

**Septembre 2021**

## Dispositif de soutien aux professionnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile

Mettre en œuvre les dispositions de l'article 47 de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2021 visant à accompagner les départements finançant un dispositif de soutien aux professionnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)

**Vade-mecum à destination des départements**

1<sup>ère</sup> version

# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b><u>1</u> Le cadre juridique</b> .....	<b>5</b>
1. Avenant 43 de la branche de l'aide à domicile (BAD) .....	5
2. Article 47 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 .....	7
3. Le décret d'application .....	7
<b><u>2</u> Précisions sur les modalités de mise en œuvre</b> .....	<b>9</b>
<b><u>3</u> Processus (pas à pas)</b> .....	<b>17</b>
3. Relation entre Conseils départementaux (CD) et SAAD .....	17
4. Relation entre CD et CNSA .....	17
<b><u>4</u> Outils</b> .....	<b>18</b>
<b><u>5</u> Calendrier</b> .....	<b>19</b>

# Introduction

---

Le secteur du grand âge et de l'autonomie est confronté depuis plusieurs années à d'importantes difficultés de recrutement et de fidélisation de ses personnels. À cela s'ajoute un sentiment de perte de sens et d'isolement ressenti par les professionnels qui estiment ne pas être assez reconnus par la société, alors même qu'ils ont été en première ligne auprès des personnes dans la lutte contre la Covid-19.

D'ici 2025 la population française comptera un million de personnes âgées supplémentaires, dont 100 000 en situation de perte d'autonomie. Pour réussir la transition vers la société de la longévité, il est urgent de revaloriser l'image, les conditions de formation et de travail, ainsi que les rémunérations des professionnels qui soutiennent l'autonomie des personnes, en particulier ceux qui permettent par leur engagement quotidien de répondre au souhait de plus de 80 % des Français de vieillir chez eux.

Les travaux de la mission El Khomri ont fourni sur ces points des préconisations complètes. Ils constituent le socle du plan d'action pour les métiers du grand âge et de l'autonomie formalisé par le gouvernement en septembre 2020.

Un premier accord a été trouvé entre le gouvernement et l'Assemblée des départements de France pour aider les départements à financer la prime Covid versée aux salariés du domicile, grâce à une enveloppe de 80 M€ gérée par la CNSA. Cette méthode a été couronnée de succès puisque 101 territoires à compétence départementale ont financé une prime aux salariés de plus de 5 300 services d'aide à domicile.

De manière plus structurelle, ont été recherchées les modalités d'un soutien à une revalorisation pérenne des emplois et des rémunérations des métiers de la branche du domicile.

L'État s'est engagé en proposant un amendement, voté à l'unanimité lors de l'examen en première lecture du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021, qui crée une dotation exceptionnelle pour accompagner les départements dans l'exercice de cette responsabilité (art. 47).

Les partenaires sociaux de la branche ont entrepris sur cette base de finaliser leurs travaux ambitieux de refonte intégrale du système de classification des emplois et des rémunérations, et arrêté au 1<sup>er</sup> octobre 2021 la date de mise en œuvre de l'avenant 43/2020 à la convention de branche organisant cette refonte.

L'agrément de l'avenant par arrêté du 20 juin 2021 ainsi que son extension par arrêté du 28 juillet ouvre la voie à une augmentation salariale historique des salaires des plus de 200 000 salariés des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) et des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD). Concrètement, cela signifie une hausse d'environ 400 € brut du salaire annuel d'un agent à domicile en début de carrière, et, par un déroulement de parcours plus dynamique, jusqu'à + 2 700 € à 10 ans d'ancienneté.

Sa mise en œuvre représente un surcoût pour les départements, financeurs de l'aide personnalisée à l'autonomie et de la prestation de compensation du handicap, qui solvabilisent l'accès au service pour les personnes, évalué à 75 M€ pour 2021. L'État s'est engagé à ce qu'il soit compensé à hauteur de 70 % par l'intermédiaire de la CNSA. À partir de 2022, la compensation du surcoût s'établira à 50 %; Le décret n°2021-1155 du 6 septembre 2021 confirme cet engagement dont le présent vade-mecum vient préciser le mode opératoire.

Pour accompagner les conseils départementaux dans la mise en œuvre de ce décret, la CNSA met à leur disposition ce présent Vademecum, rédigé conjointement par un groupe d'une cinquantaine de départements volontaires, les 4 fédérations de la branche de l'aide à domicile (BAD), la Direction générale de la cohésion sociale et la CNSA. Que l'ensemble des participants soit remercié pour leur implication et pour les utiles contributions qui ont permis de construire de premier document.

## Verbatim du rapport El Khomri, Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du Grand Âge, octobre 2019

« Une question s'est imposée tout au long de nos travaux : comment admettre que des métiers utiles socialement soient si peu valorisés ? Pourquoi y a-t-il un gouffre entre l'engagement, la fierté des personnes que nous avons rencontrées et la manière dont on raconte leur métier ?

....

