

Annexe 1

Principaux indices pour l'exercice 2022

Points d'indice et ISS

Point d'indice Convention Collective 66 : 3.82 € depuis le 01/02/2021 (l'arrêté du 3 août 2021 agrée l'avenant n° 361 du 9 juin 2021)

Point d'indice Convention Collective 51 : 4.447 € depuis le 01/07/2018

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
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
Rémunération inférieure ou égale à	8 020 €	8 004 €	2 005 €	2 001 €	668 €	667 €	4,25%
Rémunération entre	8020€ et 16013€	8 004 € et 15 981 €	2005€ et 4003€	2 001 € et 3 995 €	668€ et 1334€	667 € et 1 332 €	8,50%
Rémunération supérieure à	16 013 €	15 981 €	4 003 €	3 995 €	1 334 €	1 332 €	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.

Rappel : Les associations ont bénéficié d'un abattement de 21 044 € pour la taxe due au titre des salaires versés en 2020. Le montant de l'abattement pour 2021 a été fixé à 21 086 €.

Aucune modification des barèmes n'a été prévue au titre de l'exercice 2022.

Plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale a été revalorisé le 01/01/2021. Un arrêté a été publié en ce sens au [Journal officiel du 29 décembre 2020](#). 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 2022 les valeurs mensuelles et journalières du plafond de la sécurité sociale restent fixées à :

Annexe 1

- 3 428 € en valeur mensuelle, soit 41 136 € annuels
- 189 € en valeur journalière

Aucune revalorisation n'est prévue pour 2022.

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.

En 2019 comme en 2018, le plafond horaire de la Sécurité sociale avait été maintenu à 25 euros. La gratification minimale par-heure de stage était donc restée à 3,75 euros.

En 2020, le montant du plafond horaire de la Sécurité sociale a augmenté. Il est passé de 25 à 26 euros. La gratification minimale par heure de stage est passée à 3,90 euros (26 x 15 %) en 2020.

Ces montants sont intégralement maintenus depuis le 1^{er} janvier 2021, en application de l'arrêté du 22 décembre 2020 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2021.

Si le montant horaire de la gratification ne dépasse pas 3,90 €, il y a exonération de charges (la CSG et la CRDS ne sont pas dues).

Une gratification conventionnelle supérieure à 3,90 € est en revanche soumise à cotisations et contributions sociales.

Aucune revalorisation n'est prévue pour 2022.

SMIC horaire

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a été revalorisé de 0,9 %.

Le nouveau montant du Smic brut horaire a donc été porté à 10,5748 € au 1^{er} janvier 2022 (contre 10,48 € depuis le 1^{er} octobre 2021) soit 1 603,12 € brut 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.

Pour sa part, le minimum garanti est réévalué à 3,76 € au 1^{er} janvier 2022.

À Mayotte, en application du même décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance, le Smic horaire a été revalorisé à 7,98 € (+2.2 %), soit 1 210,30 € mensuels sur la base de la durée légale du travail, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Avenant au régime de prévoyance

L'avenant N° 362 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 et est applicable à compter du **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 2022 et l'exercice 2023 à :

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

Annexe 1

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 1er février 2022 (JO du 13/02/2022) fixe le barème applicable pour 2022 qui, conformément aux annonces du gouvernement le 25 janvier 2022 est revalorisé de 10 % pour tenir compte de la hausse des prix à la pompe.

- Barème fiscal des indemnités kilométriques au 1er janvier 2022 des véhicules automobiles de 3 CV et moins à 7 CV et plus (1)

Prix de revient kilométrique - frais de garage exclus

Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 Km	De 5 001 à 20 000 Km	Au-delà de 20 000 Km
3 CV et moins	$d \times 0,502$	$(d \times 0,3) + 1\,007$	$d \times 0,35$
4 CV	$d \times 0,575$	$(d \times 0,323) + 1\,262$	$d \times 0,387$
5 CV	$d \times 0,603$	$(d \times 0,339) + 1\,320$	$d \times 0,405$
6 CV	$d \times 0,631$	$(d \times 0,355) + 1\,382$	$d \times 0,425$
7 CV et plus	$d \times 0,661$	$(d \times 0,374) + 1\,435$	$d \times 0,446$

(d) représente la distance parcourue

(1) Pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement est majoré de 20 %

- Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules à deux roues à moteur

Puissance inférieure à 50 cm³

Puissance fiscale	Jusqu'à 2 000 Km	De 2 001 à 5 000 Km	Au-delà de 5 000 Km
Moins de 50 cm ³	$d \times 0,299$	$(d \times 0,07) + 458$	$d \times 0,162$

(d) représente la distance parcourue

Puissance supérieure à 50 cm³

Puissance fiscale	Jusqu'à 3 000 Km	De 3 001 à 6 000 Km	Au-delà de 6 000 Km
1 ou 2 CV	$d \times 0,375$	$(d \times 0,094) + 845$	$d \times 0,234$
De 3 à 5 CV	$d \times 0,444$	$(d \times 0,078) + 1\,099$	$d \times 0,261$
Plus de 5 CV	$d \times 0,575$	$(d \times 0,075) + 1\,502$	$d \times 0,325$

(d) représente la distance parcourue

CCNT 1951

Annexe 1

Les montants des indemnités kilométriques pour les voitures de 5 et 6 CV ont donc été revalorisés au **1er janvier 2022** pour atteindre respectivement 0,69 € pour les véhicules de 5 CV et moins et 0,83 € pour les véhicules de 6 CV et plus (contre respectivement 0,67 € et 0,80 € au 1er juillet 2021).

L'indemnité des indemnités kilométriques pour les bicycles à moteur est dorénavant fixée à 0,20 € (0,19 € précédemment), tandis que l'indemnité complémentaire mensuelle est dorénavant fixée à 173,60 euros (168,48 € au 1er juillet 2021).

Tableau des Indemnités Kilométriques CCNT 1951 au 1er janvier 2022

Type de véhicule	01/01/2022	01/07/2021
5 CV et moins	0,69 €	0,67 €
6 CV et plus	0,83 €	0,80 €
Bicycle à moteur	0,20 €	0,19 €
Indemnité complémentaire mensuelle	173,60 €	168,48 €

Dispositions spécifiques à la tarification pour l'exercice 2022

I. Allègements de charges sociales

Conformément aux dispositions votées en PLFSS et PLF pour 2019, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) ont été remplacés, à compter de 2019, par une exonération renforcée des cotisations sociales comprenant deux volets.

Il s'agit, d'une part, d'un allègement uniforme de 6 points des cotisations sociales d'assurance maladie pour l'ensemble des salariés relevant du régime général de sécurité sociale et du régime des salariés agricoles, applicable sur les salaires dans la limite de 2,5 fois le SMIC. À la différence du CICE et du CITS, cet allègement bénéficie à tous les employeurs dans des conditions identiques, qu'ils soient ou non assujettis à l'impôt sur les sociétés ou à la taxe sur les salaires.

Pour l'année 2022, le dispositif de réductions de charges adopté en 2019, confirmé en 2020 et 2021, est reconduit, sans modification des taux de cotisation.

Par ailleurs, à compter du 1er octobre 2019, ces allègements généraux de cotisations sociales ont été renforcés au niveau du SMIC afin d'encourager la création d'emploi. Ces allègements généraux portent sur l'ensemble des cotisations sociales (maladie, retraite, accidents du travail), à l'exception des contributions d'assurance chômage, soit un taux de cotisation global pour les salariés au SMIC de 4,14 %.

Le taux de la réduction Fillon augmente à 0,3206 ou 0,3246 selon le taux du FNAL (Fonds national d'aide au logement) qui s'applique.

L'étude d'impact sur les effets des allègements de cotisations sociales en vigueur depuis 2019 a démarré en janvier 2021, Dans le cadre des travaux en cours sur l'attractivité des postes dans le secteur social et médico-social, ces travaux internes à la DPJJ ont été suspendus dans l'attente des décisions qui pourraient être prises pour revaloriser les salaires (cf. infra, point VII).

Dans cette optique, et conformément aux instructions données en 2020 et 2021, je vous invite à maintenir un taux de charges équivalent à celui qui prévalait antérieurement à 2019.

II. 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

Annexe 2

pour motif non médical (congés maternité, congés paternité, congés d'adoption uniquement). Les remplacements peuvent également concerner des salariés en congés 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 (congés 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.

