



DOSSIERS & GUIDES
PRATIQUES DE NEXEM

TENDANCES ET PERSPECTIVES

2026

nexem
employeurs, différemment

Sommaire

Tendances et perspectives 2026	p. 03
1. Retour sur l'année 2025 et perspectives 2026	p. 04
2. Éléments conjoncturels : indicateurs budgétaires économiques et sociaux	p. 07
3. Fusion de la CCN 66 et des accords CHRS	p. 13
4. Financement et économies pour un développement durable de nos organisations et contribuer à celui de la société	p. 16
5. Réforme tarifaire SERAFIN-PH : Se préparer pour 2026	p. 24
6. Simulation d'impact de la réforme tarifaire des CHRS	p. 31
7. La CNSA et l'ANAP outillent les gestionnaires pour accompagner la réforme des Services Autonomie à Domicile (SAD)	p. 37
8. Repenser le CPOM obligatoire pour une meilleure relation gestionnaire - tarificateur	p. 42
9. L'offre Nexem en matière d'accompagnement aux contentieux tarifaires	p. 47

TENDANCES ET PERSPECTIVES 2026

Dans un contexte de rentrée politique, économique et sociale complexe, **les incertitudes sur le financement de la solidarité pèsent sur les équilibres et les trajectoires budgétaires** des gestionnaires. C'est pourquoi, plus que jamais, Nexem se tient en première ligne pour **défendre la solidarité et obtenir des financements à la hauteur des besoins**. Ainsi, Nexem **se bat notamment pour que le Ségur pour tous soit enfin intégralement versé** par l'ensemble des financeurs et accompagne ceux d'entre vous qui souhaitent entamer des démarches de contentieux tarifaires.

Par ailleurs, dans le cadre des débats parlementaires sur le budget, **Nexem va également porter son plaidoyer PLF et PLFSS** en insistant sur l'urgence de rompre avec l'instabilité et l'imprévisibilité qui fragilisent le secteur, et de donner enfin au social et au médico-social privé non lucratif **les moyens non seulement de remplir ses missions, mais aussi de mener sa modernisation** attendue par nos concitoyens. Dans ses échanges avec les pouvoirs publics, Nexem n'a ainsi de cesse de rappeler que **les dépenses sociales ne sauraient être traitées comme une simple variable d'ajustement** : elles représentent un investissement stratégique pour l'avenir du pays.

En parallèle, **Nexem continue d'œuvrer proactivement pour la transformation du secteur**, notamment par le biais d'**Humanifest**, son manifeste politique qui rassemble des propositions concrètes pour relever les grands défis du secteur. Après la gouvernance et le financement, puis le management, son 3^e volet dédié au développement durable sortira dans quelques mois.

Nous continuons et continuerons également de **faire valoir nos préconisations dans le cadre des réformes structurantes du secteur** : Serafin PH, CHRS, CPOM obligatoires, etc. pour qu'elles soient en adéquation avec les besoins concrets du terrain.

Ce guide 360° « Tendances et Perspectives 2026 » met à votre disposition un **corpus d'outils pour vous aider à construire vos budgets prévisionnels** et vos EPRD. Vous y trouverez le cadrage macroéconomique et réglementaire, le calendrier budgétaire, des repères méthodologiques pour arbitrer et documenter vos hypothèses, des modèles et argumentaires, des études de cas et des retours d'expérience, ainsi que des points d'actualité sur les réformes en cours. L'objectif étant de vous accompagner dans l'élaboration de vos trajectoires et de soutenir vos échanges avec les autorités de tarification.

Bonne lecture.





CHAPITRE 1

RETOUR SUR L'ANNÉE 2025 ET PERSPECTIVES 2026

L'ÉCONOMIE FRANÇAISE EN 2025

Au 1^{er} semestre 2025, outre les risques géopolitiques (guerre en Ukraine et au Moyen-Orient, notamment l'affrontement Israël/Iran de 12 jours, avec les bombardements américains des sites nucléaires iraniens, tensions latentes entre la Chine et Taïwan, etc.), l'environnement économique de la France a été frappé par l'imprévisibilité de la politique américaine et la remise en cause du libre-échange, à travers les relèvements successifs des droits de douane (puis reportés pour 90 jours) par le Président Trump. L'émergence d'une guerre commerciale, aux conséquences potentiellement récessives (rétrécissement des échanges mondiaux et surcroît d'inflation, surtout aux États-Unis), a remplacé, comme source d'incertitude majeure, l'urgence de la réduction du déficit public français. Ces événements s'inscrivent plus fondamentalement dans la course à l'hégémonie industrielle et technologique entre les États-Unis et la Chine, la zone euro et la France s'engageant désormais dans un réveil stratégique encore largement insuffisant de réindustrialisation.

En dépit de la maîtrise de l'inflation dans les économies avancées, surtout en zone euro, l'économie mondiale a ainsi été marquée par une volatilité accrue, avec une progression initiale de l'activité résultant d'une anticipation des hausses tarifaires américaines massives.