Ces accompagnants sont confrontés à l'affaiblissement des corps et des esprits, à la mort même, nous ne pouvons nier la charge mentale et physique que leur impose leur métier. Pourtant leur sentiment d'invisibilité est d'autant plus injustement ressenti qu'il se confronte à une exigence immense et légitime des familles, animées de sentiments qui mêlent souvent tristesse et culpabilité face à des situation familiales lourdes. Des attentes que nous nourrissons vis-à-vis de ces accompagnants qui sont inversement proportionnelles à la reconnaissance dont nous les gratifions en retour. »

### *Des métiers du grand âge peu attractif et à revaloriser*

- Or, les professions d'aide-soignant et accompagnant éducatif et social qui sont **les deux grands métiers du grand âge sont des métiers dont l'attractivité est aujourd'hui très dégradée**. La baisse de 25% en six ans des candidatures aux concours d'accès à ces deux métiers est très révélatrice à cet égard.
- En effet, **ces métiers peuvent être mal rémunérés**, en particulier au domicile, avec un démarrage au SMIC, voire en-dessous, des progressions salariales et de façon générale des perspectives d'évolution qui sont très faibles. En conséquence, un taux de pauvreté élevé parmi ces métiers, par exemple 17,5% de ménages pauvres parmi les intervenants à domicile contre 6,5% en moyenne pour l'ensemble des salariés.
- De plus, **les conditions d'exercice de ces métiers sont très difficiles notamment par manque d'effectif**. Les postures, les rythmes de travail sont marqués par une forte pénibilité et se traduisent par un nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles (« sinistralité ») trois fois supérieur à la moyenne nationale.
- Enfin, **ces métiers sont mal connus et peu considérés**, en particulier parmi les jeunes générations. Du reste, cette dévalorisation est le reflet du regard contemporain porté sur nos aînés et, de manière générale, sur les plus fragiles dans notre société.

# 1 Le cadre juridique

L'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2021-1155 du 6 septembre 2021 relatif à l'aide aux départements versée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie en application de l'article 47 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la Sécurité sociale précise que cette aide est versée « *aux départements qui financent un dispositif de soutien aux professionnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile intervenant auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées (...) afin de prendre en charge (...) une partie des coûts directement supportés par les départements consécutivement à la conclusion de conventions ou accords collectifs de branche en matière de revalorisation des rémunérations versées aux salariés de ces services* ».

C'est dans le cadre posé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 et précisé par le décret susmentionné que les conséquences financières de la conclusion de l'avenant 43 à la convention collective de la branche aide à domicile conclu en 2020 et agréé en 2021 peuvent être prises en compte.

## **1.1.1. Avenant 43 de la branche de l'aide à domicile (BAD)**

L'avenant 43 a pour objectif d'accroître fortement l'attractivité des métiers de la branche par la revalorisation des salaires et des parcours des professionnels concernés. Il supprime l'automatisme actuel du lien entre diplôme et emploi, tout en maintenant une valorisation des diplômes et la promotion des parcours professionnels via la reconnaissance des compétences.

L'avenant 43 a été agréé (arrêté du 21 juin 2021 publié au Journal officiel de la République française [JORF] du 2 juillet) conformément aux dispositions de l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles et s'impose ainsi aux autorités compétentes en matière de tarification. Il a également été rendu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la BAD, par l'arrêté d'extension du 28 juillet 2021.

### **Un nouveau système de classification des emplois :**

Il prévoit :

- le passage de 45 emplois-repères à 12 emplois génériques au sein de 2 filières (Intervention et Support) et 3 catégories par filière (employé, technicien / agent de maîtrise et cadre) ;
- une rémunération basée sur un salaire de base (définie en fonction de la catégorie, du degré et de l'échelon) et des éléments complémentaires de rémunération (ECR) construits sur des éléments objectivables (diplôme, ancienneté, contraintes d'activité, tutorat et maître d'apprentissage, niveau de complexité et de responsabilité pour les cadres) :
  - division de la grille en 2 filières : intervention / support,
  - trois catégories d'emploi par filière : employé / technicien-agent de maîtrise / cadre,
  - deux niveaux par filière : degré 1 et degré 2,
  - des échelons pour chaque emploi (échelon 1 / échelon 2 / échelon 3) : « en phase d'appropriation », « maîtrise de l'ensemble des activités » et « parfaite maîtrise de l'ensemble des activités du poste, y compris lors de situations inhabituelles ».

Au sein de chaque emploi, 3 échelons sont définis : le niveau et la responsabilité d'un poste sont pris en compte dans la catégorie et le degré. L'expérience et le degré de maîtrise du salarié sont pris en compte dans l'échelon.

Le passage d'un échelon à un autre est conditionné au suivi de formations ou à plusieurs années de pratique définis dans l'avenant. Le passage à l'échelon 3 est quant à lui conditionné à une évaluation par l'encadrement.

### **Son champ d'application :**

Dans la mesure où l'avenant 43 et son avenant 1 fixant sa date d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2021 ont fait l'objet d'une extension, ses dispositions s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 à l'ensemble des salariés employés par des structures entrant dans le champ d'application de l'avenant et relèvent de la branche de l'aide à domicile, qu'elles soient ou non fédérées au sein d'une fédération patronale signataire de l'avenant (aide à domicile en milieu rural [ADMR], Union nationale de l'aide [UNA], Adédom, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - Confédération syndicale des familles [FNAAFP-CSF]).

Il a vocation à s'appliquer notamment aux SAAD, SSIAD non adhérents à la Fédération des Établissements hospitaliers et d'assistance privée (FEHAP) (qui relèvent de la Convention collective nationale du 31/10/1951 [CCN51]) ou à la Croix-Rouge (qui relève d'une convention collective spécifique), services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD), centres de soins infirmiers (CSI), certains services personnes handicapées (PH) (notamment services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés [SAMSAH], services d'accompagnement à la vie sociale [SAVS] et services d'éducation spéciale et de soins à domicile [SESSAD] non adhérents à NEXEM qui relèvent de la Convention collective nationale du 15/03/1966 [CCN66]), les services à la personne en mode prestataire, le personnel administratif des services mandataires, dès lors que ces activités sont exercées par une personne morale de droit privé à but non lucratif.

