



Annexe 1 : Principaux indices pour l'exercice 2026

Points d'indice et ISS

Point d'indice Convention Collective 66 : 3.93 € depuis le 01/07/2022 (l'arrêté du 21 décembre 2022 agréé la recommandation patronale du 23 novembre 2022). L'indice de base est rehaussé, à la même date, à 403 (413 pour les salariés ayant des sujétions d'internat).

Point d'indice Convention Collective 51 : 4.58 € depuis le 01/07/2022 (l'arrêté du 21 décembre 2022 agréé la recommandation patronale du 23 novembre 2022).

Indemnité de sujétion spéciale (ISS) : 9,21 % rétroactivement depuis le 01/02/2020 (en application de l'avenant n° 354 du 23 juin 2020). L'ISS concerne uniquement les salariés non-cadres.

Taxe sur les salaires

En métropole :

Taux en fonction du salaire brut pour chaque salarié

Tranches	Fraction annuelle		Fraction trimestrielle		Fraction mensuelle		Taux de la taxe sur les salaires
	2026	2025	2026	2025	2026	2025	
Rémunération inférieure ou égale à	9 147 €	8 985 €	2 286 €	2024	762 €	748 €	4,25%
Rémunération entre	9 147 et 18 258 €	8 985 et 17 936 €	2 286 € et 4 566 €	2 244 €	762€ et 1 522 €	748€ et 1 494 €	8,50%
Rémunération supérieure à	18 258 €	17 936 €	4 566 €	2 244 € et 4 482 €	1 522 €	1 494 €	13,60%

Guadeloupe, Martinique et Réunion : Taux de 2,95 % s'appliquant sur le montant total des rémunérations brutes individuelles.

Guyane et Mayotte : Taux de 2,55 % s'appliquant sur le montant total des rémunérations brutes individuelles.

Plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale est revalorisé au 01/01/2026, selon le communiqué paru au Bulletin Officiel de la Sécurité sociale du 24 octobre 2025. Ce plafond est utilisé pour le calcul du montant maximal de certaines prestations sociales, notamment les indemnités journalières pour maladie, les accidents du travail, maternité, paternité, pensions d'invalidité et pensions d'assurance vieillesse du régime général.

Pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1er janvier 2026 les valeurs mensuelles et journalières du plafond de la sécurité sociale sont fixées à :

- 4 005 € en valeur mensuelle, soit 48 060 € annuels
- 220 € en valeur journalière

Plafond horaire de la sécurité sociale pour les stagiaires

L'indemnité de stage est versée chaque mois et est due à compter du premier jour du premier mois de la période de stage.

Le montant minimum de la gratification est de 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale.

Depuis 2024, le montant du plafond horaire de la Sécurité sociale est relevé à 30 €. La gratification minimale par heure de stage passe donc à 4,50 euros (30 x 15 %) à compter du 1^{er} janvier 2026.

Si le montant horaire de la gratification ne dépasse pas 4,50 €, celle-ci est exonérée charges (la CSG et la CRDS ne sont pas dues).

Une gratification conventionnelle supérieure à 4,50 € est en revanche soumise à cotisations et contributions sociales.

SMIC horaire

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a été revalorisé au 1^{er} janvier 2026 :

	1^{er} novembre 2024	1^{er} janvier 2026
SMIC mensuel	1 801,80 €	1 823,03 €
SMIC horaire	11,88 €	12,02 €

Le nouveau montant du Smic brut horaire a donc été porté à 12,02 € au 1^{er} janvier 2026, soit 1 823,03 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (soit 151.67 heures de travail mensuel).

Ces montants sont applicables en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

À Mayotte, le Smic horaire a été revalorisé à 9,33 €, soit 1 415,05 € mensuels sur la base de la durée légale du travail, à compter du 1^{er} janvier 2026

Avenant au régime de prévoyance

L'avenant N° 362 (prorogé par l'avenant N° 363 du 28 novembre 2024) du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire a été agréé par arrêté du 20 janvier 2022 paru au Journal Officiel du 15 février 2022 reste applicable depuis le **1^{er} mars 2022**.

Pour rappel, l'avenant prévoit notamment que pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes, les taux de cotisation sont portés sous forme de taux d'appel pour l'exercice 2024 :

- 2,49 % TA et 2,49 % TB pour les salariés non cadres.
- 2,49 % TA et 3,75 % TB, TC pour les salariés cadres.

Revalorisation des indemnités kilométriques

CCNT 1966

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, l'avenant N° 319 du 19 février 2009 à la **CCNT 1966** prévoit que l'employeur indemnise les déplacements professionnels du salarié sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques éventuellement modifié **au 1er janvier de chaque année** (art. 8 de l'annexe 1 à la CCNT 1966) et applicable aux revenus de l'année précédente.

