>2 769 492</b>	<b>2 438 772</b>	<b>2 506 772</b>
	0,00			
<i>Résultat de clôture</i>	<b>27 620</b>	30 772	23 772	121 772
	0	0	0	0
	27 620	30 772	23 772	121 772

## D) RESSOURCES HUMAINES : STRUCTURE - ÉVOLUTION DES DÉPENSES ET DES EFFECTIFS

### a) L'évolution des effectifs

Au 31 décembre 2023, le C.C.A.S d'Hazebrouck emploie 28 agents, tous statuts confondus (26 fonctionnaires et 2 non-titulaires) soit 25,27 équivalents temps plein, la baisse des effectifs est due à la fermeture du service aides à domicile.

#### • Répartition des effectifs au 31 décembre selon le temps de travail et la catégorie hiérarchique

Catégories	2020				2021				2022				2023			
	A	B	C	T	A	B	C	T	A	B	C	T	A	B	C	T
Titulaires	5	1	33	39	6	1	30	37	8	1	30	39	7	1	18	26
Non titulaires dont :	1	0	14	15	0	0	13	13	0	0	10	10	0	0	2	2
Emplois de direction	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Collaborateurs cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total des agents	6	1	47	54	6	1	43	50	8	1	40	49	7	1	20	28

#### • La répartition des effectifs au 31 décembre par filière d'emplois

Filières d'emplois	2020	2021	2022	2023
Administrative	5	4	8	7
Technique	10	10	8	7
Culturelle	0	0	0	0
Sportive	0	0	0	0
Médico-sociale	1	2	2	2
Sociale	38	34	31	12
Police municipale	0	0	0	0
Incendie et secours	0	0	0	0
Animation	0	0	0	0
<b>Total</b>	54	50	49	28

La filière sociale représente 43% tandis que les filières techniques et administratives comptabilisent 25% des effectifs chacune.



- **Évolution des flux d'entrée et de sortie des effectifs permanents de la collectivité**

Désignation	2020	2021	2022	2023
	<b>Flux de sortie</b>			
Départ à la retraite	3	2	1	1
Mutation	1	3	1	5
Disponibilité, congé parental	0	0	0	0
Départ en détachement	0	0	0	0
Fin de détachement	0	0	0	0
Démission	1	2	2	4
Fin de contrat	4	4	4	5
Décès	0	0	0	0
Licenciement	0	0	0	1
Autres cas[1]	0	0	0	5
<b>Total sorties</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>21</b>
<b>Flux d'entrée</b>				
Concours	0	1	0	0
Recrutement direct[2]	0	1	0	0
Recrutement de contractuels	8	6	7	1
Mutation	0	1	4	0
Réintégration[3]	0	0	0	0
Détachement	0	0	0	0
Autres cas [4]	0	0	0	0
<b>Total entrées</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>1</b>
<b>Solde entrées – sorties =</b>				
<b>évolution des effectifs au 31 décembre</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>3</b>	<b>-20</b>

[1] Décharge de service pour exercice de mandats syndicaux, congé formation, départ en congé de fin d'activité, etc.

[2] Les recrutements directs sans concours permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation, etc.).

[3] Réintégration après mise en disponibilité ou détachement.

[4] Réintégration après décharge de service pour exercice de mandats syndicaux, congé formation, départ en congé de fin d'activité, etc.

- **Recensement pluriannuel des départs en retraite effectifs et potentiels**

La Direction des Ressources Humaines a engagé depuis 2017, le recensement des agents susceptibles, selon leur âge de partir à la retraite sans toutefois disposer de leur nombre de trimestres cotisés, ni connaître leurs souhaits : admission à la retraite ou poursuite de leur activité professionnelle.

En effet, les agents ont la possibilité de poursuivre leur activité professionnelle durant 5 ans, voire sous certaines conditions, jusqu'à 7 ans au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.

Année	Départs en retraite effectifs / potentiels	Départs en retraite identifiés
2017	0	
2018	1/1	1 agent de la filière sociale
2019	3/5	5 agents dont 2 agents de la filière sociale 1 agent de la filière technique 2 agents de la filière administrative
2020	3/3	3 agents de la filière sociale
2021	2/3	2 agents de la filière sociale 1 agent de la filière administrative
2022	1/2	1 agent de la filière sociale 1 agent de la filière administrative
2023	1/1	1 agent de la filière administrative

En 2023, 100 % des agents sont partis à la retraite dès qu'ils ont atteint l'âge légal.

Afin de préparer et d'accompagner les agents de la collectivité dans cette nouvelle étape de leur vie professionnelle, la Direction des Ressources Humaines a prévu un accompagnement sous la forme d'entretiens individuels des agents qui s'approchent de l'âge légal de départ à la retraite.

Par ailleurs, un forum retraite a été organisé par le service des Ressources Humaines en janvier 2023. Il rassemblait les caisses de retraites, organismes et partenaires, celui-ci devrait être reconduit tous les deux ans.

## b) Les éléments sur la rémunération

### • Évolution de la Masse Salariale des effectifs permanents

	2020	2021	2022	2023
Traitement de base indiciaire	881 052	820 324	888 485	733 787
Nombre de points d'indice	231 978	225 482	231 183	176 661
Nouvelle Bonification Indiciaire	14 736	10 978	11 858	12 031
Nombre de points d'indice N.B.I	3 225	2 430	2 580	2 510
Supplément Familial de Traitement	7 310	6 933	6 760	3 873
Régime Indemnitaire	140 859	141 675	148 312	149 760
Heures Supplémentaires	1 254	3 081	1 047	3 200
Nombre de bénéficiaires heures supplémentaires	7	8	3	6

## c) Le bien-être au travail et la lutte contre l'absentéisme

### ➤ Bilan des actions réalisées en faveur du bien-être au travail au titre de l'année 2023

Dans le cadre du programme pluriannuel de prévention et de lutte contre l'absentéisme, le service des Ressources Humaines de la Ville d'HAZEBROUCK actionne quotidiennement un certain nombre de dispositifs en faveur de la qualité de vie au travail.