### **Le coût et l'opposabilité de ses coûts :**

Le montant cible de l'avenant 43 a été évalué à 631 M€. L'impact sur le coût des prestations allocation personnalisée d'autonomie / prestation de compensation du handicap (APA/PCH) représente environ 359 M€ tous financeurs confondus, et le montant cible pour les départements est estimé à 301 M€ (année pleine).

L'avenant 43 est opposable à l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective de la BAD. Par ailleurs, dans la mesure où l'avenant a été agréé, il est opposable aux autorités de tarification des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés non lucratifs, en application de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

S'agissant des services d'aide et d'accompagnement (SAAD) non habilités à l'aide sociale, qui ne sont pas tarifés par les Conseils départementaux, l'avenant 43 n'est pas opposable au sens strict à ces derniers, mais l'est pour les employeurs. Les SAAD non habilités à l'aide sociale sont ainsi bien éligibles au dispositif de soutien tel qu'introduit dans le décret. De ce fait, il revient aux départements de déterminer les modalités de soutien financier des revalorisations salariales issues de l'avenant 43 ou de tout autre accord collectif pour ces structures.

S'agissant des SAAD non habilités à l'aide sociale, qui ne sont pas tarifés par les conseils départementaux, l'avenant 43 n'est pas opposable au sens strict à ces derniers, mais l'est pour les employeurs. Néanmoins les Départements sont invités à soutenir la mise en œuvre de l'avenant 43 pour l'ensemble des SAAD prestataires concernés par cet avenant, qu'ils soient ou non habilités à l'aide sociale, relevant de la convention collective de la BAD et œuvrant dans leur territoire à la mise en œuvre des plans d'aide et de soutien à l'autonomie. Les SAAD non habilités à l'aide sociale sont ainsi bien éligibles au dispositif de soutien tel qu'introduit dans le décret. De ce fait, il revient aux départements de déterminer les modalités de soutien financier des revalorisations salariales issues de l'avenant 43 ou de tout autre accord collectif pour ces structures.

### 1.1.2. Article 47 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021

L'article 47 de la LFSS prévoit une aide de la CNSA « aux départements finançant un dispositif de soutien » aux professionnels des SAAD personne âgée - personne handicapée (PA - PH) : 150 M€ de crédits en 2021 et 200 M€ en année pleine en compensation d'une partie des surcoûts des départements à ce titre.

I. - Afin de contribuer à l'attractivité, à la dignité et à l'amélioration des salaires des métiers des professionnels des services d'accompagnement et d'aide à domicile mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie verse une aide aux départements finançant un dispositif de soutien à ces professionnels.

Cette aide de 200 M€ par an est versée chaque année par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Elle est répartie entre les départements en fonction des dernières données disponibles portant sur le volume total d'activité réalisée par les services d'aide et d'accompagnement à domicile au titre des allocations prévues aux articles L. 231-1, L. 232-1 et L. 245-1 dudit code.

Les paramètres du dispositif et les modalités du versement de l'aide aux départements qui le financent sont fixés par décret.

II. - A. - Le I du présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021.

- B. - Par dérogation au deuxième alinéa du I, cette aide est ramenée à 150 M€ pour l'année 2021.

[Article 47 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021](#)

### 1.1.3. Le décret d'application

**Le décret d'application de l'article 47 a été publié le 8 septembre 2021.**

**L'article 1 précise que :**

- l'aide financière de la CNSA vise à **prendre en charge une partie des coûts directement supportés par les départements** consécutivement à la conclusion de conventions ou accords collectifs de travail de branche en matière de revalorisation des rémunérations des salariés des SAAD prestataires exerçant leur activité en direction des PA/PH ;

7 **Vademecum** Dispositif de soutien aux professionnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile

- l'aide est versée à chaque département dans la **limite de 50 % des coûts**. Pour l'année 2021, cette limite est portée à 70 % ;
- **l'aide est plafonnée par département à sa part relative d'activité prestataire APA/PCH/Aide-ménagère**. Pour les années 2021 à 2023, il est pris en compte les heures réalisées au cours de l'année 2019. Pour les années suivantes, il est pris en compte les heures réalisées en année N-2.

**L'article 2 précise que :**

- **le calcul prévisionnel** de l'aide est effectué sur la base d'un état prévisionnel des coûts accompagné d'un rapport présentant leurs modalités de calcul, préalablement transmis par chaque département ;
- l'aide fait l'objet d'un **versement à chaque département d'un acompte représentant 80 %** du montant prévisionnel, au plus tard le 15 mai. Pour l'année 2021, cet acompte est versé dans les 90 jours suivant la publication du décret ;
- le montant définitif est notifié au département par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie au plus tard le **31 mai de l'année suivante**. Le département transmet au plus tard le **30 avril un état détaillé des dépenses engagées** et un rapport retraçant les modalités de calcul de ces dépenses ;
- le rapport du département doit présenter les effets de la dépense sur la limitation de l'augmentation de la **participation financière des usagers**. ;
- la possibilité de contrôle sur place et sur pièces par la CNSA ;
- le versement du solde ou récupération de trop perçu est effectué en année N+1.