L'arrêté du 27 mars 2023 (JO du 7/04/2023) fixe le barème applicable depuis 2024 (pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement est majoré de 20 %)

- Barème fiscal des indemnités kilométriques au 1er janvier 2024 des véhicules automobiles de 3 CV et moins à 7 CV et plus (1)

Barème kilométrique applicable aux voitures thermiques, à hydrogènes et hybrides:

Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 5 000 km	Distance (d) de 5 001 km à 20 000 km	Distance (d) au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,529$	$(d \times 0,316) + 1\,065$	$d \times 0,370$
4 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,340) + 1\,330$	$d \times 0,407$
5 CV	$d \times 0,636$	$(d \times 0,357) + 1\,395$	$d \times 0,427$
6 CV	$d \times 0,665$	$(d \times 0,374) + 1\,457$	$d \times 0,447$
7 CV et plus	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1\,515$	$d \times 0,470$

(d) représente la distance parcourue en km

- Barème fiscal applicable aux voitures 100% électriques

Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 5 000 km	Distance (d) de 5 001 km à 20 000 km	Distance (d) au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,635$	$(d \times 0,379) + 1\,278$	$d \times 0,444$
4 CV	$d \times 0,727$	$(d \times 0,408) + 1\,596$	$d \times 0,488$
5 CV	$d \times 0,763$	$(d \times 0,428) + 1\,674$	$d \times 0,512$
6 CV	$d \times 0,798$	$(d \times 0,449) + 1\,748$	$d \times 0,536$
7 CV et plus	$d \times 0,836$	$(d \times 0,473) + 1\,818$	$d \times 0,564$



Annexe 2 : Points de vigilance pour l'exercice 2026

1. Dépenses de personnel :

Les comptes 611 (6111 Prestations à caractère médical et 6112 Prestations à caractère médico-social) sont à examiner de façon approfondie.

Au regard du contexte actuel de recrutement, le recours à l'externalisation ou à l'intérim est un moyen pour les associations de pallier aux difficultés de personnel. Sans pour autant refuser ce type de dépenses, il convient d'y prêter une attention particulière.

- ✓ Concernant le recours aux prestations externalisées, payées sous forme de prestations (en fonctionnement), vous veillerez bien à articuler votre décision au regard du compte des dépenses de personnel du Groupe II (personnel) de façon à répondre à l'absence de compétences identique en interne inscrite à l'organigramme,
- ✓ Concernant le recours à l'intérim et sa dépense, celle-ci devrait à minima être évaluée, dans la mesure du possible et présentée lors du budget primitif, charge à l'association de pouvoir évaluer cette dépense prévisible au regard des effectifs présents. Celle-ci pourrait par exemple être estimée par une moyenne évaluée sur les trois dernières années. Cette dépense devra, malgré tout, s'inscrire dans le plafond d'emploi fixé pour la structure concernée.
- ✓ Concernant l'extension « les oubliés du Ségur », pour 2026, il vous est demandé de poursuivre l'intégration de cette dépense dans le prix de journée et d'en tenir compte dans l'étude du compte administratif. Pour pouvoir la distinguer, vous pouvez ajouter cette dépense dans l'arrêté de tarification par une ligne distincte des rémunérations versées.
- ✓ La valorisation de points de remplacement pour toute absence dans les budgets prévisionnels est exclue. Ces dépenses peuvent être acceptées au cas par cas lors de l'étude du compte administratif dès lors qu'elles sont pleinement justifiées. Ces remplacements doivent avoir pour objet de combler les journées d'absences pour motif médical (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, accident de travail, congés maternité, congés paternité, congés d'adoption uniquement). Les autres motifs de remplacement pour absence non médicale (congés légaux, formation etc.) doivent faire l'objet d'un abattement dans le cadre de l'étude du compte administratif.
- ✓ En cas de suractivité ponctuelle autorisée, vous veillerez à accepter les ETP nécessaires au maintien de la qualité de la prise en charge. Pour évaluer le besoin, il vous est recommandé de calculer le besoin en ETP financé au regard de l'activité supplémentaire.
L'allègement des charges sociales pour les bas salaires : les associations doivent s'assurer de faire valoir leurs droits quant à bénéficier de ces allègements. Dans ce cadre, il vous est recommandé de solliciter auprès de leurs services des attestations de paiement des charges sociales distinguant par là même l'allègement des charges sociales recueillie durant tout l'exercice. A cet égard, cette recette devrait apparaître au compte administratif au titre des produits et être mise en déduction du prix de journée.
- ✓ Prise en charge des provisions « Compte Epargne Temps (CET) et provisions Retraite :

Au budget prévisionnel, ces charges ne peuvent pas être retenues. Elles ne peuvent être qualifiées de « dépenses certaines ». Au compte administratif, ces provisions peuvent faire l'objet au cours de l'année de virements de crédit (article R.314-44 du CASF). Les virements de crédits sont des mouvements de compte à compte qui permettent le financement de charges nouvelles ou plus importantes que celles prévues au budget exécutoire. Elles se traduisent par des économies d'un montant identique sur d'autres dépenses prévues au même budget. Ces virements de crédits ne sont pas soumis à l'approbation de l'autorité de tarification mais ils devront respecter les principes définis par l'article R.314-45 du CASF et notamment le fait que « les virements de crédits entre deux groupes fonctionnels ou deux sections d'exploitation différents sont toutefois portés sans délai à la connaissance de l'autorité de tarification ».