Après les vacances estivales et avant d'aborder pleinement la rentrée, il a été proposé une journée permettant à toutes et tous de se retrouver dans une ambiance festive et sportive. Ainsi, l'ensemble du personnel a été convié à participer à ce moment, placé sous le signe de la convivialité

le mercredi 20 septembre 2023 à l'Ecole Jean Macé Primaire. Afin que chacun puisse profiter de cet instant, les services étaient exceptionnellement fermés.

La collectivité a poursuivi sa collaboration avec le Cap Emploi de Dunkerque dans le cadre du maintien dans l'emploi des agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés, le service des ressources humaines a poursuivi ses efforts en accompagnant les agents dans le cadre de l'aménagement de leur poste de travail. Cet accompagnement permet d'orienter les agents vers les aides et les dispositifs auxquels ils peuvent prétendre. Il est par ailleurs assuré en collaboration avec un interlocuteur privilégié extérieur en vue d'offrir un service de proximité et individualisé aux agents.

Dans le respect des gestes sanitaires, le dispositif axé autour des valeurs du sport et du jeu a été poursuivi au cours de l'année 2023 : celui des pauses-méridiennes sportives. En effet, tous les mardis midi le personnel a la possibilité de s'initier à la pratique du Badminton, le jeudi midi un accès gratuit à la piscine d'Hazebrouck, et le dernier jeudi de chaque mois les agents ont la possibilité de s'initier à différents jeux de société. Au-delà des bienfaits individuels, se réunir ensemble autour des valeurs du sport permet de développer l'entraide, la cohésion et l'esprit d'équipe.

➤ **Autres actions ponctuelles et dispositifs à destination du personnel :**

- Interventions sur le terrain par les assistants de prévention pour la sensibilisation au port obligatoire des EPI ;
- Renouvellement des équipements de protection individuelle à l'ensemble du personnel technique

➤ **Comparatif de l'absentéisme 2020 à 2023**

Type d'absence	2020	2021	2022	2023	Évolution 2023/2022
Maladie ordinaire	998	1 713	1 695	550	-67,55%
Congé de longue maladie	293	0	363	129	-64,46%
Congé de longue durée	914	471	365	365	0,00%
Congé pour grave maladie	310	309	309	0	-100,00%
Accident du travail	178	447	370	373	0,81%
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0,00%
Maternité/paternité	12	89	168	345	105,36%
<b>Total général</b>	<b>2 705</b>	<b>3 029</b>	<b>3 270</b>	<b>1 762</b>	<b>-46,12%</b>

On remarque une forte baisse des arrêts maladie ordinaire et congé pour grave maladie, qui est liée à la fermeture du service d'aide à domicile au 2 avril 2023.

**d) Les perspectives internes liées aux actions sociales mises en place**

A ce niveau, il y a lieu de signaler les 3 actions sociales suivantes :

	Participation mensuelle	2021		2022		2023	
		Nombre de bénéficiaires	Participation versée	Nombre de bénéficiaires	Participation versée	Nombre de bénéficiaires	Participation versée
Complémentaire santé	25,00 €	6	1 200,00 €	8	1 925,00 €	13	2 500,00 €
Maintien de salaire	7,00 €	33	2 800,00 €	34	2 694,00 €	34	2 139,00 €

	Participation mensuelle	2021		2022		2023	
		Nombre de bénéficiaires	Participation versée	Nombre de bénéficiaires	Participation versée	Nombre de bénéficiaires	Participation versée
Chèques déjeuner	30,00 €	34	9 393,00 €	30	8 697,00 €	28	13 254,00 €

## E) LES PERSPECTIVES

Les différentes études à mener sont :

- Le déménagement de l'Epicerie Sociale
- Le déménagement du CCAS à la résidence Samsoen
- La réhabilitation de la Résidence Samsoen
- La création de la Maison des Séniors

Chaque service facultatif continuera à faire l'objet d'une analyse précise, et plus particulièrement :

- Les résidences Personnes Âgées
- L'Epicerie Sociale
- L'ensemble des aides facultatives du service social

Service	Dépenses 2023 **	Recettes 2023**	A charge CCAS**	Actions
RÉSIDENCE SAMSOEN	811 292	411 771	399 521	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Travailler sur le déficit de la résidence en :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- imaginant un plan de commercialisation des logements</li> <li>- étudiant une hausse du loyer</li> </ul> </li> <li>○ <b>Finaliser la sécurité 24H/24</b></li> </ul>
RÉSIDENCE NOUVEAU RIVAGE	485 061	347 170	137 891	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Finaliser la sécurité 24H/24</b></li> </ul>
ÉPICERIE SOCIALE	103 284	0	103 284	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Rechercher de nouvelles enseignes</b></li> </ul>
AIDES DIVERSES *	44 000	0	44 000	
<b>TOTAL</b>	<b>1 443 637</b>	<b>758 941</b>	<b>684 696</b>	<p><i>* hors charges de personnel</i>  <i>** Données provisoires en attente du compte de gestion</i></p>