**L'article 3** précise que les dispositions du décret entrent en vigueur à compter du **1<sup>er</sup> avril 2021**.

[Décret n° 2021-1155 du 6 septembre 2021 relatif à l'aide aux départements versée par la CNSA en application de l'article 47 de la LFSS 2021.](#)



## 2 Précisions sur les modalités de mise en œuvre

Problématique	Réponse
<b>1. Caractère contraignant de la mesure</b>	
Quelles sont les marges d'appréciation dans la mise en œuvre de l'avenant 43 pour les employeurs ?	<p>La mise en œuvre de l'avenant 43 au 1<sup>er</sup> octobre 2021 suppose un repositionnement des salariés par l'employeur sur les missions et les compétences déployées de chaque professionnel au sein de la nouvelle classification. L'employeur identifie le nouveau positionnement en fonction des critères définis par l'avenant 43, et notifie à chaque salarié son positionnement. Celui-ci peut le contester ouvrant ainsi une période de dialogue puis de recours éventuel. L'Union syndicale de Branche (USB) propose des formations, un guide et une calculette pour faciliter la mise en œuvre de l'avenant et simuler son impact financier.</p> <p>Ces outils ont vocation à permettre un traitement équitable de la situation de chaque salarié quel que soit le SAAD, et sur l'ensemble du territoire.</p> <p>L'outil de calcul de l'impact créé par les fédérations de l'USB sera mis à disposition dès septembre 2021 afin de servir de repères pour les acteurs concernés.</p> <p>Le guide paritaire de l'avenant 43 est également téléchargeable sur le site Internet de la Branche de l'aide à domicile, sur le lien suivant :</p> <p><a href="https://aideadomicile-labranche.fr/lavenant-43-relatif-aux-remunerations-dans-la-branche-de-laide-a-domicile-entre-en-vigueur-le-1er-octobre-2021/">https://aideadomicile-labranche.fr/lavenant-43-relatif-aux-remunerations-dans-la-branche-de-laide-a-domicile-entre-en-vigueur-le-1er-octobre-2021/</a></p>
Quelles sont les marges de manœuvre pour le CD ?	<p>Les départements sont tenus de prendre en compte les éléments de la rémunération définis par des accords collectifs agréés et étendus par l'État pour les SAAD dont ils encadrent le tarif en tant qu'autorité de tarification (arrêtés d'agrément du 21 juin 2021 et d'extension du 28 juillet 2021 de l'avenant 43) c'est-à-dire les SAAD habilités et tarifés relevant du secteur non lucratif.</p>

	<p>L'article 47 de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 prévoit une aide de la CNSA « <i>aux départements finançant un dispositif de soutien</i> » à destination des SAAD, secteur fragilisé et pour lequel la question de l'attractivité des métiers est cruciale. L'objectif est de contribuer au financement de l'avenant 43 pour l'ensemble des SAAD de la branche intervenant au titre des prises en charge de compétence départementale, tarifés ou non.</p> <p>C'est le sens de la mesure votée à l'unanimité par la représentation nationale que de soutenir une application à la fois harmonisée et généralisée de l'article 47 pour répondre à ces enjeux.</p> <p>Si l'impact financier induit par l'agrément de l'avenant 43 est opposable aux Conseils départementaux s'agissant des SAAD habilités à l'aide sociale, en application de l'article L.314-6 du CASF, il leur revient de décider des modalités de soutien pour les SAAD non habilités à l'aide sociale.</p> <p>Aussi, les départements sont invités à soutenir la mise en œuvre de l'avenant 43 pour l'ensemble des SAAD prestataires concernés par cet avenant, qu'ils soient ou non habilités à l'aide sociale, relevant de la convention collective de la BAD, et œuvrant dans leur territoire à la mise en œuvre des plans d'aide et de soutien à l'autonomie. Le dispositif de soutien à la rémunération des salariés ne peut être conditionné à un autre objectif que celui poursuivi par l'accord collectif.</p> <p>Le Conseil départemental pourra à tout moment contrôler la réalité des coûts résultant de l'application de l'avenant et l'utilisation des crédits versés visant à prendre en charge la mise en œuvre de l'avenant 43.</p>
<b>2. Périmètre</b>	
<p>Quels sont les SAAD concernés ?</p>	<p>L'accord de revalorisation issu de l'avenant 43 concerne l'ensemble des établissements et services médico-sociaux (L.312-1 du code de l'action sociale et des familles [CASF]) relevant du champ d'application de la convention collective de la BAD soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les SAAD intervenant auprès de personnes en situation de handicap, de personnes âgées, ou intervenant au titre de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ou de conventions Caisses d'allocations familiales (CAF) ;</li> <li>-les SSIAD, sauf ceux adhérents à la FEHAP,</li> </ul>