- ✓ Prise en charge de stagiaires

Le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages a été publié au JO le 30 novembre 2014. Ce décret modifie certaines dispositions relatives aux périodes de stages afin de prendre en compte la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. Il fixe également le montant de la gratification pour les conventions qui seront conclues à compter du 1er décembre 2014, ainsi que les mentions obligatoires devant figurer dans la convention de stage et celles du registre du personnel.

La rémunération minimale ne s'applique qu'aux stages dont la durée est supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au sein du même organisme (entreprise, administration, etc.) et au cours de la même année scolaire ou universitaire. Lorsque la durée du stage est de deux mois ou moins, la gratification n'est que facultative. L'article L.124-5 du Code de l'Éducation précise par ailleurs que « La durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement. »

Le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret, à un niveau minimal de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le plafond horaire de la sécurité sociale est relevé, au 1er janvier 2026, à 30 €. La gratification stage horaire est égale à 4,50 € par heure de stage (30 € x 0,15).

La gratification est mensuelle : elle doit être versée à la fin de chaque mois et non pas en fin de stage. Elle est due dès le premier jour de stage et non pas à partir du seuil des 2 mois de stage.

Le montant de la gratification obligatoire est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, et le taux horaire de la gratification doit y figurer.

Des franchises de cotisations et contributions sociales sont prévues. Cette charge pourra être retenue dans le cadre du budget prévisionnel.

Le montant de la gratification minimum versé pour chaque heure de présence effective est de 4.50 € à défaut de mention spécifique dans la convention collective de référence de l'association (cf. Annexe 1).

D'autres informations sont disponibles sur le site « Entreprendre.Service-Public.fr » (<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F20559>)

✓ La rupture conventionnelle du contrat de travail

La rupture conventionnelle est l'objet d'échanges entre les parties à l'occasion d'un ou de plusieurs entretiens. A cette issue, une convention précisant les conditions de la rupture, la date, le montant de l'indemnisation et la date de rupture, est signée. Une attestation de remise du CERFA n°14599*01 de demande de rupture conventionnelle doit également être signée par le salarié.

La demande d'homologation auprès de la DREETS est toujours exigée. Un téléservice dénommé « téléRC » peut offrir une assistance pour la saisie du formulaire CERFA.

A compter du 1^{er} janvier 2026, les indemnités versées à la suite d'une rupture conventionnelle du contrat de travail sont assujetties au forfait social de 40% dû par l'employeur (cf. LOI n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026).

Dès l'instant où cette rupture conventionnelle a été validée par la DDETSPP, celle-ci est opposable au financeur. En revanche, l'indemnité transactionnelle n'est pas opposable au financeur.

En justificatif, vous demanderez à l'association présentant cette charge, de transmettre une copie de l'attestation d'homologation de la DDETSPP.

2. Autres dépenses :

✓ Les frais liés à une action au contentieux :

Il n'y a pas lieu d'accepter l'inscription de ces charges dans le cadre du budget prévisionnel. Elles seront examinées avec attention au Compte administratif selon les décisions rendues par les tribunaux,

✓ Les frais de siège :

Conformément à l'article R.314-87 du CASF, ceux-ci peuvent être pris en compte dans la tarification compétente. Cette prise en charge est toutefois subordonnée à l'octroi d'une autorisation. A cet effet, vous veillerez à solliciter auprès de l'association l'arrêté d'autorisation de frais de siège qui a été délivré afin de pouvoir appliquer dans les charges le taux correspondant.

3. L'activité financée

De façon régulière, pour évaluer une activité prévisionnelle, il est recommandé de prendre en année de référence l'année N-1.

Vous disposez de la possibilité de solliciter auprès des associations concernées tout document permettant de justifier de l'activité réalisée : à ce titre, ces dernières doivent pouvoir vous transmettre, à votre demande, les ordonnances de fin de placement qui constituent les principaux documents de constatation du service fait.

Les jours de présence se comptent toujours en nuitée. A cet égard, il est d'usage de ne pas comptabiliser le jour de sortie dans l'activité des services, évitant par là même un risque de double facturation.