III. Gratification des 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, depuis le 1er janvier 2020, de 26 € (inchangé en 2019). La gratification stage horaire est égale à 3, 90 € par heure de stage (26 € x 0,15). L'ensemble des dispositions prévues depuis le 1er janvier 2020 est maintenu pour l'exercice 2021, en application de l'arrêté du 22 décembre 2020 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2021.

Le plafond de la sécurité sociale est modifié chaque année au 1er janvier. Si cette modification a lieu en cours de stage (par exemple pour un stage prévu entre le 1er décembre et le 15 février), la

Annexe 2

convention doit explicitement prévoir une revalorisation de la gratification en fonction du changement du 1er janvier.

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.

Un stagiaire touchera, par exemple, une gratification minimum de 600,60 euros pour 154 heures de stage réalisées dans le mois (22 jours x 7 heures). Dans le cas de stage à temps partiel, le plafond horaire est ajusté à proportion des heures travaillées.

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 (Cf. Annexe 1). Cette charge pourra être retenue dans le cadre du budget prévisionnel.

IV – Le module insertion de la mesure éducative judiciaire

La mesure éducative judiciaire vise la protection du mineur, son assistance, son éducation, son insertion et son accès aux soins. Elle consiste en un accompagnement individualisé du mineur construit à partir d'une évaluation de sa situation personnelle, familiale, sanitaire et sociale.

Le module d'insertion consiste en une orientation du mineur vers une prise en charge scolaire ou visant à son insertion sociale, scolaire ou professionnelle, adaptée à ses besoins. Il peut également consister en :

- 1° Un accueil de jour ;
- 2° Un placement dans un internat scolaire ;
- 3° Un placement dans une institution ou un établissement public ou privé d'enseignement ou de formation professionnelle, habilité.

L'accueil de jour du mineur consiste en une prise en charge continue en journée aux fins d'insertion sociale, professionnelle ou scolaire. Il est mis en œuvre par un établissement ou service du secteur public de la protection judiciaire de la jeunesse ou une structure habilitée.

La décision fixe la durée de la mesure, qui ne peut excéder un an, ainsi que ses modalités d'exercice. Cette mesure ne peut être prononcée, poursuivie ou renouvelée après la majorité de l'intéressé qu'avec son accord.

A l'échéance fixée, la personne ou le service auquel la mesure d'accueil de jour a été confiée informe par écrit la juridiction compétente et le service de la protection judiciaire de la jeunesse de l'exécution de la prise en charge.

La mise en œuvre du module insertion se substitue à l'expérimentation de la Mesure éducative d'activité de jour mise en œuvre depuis 2019. A ce titre, les services participant à cette expérimentation ont vocation à mettre en œuvre le module insertion.

Un cahier des charges des services exerçant ces mesures est en cours de finalisation et permettra de structurer les projets de créations de service dans le secteur associatif habilité.

V – Accompagnement des projets d'investissements

L'investissement est une décision stratégique qui implique des répercussions à long terme sur le cycle d'exploitation d'un établissement. Une subvention d'investissement accordée à une entité publique locale ou privée lui permet d'acquérir ou de créer des actifs qui seront utilisés sur le long terme.

Une subvention d'investissement doit être affectée à une immobilisation déterminée, c'est-à-dire attribuée dans un but spécifique et clairement défini. A contrario, une subvention qui ne serait pas affectée au financement d'une immobilisation identifiée relève de la norme relative aux charges. Le versement d'une subvention peut être subordonné au respect de diverses conditions caractérisant le projet et liées à des engagements en termes d'utilisation future de l'ouvrage.

Lorsqu'une subvention dépasse 23 000 €, l'administration ou l'organisme qui l'attribue doit conclure une convention avec l'association bénéficiaire. Cette convention doit définir l'objet, le montant, les conditions de versement et d'utilisation de la subvention. Une association doit établir des comptes annuels certifiés par un commissaire aux comptes si elle reçoit une ou plusieurs subventions, en numéraire, dont le montant global dépasse 153 000 €.

Quand le bien financé par la subvention est non amortissable (terrains, immobilisations financières, fonds de commerce et droit au bail), la reprise de la subvention d'investissement est étalée sur le nombre d'années pendant lequel l'immobilisation est inaliénable. Si aucune clause d'inaliénabilité n'a été retenue, la reprise annuelle de la subvention est échelonnée par fraction égale au 1/10ème du montant de la subvention accordée. La reprise de la subvention s'effectue au même rythme que l'amortissement lorsque l'immobilisation concernée est amortissable.