	<p>-les SPASAD, les CSI, d'autres types d'Établissements et services médicaux-sociaux (ESMS) ainsi que l'ensemble des services à la personne en mode prestataire.</p> <p>Il faut distinguer le périmètre d'application de l'avenant 43 du périmètre de soutien financier défini par l'article 47, qui se limite aux SAAD prestataires intervenant au titre des personnes âgées et des personnes handicapées (services d'aide et d'accompagnement à domicile mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles), y compris pour la part d'activité d'aide et d'accompagnement au sein d'un SPASAD.</p> <p>L'article 47 concerne donc principalement de fait les SAAD prestataires privés non lucratifs relevant de la convention collective de la BAD, adhérents ou non à une des fédérations rattachées à la BAD (arrêté d'extension du 28 juillet 2021).</p>
<p>Quels sont les professionnels concernés au sein des SAAD ciblés, et pour quelles interventions ?</p>	<p>L'ensemble des professionnels des SAAD visés par l'avenant 43 sont concernés par la mesure de revalorisation salariale. Il est important de garantir la prise en compte pleine et entière des apports posés par l'avenant 43, et ainsi de prendre en compte les différents éléments de la rémunération (salaire et éléments complémentaires de rémunération).</p> <p>Le périmètre du soutien de la CNSA aux départements, défini à l'article 47 de la LFSS 2021, concerne les heures prestataires réalisées au titre de l'APA, de la PCH et de l'aide-ménagère, à l'exclusion des autres activités. Il ne concerne pas l'activité d'aide à domicile aux familles. Pour autant les Conseils départementaux ont l'obligation, pour les services habilités à l'aide sociale, de prendre en charge l'impact financier de l'avenant 43 sur l'ensemble des rémunérations des salariés de la branche de l'aide à domicile, y compris ceux travaillant dans le cadre de l'ASE ou de la protection maternelle et infantile (PMI).</p>

<p>Les services mandataires et les particuliers employeurs entrent-ils dans le champ de l'article 47 ?</p>	<p>Les particuliers employeurs et les services mandataires ne sont pas dans le champ de l'article 47 et de son décret d'application dans la mesure où ils ne relèvent pas du 6° et 7° du I du L. 312-1 CASF.</p>
<p><b>3. Évaluation de l'impact par les SAAD</b></p>	
<p>Quels outils ?</p>	<p>Le guide proposé par la branche de l'aide à domicile permet aux employeurs de positionner les salariés dans la nouvelle classification et ainsi de mesurer l'impact sur les rémunérations. Une calculatrice construite par la branche sera également mise à disposition dans la deuxième quinzaine de septembre : elle présente notamment un onglet de synthèse qui pourrait servir de base à la remontée d'informations. Elle est conforme au Règlement général sur la protection des données (RGPD) et offre un regard des coûts avant/après application.</p> <p>Le dispositif de soutien aux départements privilégie le choix d'une estimation de l'impact au « réel » par une remontée SAAD par SAAD au département.</p> <p>Toutefois, pour des raisons de faisabilité matérielle (taille du département, nombre important de services, délais mis en œuvre...), il peut être recouru, à titre transitoire, notamment pour les services non tarifés, au calcul d'un versement forfaitaire s'appuyant sur un ratio d'impact financier le plus proche des estimations nationales faites par les acteurs concernés.</p> <p>Des valeurs nationales de référence seront mises à disposition dans la deuxième quinzaine de septembre. À défaut de données précises sur la situation d'un ou plusieurs services, un département pourra présenter une estimation prévisionnelle pour 2021 en référence à ces valeurs de référence, de façon à permettre (exclusivement) le calcul de l'acompte par la CNSA. Un chiffrage exact restera cependant nécessaire pour la régularisation de mai 2022 (versement du solde).</p>
<p>Quelles sont les charges prises en compte dans les coûts globaux issus de l'avenant 43 ?</p>	<p>Les coûts globaux comprennent :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. le coût de l'évolution de la rémunération brute issu du reclassement dans la nouvelle grille ;</li> </ol>

	<p>2. l'ensemble des cotisations et contributions patronales issues d'obligations légales et conventionnelles (CSA, assurance-maladie, assurance-vieillesse de base et complémentaire, accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP), Famille, fonds national d'aide au logement (FNAL), assurance-chômage, taxe sur les salaires, contribution d'équilibre général, cotisation au régime de garantie des salaires, participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), contribution formation professionnelle, versement transport, contribution au dialogue social, cotisations et contributions au titre d'un régime de prévoyance) après effet de l'exonération aide à domicile employée par une association auprès d'une personne fragile (prestataire) ou des allègements généraux « Fillon » (mécanisme de réduction générale) pour une rémunération annuelle moyenne après revalorisation des salaires ;</p> <p>3. l'effet de « sortie » du champ de l'exonération aide à domicile employée par une association auprès d'une personne fragile (prestataire) ou du champ des allègements généraux ou de réduction des allègements généraux sur l'ensemble de la rémunération lié à la revalorisation (caractère dégressif des allègements généraux).</p> <p>À noter que l'augmentation des charges patronales est plus forte que celle des salaires bruts. L'impact sera fort dès 2021.</p>
<b>4. Modalités de soutien aux SAAD</b>	
<p>Modalités différenciées pour les SAAD habilités ou non habilités à l'aide sociale ?</p>	<p>Les modalités d'accompagnement des SAAD ainsi que le mode opératoire doivent être distingués selon les SAAD :</p> <p><b>Pour les SAAD habilités à l'aide sociale (tarif individualisé) :</b> le soutien financier se fait dans le cadre de la tarification (arrêté modificatif de tarification du SAAD) par l'identification de l'impact de la charge réelle pour le service et par l'apport d'une dotation complémentaire reconductible venant neutraliser cette charge pour ne pas la répercuter sur le tarif horaire du SAAD.</p> <p><b>Pour les SAAD non habilités à l'aide sociale :</b> le soutien financier s'opère par l'apport d'une dotation de compensation annuelle, reconductible, dans le cadre d'une décision/convention de financement spécifique.</p>