Impact de la revalorisation du SMIC

Revalorisation du SMIC :

Smic brut au 1er janvier 2026 : 1823,03 € (net 1 443,11 €)

Smic horaire brut au 1^{er} janvier 2026 : 12,02 € (net 9,51 €)

La revalorisation périodique du SMIC affecte le calcul de la réduction dite Fillon. Après la revalorisation du 1^{er} janvier 2026, le montant du SMIC annuel à retenir est de 21 876,36 euros pour 2026. Lorsque le SMIC évolue en cours d'année, la valeur du SMIC doit être prise en compte pour chaque période concernée. Pour les salariés travaillant à temps partiel, le calcul de la valeur du SMIC doit être ajusté en fonction de leur temps de travail effectif. Les heures supplémentaires ou complémentaires doivent également être prises en compte dans le calcul.

Une réforme sur l'allègement de cotisations sociales a été votée pour 2026. Les taux réduits de cotisations patronales jusqu'à présent applicables sur l'assurance maladie et sur les allocations familiales sur les bas salaires disparaissent.

À partir du 1er janvier 2026, les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont désormais déclenchées au taux plein pour l'ensemble des salariés (réduction générale dégressive unique).

Le seuil d'application de la réduction est élargi : jusqu'en 2025, la réduction générale cessait au-delà de 1,6 SMIC, mais à partir de 2026, le seuil sera porté à 3 SMIC, élargissant ainsi le champ d'application du dispositif. Concrètement, davantage de salariés bénéficieront d'un allègement de charges, y compris ceux dont la rémunération se situe entre 1,6 et 3 SMIC.

4. Respect de la masse salariale et des organigrammes de référence

Il est rappelé que l'ensemble des établissements et services du SAH dispose dans leurs organigrammes respectifs d'un nombre d'ETP de nature à couvrir les congés de leurs personnels tout au long de l'exercice en cours. Ces organigrammes, qu'ils soient définis dans le cadre de critères nationaux ou dans le cadre des procédures d'autorisation et d'habilitation, garantissent ainsi le déroulement permanent de l'activité et la mise en œuvre des différentes mesures.

La valorisation de points de remplacement pour toute absence dans les budgets prévisionnels est exclue. Ces dépenses doivent être examinées au cas par cas lors de l'étude du compte administratif et acceptées dès lors qu'elles sont pleinement justifiées.

En premier lieu, il convient d'examiner l'équilibre général du groupe II, en incluant les recettes en atténuation (notamment les remboursements d'indemnités journalières de sécurité sociale de prévoyance inscrites au compte 6419, et les recettes des ASP inscrites au compte 75).

Ces remplacements doivent avoir pour objet de combler les journées d'absence pour motif médical (maladie ordinaire, longue maladie/longue durée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions) et pour motif non médical (congrés maternité, congrés paternité, congrés d'adoption uniquement). Les remplacements peuvent également concerner des salariés en congrés légaux ou récupérateurs, uniquement lorsque ceux-ci sont liés à une surcharge temporaire de travail liée au remplacement d'un collègue en arrêt pour une des raisons mentionnées ci-dessus.

Les autres motifs de remplacement pour absence non médicale (congrés légaux, formations ponctuelles, etc.) doivent être couverts par les tableaux d'emplois autorisés ; les recrutements supplémentaires effectués à ce titre sont donc susceptibles de constituer des augmentations des tableaux des emplois, et doivent faire l'objet d'un abattement dans le cadre de l'étude du compte administratif.

Vous porterez une attention particulière aux comptes 621 (personnel extérieur à l'établissement) et 622 (rémunérations d'intermédiaires et honoraires) : le détail de ces charges devra être demandé à l'établissement en cas de mesure nouvelle, d'augmentation importante de ces comptes ou de dépenses sans liens directs avec l'activité du service. Leur abondement ne doit pas avoir pour effet de valider un effectif au-dessus des normes prescrites ou validées dans le cadre des autorisations et habilitations ; par conséquent, vous veillerez à les analyser systématiquement au regard des organigrammes présentés.



Modalités de tarification de la Mesure Judiciaire d'Investigation Éducative (MJIE) mises en place depuis le 1er janvier 2019

1. Principes généraux :

La MJIE est réalisée dans un délai unique de 6 mois maximum à compter de la date de la décision ordonnant la mesure. Une MJIE est financée par le biais d'un tarif forfaitaire par mineur.

La proportionnalité de la charge de travail est intégrée dans les budgets en tenant compte du nombre moyen de jeunes par ordonnance (le ratio fratrie). En effet, s'appliquant à la situation individuelle de chaque jeune, la MJIE suppose une séquence d'investigation sur la famille. Si plusieurs jeunes d'une même famille sont concernés, une seule séquence d'investigation sur la famille est nécessaire. La charge de travail s'en trouve, de ce fait, réduite.

Ce principe concerne l'ensemble des types d'emploi à l'exception des psychologues pour lesquels aucun ratio fratrie n'est appliqué.

Le ratio fratrie sert donc à pondérer tant les normes de tarif que les normes d'emploi établies par l'administration centrale en fonction d'ordonnances prescrites pour des enfants uniques.

Il est calculé pour chaque service d'investigation tous les 5 ans, sur la base de la moyenne des 3 derniers exercices clos.