Parallèlement, le tarificateur peut, après une première analyse du bilan comptable et financier d'un établissement, envisager différents moyens de financement des futurs investissements. En particulier, l'affectation d'un résultat excédentaire devra faire l'objet d'une attention soutenue quant aux choix qui seront retenus, ceux-ci devant être en corrélation avec les besoins d'investissements de l'établissement.

- Le compte de bilan 10682 « *excédents affectés à l'investissement* » devra être privilégié lorsque des besoins d'investissements sont clairement identifiés
- Le compte de bilan 106857 « *réserves de compensation de charges d'amortissement* » peut être sollicité dans le cas de futurs investissements dédiés à la mise aux normes de sécurité des équipements, agencements et installations.
- Une inscription en « *fonds dédiés* » peut être privilégiée lorsqu'un projet d'investissement est clairement identifié, évalué en terme de coût et d'échéance de sa réalisation. Par ailleurs, l'article 164-1 du règlement ANC N° 2019-04 du 08 novembre 2019 « *s'applique aux comptes afférents aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2020. La première application du présent règlement constitue un changement de méthode comptable. Pour l'application de l'article 132-1, le solde du compte de provision réglementée pour renouvellement des immobilisations à la clôture de l'exercice précédent l'exercice de première application du*

Annexe 2

présent règlement est transféré au compte de fonds dédiés concerné à l'ouverture du premier exercice d'application du présent règlement. »

Enfin, l'article R.314-48-IV du CASF précise « La reprise des réserves de trésorerie est soumise à l'accord de l'autorité de tarification, qui en approuve aussi le montant lequel doit être affecté au financement d'opérations d'investissement en application du 2° du II de l'article R. 314-51 ».

VI – Mise en œuvre des revalorisations annoncées lors de la Conférence des métiers de l'accompagnement social et du médico-social du 18 février 2022

A l'occasion de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février 2022, le premier ministre a annoncé une revalorisation des rémunérations de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, social et médico-social à hauteur de 183 € nets pour les salariés concernés.

Des réunions interministérielles ont permis de préciser le périmètre exact de cette mesure, qui concerne, pour les établissements et services relevant de la protection judiciaire de la jeunesse (c'est-à-dire autorisés par les préfets, seuls ou conjointement avec les président de conseil départemental, au titre du 4° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles) les emplois suivants :

- ✓ éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction)
- ✓ encadrant éducatif de nuit (surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrants éducatifs de nuit)
- ✓ maître/maîtresse de maison
- ✓ éducateur de jeunes enfants moniteur éducateur
- ✓ moniteur d'atelier
- ✓ chef d'atelier
- ✓ responsable ou encadrant technique d'atelier
- ✓ assistant de service social ou assistant social spécialisé
- ✓ psychologue ou neuropsychologue
- ✓ cadre de service éducatif et social, paramédical
- ✓ responsable et coordonnateur de secteur
- ✓ chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical
- ✓ animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative

Sont également concernés par ce dispositif les professionnels socio-éducatifs (permanents et professionnels relevant d'une des catégories ci-dessus) salariés des lieux de vie et d'accueil non traditionnels relevant du III de l'article L. 312-1.

Conformément aux annonces du premier ministre, cette revalorisation est effective à compter du 1^{er} avril 2022 et son versement devra être effectif au plus tard sur la paye du mois de juin 2022. Afin de permettre aux établissements et services de votre ressort le versement de cette augmentation, vous veillerez à ajuster les tarifications en fonction des besoins exprimés par les gestionnaires. A défaut, une enveloppe complémentaire pourra être versés d'office aux établissements concernés, pour un montant de 440 € mensuel par salarié concerné (correspondant au montant brut chargé de ce complément de salaire), soit 3 960 € pour l'exercice 2022. Dans cette hypothèse, vous veillerez à vérifier les montants effectivement versés dans le cadre de l'examen du compte administratif 2022.

Annexe n° 3 – Référentiel d'emploi pour la mesure de réparation pénale

Suite aux travaux relatifs à la tarification de la médiation, les modalités de tarification de la réparation ont été modifiées afin de prendre en compte une durée d'audience similaire.

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 2009

Annexe 4 : 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 :

- Recherché 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. Un groupe de travail sera organisé au second semestre 2022 permettant leur actualisation.

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.