<p>Intégration dans le tarif horaire ou sous forme de dotation complémentaire ?</p>	<p>Si le décret ne précise pas les modalités d'allocation des crédits aux SAAD, il prévoit que le rapport du département doit présenter les effets de la dépense sur la limitation de l'augmentation de la <b>participation financière des usagers</b>. <b>Ainsi</b>, les conseils départementaux sont invités à veiller particulièrement à la limitation des impacts sur le reste à charge supporté par les usagers. En effet, si une augmentation du tarif permet au SAAD de disposer d'une ressource supplémentaire pouvant couvrir un rehaussement des rémunérations, elle a un impact sur le reste à charge de l'utilisateur dans la mesure où le tarif horaire est également utilisé pour calculer le plan d'aide et la participation de l'utilisateur au coût, ainsi que sur le respect du plafond mensuel d'APA, ce qui pourrait occasionner une saturation du plan d'aide. Le bénéficiaire pourrait être amené à réduire le nombre d'heures de son plan (limitant la couverture des besoins) ou à payer plus. Pour cette raison, <b>il est préconisé de retenir une modalité d'attribution des crédits n'impactant pas le tarif</b>, c'est-à-dire sous la forme d'une dotation complémentaire de financement. L'attribution de cette dotation complémentaire peut faire l'objet d'une décision de l'assemblée délibérante du département, puis éventuellement d'un arrêté de tarification rectificatif en direction du SAAD pour 2021.</p> <p>Concernant l'année 2021, les départements n'ayant eu la capacité à recueillir l'ensemble des estimations de charge par SAAD pourront recourir à un versement forfaitaire calculé en référence au 3- pour permettre aux SAAD concernés de toucher les fonds dès octobre 2021.</p> <p>Ce versement forfaitaire est une mesure temporaire qui doit alors donner lieu à régularisation fin 2021 et ne sera pas reconduite en 2022.</p>
<p>Articulation avec les CPOM</p>	<p>Est-il obligatoire de passer par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) ou avenant au CPOM ?</p> <p>L'attribution des fonds aux SAAD sous la forme d'une dotation globale peut être réalisée dans les conditions précisées plus haut, sans qu'il soit nécessaire de contractualiser sous la forme d'un CPOM ou d'un avenant à un CPOM existant.</p> <p>Le versement d'une dotation <i>ad hoc</i> facilite la mise en œuvre dès octobre 2021. Toutefois, la négociation de CPOM est préconisée par la suite pour inscrire le soutien dans la durée.</p> <p>Est-il possible d'ajouter des engagements qui conditionneraient l'aide du Conseil départemental ?</p>

	<p>Comme précisé plus haut, il est préconisé de ne pas conditionner le soutien à d'autres objectifs que la revalorisation des rémunérations qui constitue l'objectif central de la mesure. De plus, il semble difficile de faire une distinction parmi les SAAD qui assurent des prestations au titre de l'APA, la PCH et l'aide ménagère. Il est néanmoins préconisé que les conventions financières ou les CPOM comportent un engagement des gestionnaires des services non habilités à ne pas répercuter l'augmentation des coûts salariaux liés à l'avenant 43 sur les tarifs. À tout le moins, si l'aide du Conseil départemental ne couvre pas l'intégralité du coût supporté par le SAAD non habilité à l'aide sociale, l'augmentation du prix pratiqué pour l'utilisateur devrait être limitée à la partie des coûts qui n'a pas été couverte par l'aide, sans quoi la dépense du SAAD serait surcompensée : à la fois par une subvention du département et par l'augmentation du prix.</p>
<p>Date de versement du soutien apporté par le Conseil départemental aux SAAD ?</p>	<p>Plusieurs options sont possibles : soit le versement sur la base d'un montant prévisionnel, soit le versement sur la base du constaté.</p> <p>De manière à accompagner la mise en œuvre de la mesure au plus près des besoins et pour éviter des difficultés accrues de gestion financière et de trésorerie pour les SAAD, un versement de l'aide par les départements sur la base du prévisionnel est préconisé dès le mois d'octobre 2021. La dotation pourra faire l'objet d'un éventuel complément ou récupération dans un second temps sur la base du constaté.</p>
<p>Quelles modalités pour le contrôle d'effectivité des dépenses ?</p>	<p>Les départements sont invités à mettre en place un dispositif de contrôle de la dépense par les SAAD et d'impact sur les rémunérations réelles des salariés de ces SAAD.</p> <p>Le département devra faire remonter vers la CNSA un état récapitulatif des dépenses engagées (cf. calendrier de remontée des éléments prévisionnels et de bilan). Les SAAD devront s'engager à transmettre les informations nécessaires dans les délais requis par le Conseil départemental. La CNSA peut effectuer un contrôle sur pièces et sur place pour vérifier la réalité de ces dépenses par les SAAD.</p>
<p><b>5. Impact sur le reste à charge pour les usagers</b></p>	
<p>Quelle peut être l'incidence sur les usagers et comment réduire les risques d'une augmentation du reste à charge ?</p>	<p>L'un des objectifs du dispositif prévu à l'article 47 est de limiter l'incidence de l'application de la mesure de valorisation des salaires issue de l'avenant 43, favorable aux professionnels, sur les usagers bénéficiaires des services.</p>