La norme d'emploi est par construction amenée à évoluer en fonction du ratio fratrie.

Enfin, il est rappelé que la facturation s'effectue par mesure échue. En cas de dessaisissement, la facturation incombe au service qui rédige le rapport de fin de mesure.

2. Les temps de travail et les normes ETP nécessaires à la réalisation d'une ordonnance de MJIE prescrite pour un mineur unique

a. Les temps de travail par type d'emploi pour une ordonnance prescrite pour un mineur unique

Pour une ordonnance prescrite pour un mineur unique, les temps moyens d'intervention par type d'emploi sont les suivants :

Type d'emploi	Temps d'intervention moyen en heures
Direction	6,90
Secrétariat	8,62
Travailleurs sociaux	36,90
Psychologues	10,84
Autres *	0,62
TOTAL	63,87

b. Les normes ETP par type d'emploi pour une ordonnance prescrite pour un mineur unique.

Type d'emploi	Normes jeunes par ETP (ordonnances mineurs uniques)
---------------	---

	Normes 2019
Direction / encadrement	198,00
Secrétariat	158,50
Travailleurs Sociaux	33,50
Psychologue	126,00
Autres (experts)*	2 200

Ces tableaux concernent uniquement les ordonnances de MJIE prescrites pour un seul mineur. Les temps de travail et les normes ETP par type d'emploi évoluent à partir de cette base en fonction du nombre moyen de mineurs inscrits sur les ordonnances (le ratio fratrie).

3. Le ratio fratrie ou le calcul d'un coefficient dépendant du nombre moyen d'enfants d'une même famille par ordonnance

Certaines démarches nécessaires dans la conduite d'une investigation au sein d'une famille ne sont faites qu'une fois que celle-ci concerne un seul mineur ou bien une fratrie. Le temps de travail dans une MJIE n'est pas entièrement dédié à l'individu sujet de la mesure (démarches à faire autant de fois qu'il y a de mineurs dans la famille) mais aussi à son contexte de vie. Dès le premier mineur sujet de la mesure, la problématique de la famille est donc prise en compte à part entière et elle est commune à tous les enfants (constitution et mode d'organisation de la famille, contexte socio familial, relations familiales, réseau de socialisation...). Ainsi :

- l'étude de la problématique familiale est évaluée à la moitié du temps passé sur une mesure de MJIE pour un mineur ;
- l'étude de la problématique du mineur lui-même compte pour l'autre moitié ;
- chaque mineur supplémentaire compte pour une moitié de travail en plus.

Afin de tenir compte de la charge de travail moyenne des mesures prescrites dans l'allocation des moyens, **un ratio fratrie est calculé pour chaque établissement.**

Ce ratio fratrie est calculé tous les 5 ans à partir de la moyenne des 3 derniers exercices clos. Il ne sert qu'à paramétrer le tableau des effectifs au moment de la mise en œuvre de la nouvelle norme, ou dans l'hypothèse d'une création de service ou de l'évolution de son activité sur du long terme, pendant la durée de l'habilitation. Exemple :

calcul du ratio fratrie	N-1	N-2	N-3	total des exercices	Nb de jeunes /nombre de mesures = ratio fratrie
nombre de mesures ordonnées	151	154	157	462	1,65
nombre de jeunes	249	255	260	764	

4. Référentiel d'emploi :

a. Des normes établies en fonction du ratio fratrie

Le tableau des normes d'emploi évolue en fonction du ratio fratrie comme le démontre les deux exemples ci-dessous.

Exemple A : le ratio fratrie est égal à 1

Tableau des normes d'emploi en fonction du ratio fratrie

Type d'emploi	ratio fratrie	Normes Jeunes par ETP
Direction / encadrement	1,00	198,0
Secrétariat		158,5
Travailleurs Sociaux		33,5
Psychologue		126,0
Autres (experts)*		2 200

Exemple B : si le Ratio fratrie d'un service est égal à 1,65

Type d'emploi	ratio fratrie	Normes Jeunes par ETP
Direction / encadrement	1,65	247
Secrétariat		197
Travailleurs Sociaux		42
Psychologue (ratio fratrie = 1)	1	126
Autres (experts)*	1,65	2 740

L'établissement concerné dans l'exemple A effectue en moyenne des mesures nécessitant une charge de travail plus importante que l'établissement de l'exemple B. En conséquence, un salarié de l'établissement B devra assurer dans l'année le suivi de jeunes en plus grand nombre que le salarié de l'établissement A.

b. Des normes d'emploi exprimées en nombre de jeunes

Chaque établissement dispose donc de sa propre norme d'emploi calculée tous les 5 ans en fonction de son propre ratio fratrie c'est-à-dire du nombre moyen de jeunes par ordonnance réalisée durant les 3 derniers exercices clos.

Ce calcul préalable permet d'exprimer le tableau des normes d'emploi en nombre de jeunes, référence communément admise.

c. Une activité accordée en nombre de jeunes

Si la capacité dans les arrêtés d'autorisation et d'habilitation est exprimée en nombre d'ordonnances, l'activité accordée et financée dans les budgets l'est en nombre de jeunes conformément au tableau des normes d'emploi.

Cette concordance entre l'activité accordée et le tableau des normes d'emploi permet un pilotage des moyens plus aisé.

Ainsi, il suffit d'inscrire le nombre de jeunes accordés dans le budget prévisionnel dans le tableau des normes d'emploi pour calculer directement les ETP autorisés pour l'exercice budgétaire.

Exemple : ratio fratrie de 1,65 pour 250 jeunes budgétés

Tableau des ETP autorisés en fonction du ratio fratrie et de l'activité accordée

Type d'emploi	ratio fratrie	Normes jeunes par ETP	activité accordée en jeunes	ETP
Direction / encadrement	1,65	247	250	1,01
Secrétariat		197		1,27
Travailleurs Sociaux		42		5,99
Psychologue		126,00		1,98
Autres (experts)*		2 740		0,09
Total				10,35

d. Des normes adaptées au contexte local

Les normes ETP établissent une correspondance entre les moyens humains et l'activité, considérée comme optimale au regard de l'objectif de qualité recherché. Elles ne doivent pas être considérées comme un impératif absolu mais comme une référence pour la constitution des équipes et la tarification, cet exercice devant d'abord se fonder sur une analyse précise des besoins et des contraintes du contexte local, afin de réaliser l'adéquation la plus optimale des moyens aux besoins.

Les ETP « autres » (*) sont considérés pour prendre en compte l'apport de ressources autres que celles des psychologues et des travailleurs sociaux du service d'investigation. Il s'agit seulement d'un ordre de grandeur du temps d'intervention total de l'ensemble de ces professionnels « experts ».

La présentation de la fonction « experts » doit être séparée des organigrammes, pour tenir compte du fait que peu de postes ont été pourvus en raison de la difficulté de recrutement et que ces postes pourraient être financés sur une autre ligne comptable que celle de l'organigramme, via des conventions (donc sur du groupe 1 en prestation ou sur le groupe 2 en honoraires).

Le nombre d'ETP attendu pour ces fonctions a en effet été maintenu dans le nouvel outil de calcul des organigrammes pour permettre d'évaluer le montant des prestations extérieures susceptibles d'être acceptées.

Il est toutefois précisé que les services ayant dans leur organigramme des postes d'experts pourvus les conservent.

Il sera nécessaire de déterminer, pour chaque service, comment leurs compétences devront être mobilisées dans la mise en œuvre des mesures, notamment grâce à des partenariats avec d'autres institutions ou services, formalisés dans des conventions ad hoc.



Annexe 4 : Référentiel d'emploi pour la mesure de réparation

Référentiel d'emploi pour la mesure de réparation pénale

Emploi	Réparation avant 2022	Réparation à compter de 2022
Direction	*	*
Secrétariat	432	432
Travailleurs Sociaux	90	85

* pour la fonction encadrement (direction et CSE compris), un système modulable a été mis en place afin de déterminer le nombre d'ETP d'encadrement en fonction du nombre d'ETP éducatif dans un service. Se référer au tableau ci-dessous :

norme encadrement pour mesure réparation pénale par rapport au nombre d'ETP éducatif par service de réparation				
Nbre ETP éducatif	Calcul d'encadrement	Normes d'encadrement		nombre de mesure
1	8%+3%+4%	15%	0,150	85
2	8%+7%+7%	22%	0,220	170
3	8%+7%+7%+7%	29%	0,290	255
4	8%+7%+7%+7%+7%	36%	0,360	340
5	8%+7%+7%+7%+7%+7%	43%	0,430	425
6	8%+(6*7%)	50%	0,500	510
7	8%+(7*7%)	57%	0,570	595
8	8%+(8*7%)	64%	0,640	680
9	8%+(9*7%)	71%	0,710	765
10	8%+(10*7%)	78%	0,780	850
11	8%+(11*7%)	85%	0,850	935
12	8%+(12*7%)	92%	0,920	1020
13	8%+(13*7%)	99%	0,990	1105
14	8%+(14*7%)	106%	1,060	1190

En vigueur depuis 2022

Chaque service pourra si nécessaire utiliser des vacances de psychologue pour un coût horaire de 50€ (dans le cas d'un psychologue salarié de l'association) et dans le cas d'une prestation externe entre 50 et 70 € :

Annexe 5 : Modalités de tarification de la médiation

La présente fiche constitue une déclinaison des travaux menés en 2008 pour la mesure de réparation pénale, considérant que l'exercice de la mesure de médiation s'en distinguait (en termes de temps de travail) sur les aspects suivants :

- Recherche de l'accord de la victime
- La mise en œuvre de la (ou les) rencontre(s) de médiation entre l'auteur et la victime

Par ailleurs, dans le cadre des mesures prononcées dans le cadre d'une MEJ/P, un temps de coordination spécifique avec le service en charge de la MEJ/P est prévu par le CJPM. Ce temps de coordination doit également être proposé dans le cadre des alternatives aux poursuites dès que le jeune bénéficie également d'un suivi dans par le secteur public pour une affaire différente.