	<p>Les modalités décrites plus haut doivent fortement limiter cet impact. Il conviendra toutefois de vérifier cette incidence par le recueil auprès des SAAD d'un indicateur sur le reste à charge moyen / SAAD (en distinguant la part de l'augmentation liée à l'avenant 43 de la part liée à la « liberté tarifaire ») puis d'un indicateur départemental à suivre dans le cadre du dialogue CNSA/Conseil départemental.</p>
<b>6. Modalités de calcul du soutien de la CNSA</b>	
<p>Quels sont les facteurs pris en compte pour répartir l'enveloppe ?</p>	<p>Le montant de la contribution CNSA correspond à une part de la dépense supportée par le Conseil départemental. C'est une contribution, elle n'est donc pas calculée pour couvrir un pourcentage précis de l'impact du relèvement effectif des rémunérations (impact SAAD). L'enveloppe mobilisable au niveau national est de 150 M€ en 2021, puis de 200 M€ les années suivantes.</p> <p>Le calcul de la participation de la CNSA à la dépense du département obéit aux règles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La contribution est plafonnée à la part relative du département par rapport à l'enveloppe globale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Le calcul du plafond prend en compte le volume d'activité APA, PCH, AM prestées par les SAAD du département rapporté au volume global d'activité APA, PCH, AM prestées par les SAAD pour l'ensemble des départements</li> <li>o Il est fait part aux départements de ce premier niveau de plafond. Pour l'année 2021, la CNSA dispose de 150 M€ à répartir dans la limite fixée ci-dessous :</li> </ul> </li> <li>- <b>La contribution vient couvrir une part (pourcentage) de la dépense supportée par le CD.</b> La CNSA ne pourra couvrir qu'une partie de la dépense dans la limite de : 70% des coûts supportés en 2021 et 50% des coûts supportés à partir de 2022).</li> <li>- <b>Le CD calcule l'impact prévisionnel de la mesure</b> (soit en fonction des estimations SAAD compilées soit en fixant un forfait) et ainsi il exprime sa demande de financement auprès de la CNSA</li> <li>- <b>La CNSA calcule le montant à verser au département</b> sur la base de 50% (70% pour 2021) de la dépense prévisionnelle du CD écrié au plafond défini plus haut (part du département relative à l'enveloppe limitative). (Date limite au 31 mai)</li> </ul>



- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>La CNSA verse un premier acompte correspondant à 80% du montant de l'aide arrêté pour chaque département.</b></li></ul> |
|--|--|

## **3 Processus (pas à pas)**

### **3.1. Relation entre CD et SAAD**

**Étape 1** : estimation de la charge par les SAAD ;

**Étape 2** : transmission de l'estimation de la charge par les SAAD au CD ;

**Étape 3** : calcul de la répartition de la charge entre le CD et les autres financeurs

**Étape 4** : consolidation de la mesure d'impact sur les rémunérations par le CD (transmission de la mesure de l'impact réel par les SAAD au CD) ;

**Étape 5** : versement d'un acompte par le CD aux SAAD ;

**Étape 6** : vérification et contrôle des charges constatées par le CD ;

**Étape 7** : consolidation de la mesure de l'impact réel par le CD (opérations de régularisation par le CD vis-à-vis des SAAD) ;

**Étape 8** : versement du solde aux SAAD et mesure de régularisation par le CD.

### **3.2. Relation entre CD et CNSA**

**Étape 1** : communication par la CNSA au CD du montant estimatif maximum de soutien de la CNSA ;

**Étape 2** : demande de financement auprès de la CNSA par la transmission d'un état récapitulatif de l'estimation de la charge ;

**Étape 3** : calcul du montant du soutien de la CNSA ;

**Étape 4** : transmission par la CNSA au CD du montant prévisionnel du soutien ;

**Étape 5** : versement du premier acompte par la CNSA au CD ;

**Étape 6** : transmission de la mesure de l'impact réel par le CD sous forme d'un rapport et d'un état récapitulatif montants exécutés ;

**Étape 7** : calcul par la CNSA du solde ;

**Étape 8** : versement du solde et opération de régularisation par la CNSA.

## 4 Outils

- **Outils de calcul de l'estimation de l'impact par SAAD au département**

### Activité du service au regard des missions PA/PH du département

Nombre d'heures prévisionnelles d'intervention APA et PCH pour 2021	
Nombre de salariés rattachés aux secteurs d'activité APA et PCH concernés	
Nombre d'ETP rattachés aux secteurs d'activité APA et PCH concernés	

### Estimation de l'impact annuel

Personnels concernés (en ETP rattachés à l'activité PA/PH)			Montant de la revalorisation (quote-part liée à l'activité PA/PH)		
Nb personnel administratif et d'encadrement (par catégorie)	Nb d'aides à domicile (par catégorie A, B et C)	TOTAL (par catégorie A, B et C)	Augmentation MS brute mensuelle chargée (salaire brut, cotisations et contributions patronales, taxe sur les salaires)	Augmentation MS brute annuelle chargée (salaire brut, cotisations et contributions patronales, taxe sur les salaires)	Taux d'augmentation de la MS brute chargée (base annuelle)

De manière complémentaire, il peut être envisagé la création d'un tableau de repositionnement professionnel, salarié par salarié.

### Recueil des mesures d'impact

- Quel est l'impact estimé de cet avenant sur le tarif horaire du SAAD ?
- Quel est l'impact estimé de cet avenant sur la participation financière des bénéficiaires des prestations APA, PCH et aide ménagère ?