Temps de travail de travailleur social pour une mesure de médiation :

	Min	Max	Retenu
Consultation du dossier	1h00	1h30	1h00
Recueil de l'accord des victimes	1h00	1h00	1h00
Information du mineur auteur	1h30	1h30	1h30
Etude de faisabilité (entretiens avec l'auteur, la victime)	4h30	9h00	6h00
Rencontre de médiation	1h30	4h30	3h00
Rédaction du rapport	1h30	1h30	1h30
Audience	0h15	1h00	1h00
Articulation SP/SAH	0h30	3h00	1h00
Entretien de restitution	1h30	1h30	1h30
Travaux administratifs (PARCOURS, courriers, évaluation, autres)	0h30	1h30	1h30
TOTAL	14h15	25h15	19h00

Pour comparaison, le temps d'intervention de travailleurs sociaux actuellement financé pour la mesure de réparation pénale est de 14h45. 45 minutes ont été ajoutées en 2022 pour tenir compte du temps d'audience.

S'agissant des temps d'encadrement et de secrétariat, il est proposé dans un premier temps de conserver les mêmes ratios que pour la mesure de réparation.

La médiation induit une possible pluridisciplinarité, notamment pour les mesures les plus complexes à mettre en œuvre. Il est donc proposé de financer du temps de psychologue, au soutien de l'intervention des travailleurs sociaux, à hauteur de 2h par mesure (correspondant à 1h de présentation de la mesure en réunion d'équipe, et 1h consacrée à une éventuelle réunion de synthèse ou du temps d'intervention directe auprès des mineurs concernés).

Enfin, en soutien des équipes mettant en œuvre la mesure, des temps d'accompagnement d'équipe ou d'analyse de pratiques pourront utilement être mobilisés, dans les mêmes proportions que pour les mesures judiciaires d'investigation éducative (soit 0,62 h par mesure). En fonction des situations, ce temps pourra être converti en prestations extérieures dont le montant sera calculé en fonction du salaire moyen des médecins spécialistes (coefficient 1690).

Au regard des temps de travail utiles de la convention collective du 15 mars 1966, le référentiel d'emploi serait le suivant :

Emploi	Médiation – nombre de mesures par ETP financé	Coût moyen d'emploi brut chargé (calcul indicatif)	Temps de travail de référence*	Coût par mesure (calcul indicatif)
Direction	idem RP**	68 418,00 €	1356	126,14 €
Secrétariat	432	35 259,00 €	1356	81,62 €
Travailleurs sociaux	66	47 036,94 €	1256	711,55 €
Psychologue	678	63 327,00 €	1356	93,40 €
Autres (supervision / analyse de pratiques)	2200	123 972,72 €	1356	56,35 €
TOTAL				1 069,06 €
* Le temps de travail de référence s'entend déduction faite des réunions institutionnelles, formations professionnelles et, pour les travailleurs sociaux, des déplacements				
** pour la fonction encadrement (direction et CSE), un système modulable a été mis en place afin de déterminer le nombre d'ETP d'encadrement en fonction du nombre de travailleurs sociaux dans un service.				

Ainsi, en prenant en compte les charges de personnel ainsi que les autres charges (sur la base du même ratio que pour la réparation pénale, soit 23 % de coûts indirects dans le montant total de la mesure), le coût moyen de la mesure de médiation est estimé à 1 390 € (coût indicatif).

Ce coût est indicatif. Il peut être revu à la hausse ou à la baisse en fonction de l'étude du budget prévisionnel, en fonction notamment de l'ancienneté des salariés et des coûts indirects présentés.

Annexe 6

MODELE DE

**CONVENTION DE VERSEMENT DES PRIX DE MESURES OU DE JOURNEE
SOUS LA FORME D'UN PAIEMENT AU 12ème
DE L'ETABLISSEMENT XXX OU DU SERVICE XXX
AU TITRE DE L'EXERCICE 20XX**

Entre :

- l'Etat, Ministère de la Justice, Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse XXX,
- et l'association sis(e) à (**adresse**), représentée par son président

Vu – Le code de l'action sociale et des familles (CASF), notamment ses articles R. 314-115 et R. 314-116 ;

Vu – Le Décret n°2011-1967 du 26 décembre 2011 relatif à la tarification des établissements et services accueillant des mineurs ou des majeurs de moins de vingt et un ans confiés par l'autorité judiciaire (article R.314-126 CASF)

Vu – L'arrêté de tarification du ... en vigueur ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : La présente convention a pour objet de mettre en place les modalités de financement par dotation globalisée de (**l'établissement XXX ou le service XXX**), géré par l'association XXX.....

La convention prend effet à compter du 1er janvier N.

Article 2 : La tarification de l'établissement ou du service (*dénomination*) est établie sur la base d'un (prix de journée ou d'un tarif forfaitaire à la mesure).

Article 3 : Au titre de l'exercice N, le montant annuel de la dotation fixé par l'arrêté visé s'élève à €.

Cette dotation globalisée correspond au prix (de la mesure, de la journée) multiplié par le nombre prévisionnel de (mesures terminées ou de journées à réaliser) fixées dans le budget prévisionnel de l'année ou à défaut dans le dernier budget arrêté.

Article 4 :

Dotation autorisée	Payé du 01.01.N au	Reste à payer (en €)	Acompte mensuel à
--------------------	--------------------	----------------------	-------------------



MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Liberté
Égalité
Fraternité

Année N (en €) (a)	XX.XX.N (date arrêté tarification signé et publié) en € (b)	(a-b = c)	régler (c)/nombre mensualités restantes

Article 5 : En l'absence de nouvelle tarification au 1^{er} janvier de l'exercice N+1 et jusqu'à l'intervention de l'arrêté qui la fixe, l'Etat, Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse XXX, règlera des acomptes mensuels égaux aux douzièmes du montant global annuel fixé à l'article 3, soit €.

Il sera procédé à une régularisation des versements lors des prochains paiements, après notification de l'arrêté de tarification et de la nouvelle dotation globalisée.

Article 6: Un avenant à la présente convention actualisera le montant de la dotation globalisée après fixation de la nouvelle tarification et notification du nouvel arrêté de tarification.

Article 7 : Le règlement de cette dotation globalisée sera effectué par versements de douzièmes mensuels à échéance fixe, le 20 du mois ou, si ce jour n'est pas ouvré, le dernier jour ouvré précédant cette date, au compte de l'établissement – ou du service) **pendant les 9 premiers mois de l'année.**

Les versements seront effectués au compte n° clé ..

RIB ouvert à (*nom de l'établissement bancaire ou postal*), agence (*dénomination et adresse*).

Le comptable assignataire est le Directeur départemental des finances publiques de (*département*) à (*ville*).

Article 8 : La régularisation de l'activité s'effectuera durant le dernier trimestre de l'année considérée à compter du 1^{er} octobre. En cas de réalisation conforme à l'activité tarifée, la poursuite des trois derniers versements se fera dans les mêmes dispositions.

Article 9 : En cas de suractivité autorisée par avenant par la direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse XXX, celle-ci sera traitée hors convention et fera l'objet d'un paiement en décembre en appliquant le tarif unitaire prévu dans l'arrêté de tarification.

Si la suractivité n'a pas été expressément autorisée, elle ne fera l'objet d'aucun paiement des mesures ou journées effectuées ni sur l'année, ni sur l'année suivante en fonction même des principes de la dotation globalisée.

En cas de sous-activité de moins de 3 mois, la régularisation des paiements interviendra dès le mois d'octobre, conformément à l'article 8 de la présente convention.

Article 10 : Dans l'hypothèse où les crédits ne seraient pas disponibles à l'échéance du 20 janvier, une régularisation interviendra lors du versement du 20 du mois suivant.

Le versement effectué au mois de décembre pourra être anticipé compte tenu des dates de fin de gestion.

Article 11 : Le directeur du service XXX ou de l'établissement XXX s'engage à transmettre **dès réception** les décisions judiciaires à la direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse XXX.

Il établit et adresse de façon mensuelle un relevé de l'activité réalisée suivant le modèle transmis par la DIRPJJ (pour l'hébergement) ou un relevé des mesures terminées certifiées conformes par le service pour les SIE et SRP. Ce relevé des mesures terminées devra être accompagné de la copie des Bordereaux d'envoi des rapports tamponnés du greffe du tribunal.

[Plan CEF] - en contrepartie, l'association s'engage à transmettre régulièrement les données de suivi d'activité via l'application PARCOURS.

Article 12 : La présente convention sera reconduite annuellement de manière tacite.

Si l'association ne rend pas compte de la bonne utilisation du financement obtenu au titre de l'année N, cette convention pourra être dénoncée de plein droit.

Elle pourra être dénoncée par lettre recommandée avec accusé réception et un préavis d'un mois en cas de sous activité excessive cumulée de plus de trois mois du service ou en cas de retard de plus de trois mois dans la mise à disposition de crédits par la direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse.

Cette décision aura pour effet de rétablir, à compter du premier jour du mois suivant l'expiration du préavis, les modalités de paiement habituel au service fait en tenant compte des versements déjà effectués.

Fait à _____, le _____

Le Président de l'Association (ou de l'établissement
ou du service)

Le Directeur interrégional de la
protection judiciaire de la jeunesse

Visa du Contrôleur budgétaire régional ou local