- **Outils de remontée des données prévisionnel/réalisé du département à la CNSA**

Nom SAAD	Fédé de rattachement	HAS ou non HAS	Nb estimatif de salariés couverts	Nb ETP couverts dans le champ de l'article 47 (périmètre CNSA)	Coût de la revalorisation salariale pour le SAAD	Coût estimé pour le CD	Mode de contribution du CD (dotation, tarif,...)	Taux de progression de la masse salariale lié à l'avenant 43	Indicateur de mesure du reste à charge (variation du tx de participation par exemple)

## 5 Calendrier

8 septembre 2021	Publication du décret (départ du délai de 90 jours pour versement)	
		Transmission à la CNSA des données d'activité des SAAD (heures APA, PCH, AM) ( <b>déjà connu pour calcul de l'enveloppe 2021</b> )
août à octobre 2021	Entrée en vigueur de la nouvelle classification le 1 <sup>er</sup> octobre : repositionnement des salariés pour une <b>traduction en paie de fin octobre</b>	<p>Finalisation de la mesure de l'impact par chaque SAAD pour chaque salarié à repositionner dans la nouvelle classification.</p> <p>Les employeurs notifient à chaque salarié son positionnement dans la nouvelle classification (délais recours éventuels).</p> <p>Le CD communique auprès des SAAD de leurs territoires sur le soutien du département prévu dans le cadre de la revalorisation des métiers.</p> <p>Déploiement de l'outil de mesure de l'impact SAAD</p> <p>Sans attendre, <b>et au plus tard d'ici mi-octobre</b>, chaque SAAD transmet le calcul d'impact au CD, le CD agrège les données des SAAD et les données d'impact pour son département via un outil de mesure de l'impact CD. (voir outils)</p>

		<p>Conception du cadre de remontée de l'expression de <b>demande de financement CD vers CNSA</b> (prévisionnel).</p> <p>Transmission à la CNSA des dépenses prévisionnelle CD au plus tard <b>au 31 octobre</b>.</p> <p>Versement par le CD d'un premier acompte aux SAAD.</p>
novembre 2021	Cible de versement <b>Acompte 2021</b> (en fonction de la date de publication) (80 % du montant total de l'aide)	
30 avril 2022	Date limite de transmission des états récapitulatifs des dépenses engagées par les CD en 2021	<p><b>Sur l'aide 2021 :</b></p> <p>Conception du cadre État récapitulatif des dépenses engagées et rapport (réalisé).</p> <p>Consolidation par chaque CD en lien avec les SAAD des données réalisées (par rapport au prévisionnel).</p> <p>Préparation par chaque CD de l'état récapitulatif dépenses engagées et du rapport.</p>
15 mai 2022	Versement de l' <b>Acompte 2022</b> (80 % du montant total de l'aide)	<p><b>Sur aide 2022 (avant le 30 avril)</b></p> <p>Chaque SAAD transmet le calcul d'impact au CD.</p> <p>Chaque CD agrège les données d'impact pour son département.</p> <p><b>Demande de financement 2022 :</b> transmission à la CNSA des données d'impacts CD. (30 avril)</p> <p>Répartition de l'enveloppe sur la base des données d'activité 2021.</p> <p>Notification.</p>
31 mai 2022	Notification aux CD du <b>Solde 2021</b> (puis versement solde ou émission titre de recette)	<p><b>Sur aide 2021 (avant le 31 mai)</b></p> <p>Fiabilisation / analyse des données transmises par les CD.</p> <p>Préparation des notifications.</p>
30 avril 2023	Date limite de transmission des <b>états récapitulatifs des dépenses engagées par les CD en 2022</b>	Sur l'aide 2022

		<p>Consolidation par chaque CD en lien avec les SAAD des données réalisées (par rapport au prévisionnel).</p> <p>Préparation par chaque CD de l'état récapitulatif dépenses engagées et du rapport.</p>
15 mai 2023	<p>Versement de l'<b>acompte 2023</b> (80 % du montant total de l'aide)</p>	<p>Sur aide 2023 (avant le 15 mai)</p> <p>Chaque SAAD transmet le calcul d'impact au CD.</p> <p>Chaque CD agrège les données d'impact pour son département.</p> <p><b>Demande de financement 2023</b> : transmission à la CNSA des données d'impacts CD. (<u>A fixer</u>)</p> <p>Transmission à la CNSA des données d'activité des SAAD (heures APA, PCH, AM). (<u>déjà connu pour calcul de l'enveloppe 2022</u>)</p> <p>Collecte / fiabilisation / analyse.</p> <p>Répartition de l'enveloppe.</p> <p>Notification.</p>
31 mai 2023	<p>Notification aux CD du <b>Solde 2022</b> (puis versement solde ou émission titre de recette)</p>	<p>Sur aide 2022 (avant le 31 mai)</p> <p>Fiabilisation / analyse des données transmises par les CD.</p> <p>Préparation des notifications.</p>
	Etc.	

[www.cnsa.fr](http://www.cnsa.fr)  
[www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr](http://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr)  
[www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr)



CNSA  
66, avenue du Maine – 75682 Paris cedex 14  
Tél. : 01 53 91 28 00 – [contact@cnsa.fr](mailto:contact@cnsa.fr)

  
Caisse nationale de  
solidarité pour l'autonomie