Avant de progresser plus lentement, l'économie de la zone euro a ainsi bénéficié au 1^{er} trimestre du raffermissement temporaire

de la production industrielle, induite par l'augmentation des exportations vers les États-Unis. Cependant, la performance du début d'année a été due pour moitié à un « effet irlandais » très favorable, l'Irlande ayant joui d'une croissance spectaculaire de 9,7 %, expliquée par des exportations massives de produits pharmaceutiques vers les États-Unis. Les pays européens ont également affiché des performances variées : l'Espagne, devenue la locomotive de l'Europe, a enregistré une croissance solide (+0,6 %), principalement soutenue par des facteurs de demande interne, tandis que la France a plutôt stagné. L'Italie et l'Allemagne, plus dépendantes des échanges avec les États-Unis, ont vu leur activité accélérer au 1^{er} trimestre. Au 2^e trimestre, l'inflation de la zone euro a reculé, passant à 2,0 % en juin, se situant désormais dans la cible de la BCE.

En France, l'économie n'est pas parvenue à s'extraire d'une dynamique morose, la progression des dépenses des agents privés demeurant atone depuis 2022. Elle n'a pas su profiter de la ruée commerciale temporaire vers les États-Unis, à l'instar de ses voisins européens. En effet, le 1^{er} trimestre a été marqué par une croissance quasi stagnante de +0,1 %, alors même que les exportations ont chuté, en raison des à-coups négatifs des secteurs aéronautiques et navals. Au 2^e trimestre, l'activité ne s'améliorerait que timidement (+0,2 %), soutenue par le léger rebond de la consommation, après sa contraction au trimestre précédent.

PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES DU SECOND SEMESTRE 2025 ET EN 2026

Au second semestre 2025 et en 2026, le brouillard géopolitique résultant en partie de la guerre commerciale menée par les États-Unis en tête, ne s'est pas dissipé, loin s'en faut.

En effet, si certaines des mesures initialement annoncées par le président Trump étaient reconduites, **le Produit intérieur brut (PIB) français, qui serait touché dès le second semestre 2025, pourrait stagner**, voire reculer, selon le degré des rétorsions adoptées et l'ampleur des effets de contagion. Il est alors nécessaire de faire des hypothèses pour tracer un scénario tendanciel de dynamique raisonnable de croissance.

Le scénario le plus communément proposé retient un PIB en croissance de +0,6 % en 2025 et de +1,0 % en 2026, après +1,1 % en 2024. Au second semestre 2025, la conjoncture française demeurerait molle, voire « fébrile jusqu'à la fin de l'année, sans décrocher », en progression de seulement +0,2 % par trimestre selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)¹. L'inflation, qui a été vaincue par les banques centrales sans provoquer

de récession, serait en moyenne annuelle de +0,9 % après +2,0 % en 2024.

L'inflation remonterait à +1,6 % en 2026, grâce à un modeste redressement conjoncturel.

En 2026, à condition que les incertitudes politiques et budgétaires se réduisent et que les tensions commerciales s'apaisent, l'environnement économique de la France bénéficierait de l'amélioration du contexte économique mondial et européen, de l'impact de la relance allemande dans les investissements de défense et d'infrastructure, de la faiblesse de l'inflation et des prix du pétrole, de la baisse des taux d'intérêt de la Banque centrale européenne (BCE) et d'un processus d'assainissement budgétaire toujours incomplet.

En particulier, il est probable de voir la croissance allemande revue à la hausse de manière significative. Les secteurs de la digitalisation, de la construction, de l'armement ou encore de l'efficacité énergétique en bénéficieraient plus spécifiquement.

1. Note de conjoncture du 18 juin 2025.

CHAPITRE 2

ÉLÉMENTS CONJONCTURELS : INDICATEURS BUDGÉTAIRES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

INDICATEURS BUDGÉTAIRES POUR LA RENTRÉE 2025

Ce document permet d'actualiser les indicateurs macroéconomiques permettant d'établir les budgets pour l'exercice 2026.

Au moment de la réalisation de ce document, ni les projets de loi de finances 2026 ni celui du financement de la sécurité sociale n'ont

été publiés. De ce fait, aucun élément structurant (prévisions de croissance, inflation retenue pour les dépenses de l'État, objectif national de dépenses d'assurance maladie...) ne nous a été transmis. L'ensemble des éléments, que vous trouverez ci-dessous, sont donnés à titre indicatif

GVT ET ÉVOLUTION DES GROUPES FONCTIONNELS À PRÉVOIR EN 2026

Attention : Comme à l'accoutumée et compte-tenu des **incertitudes liées au contexte politique national, à l'environnement macroéconomique national et des répercussions de l'évolution du contexte international**, les indicateurs qui suivent sont à prendre avec précaution.

Au vu des dernières annonces ministérielles, **il est à prévoir à nouveau cette année une prise en compte insuffisante de l'inflation dans**

les groupes budgétaires 1 et 3 des structures sanitaires, sociales et médico-sociales. Un constat qui accentue la déconnexion entre les charges réellement engagées sur le terrain et l'évolution des recettes.

La projection d'évolution de la masse salariale pour 2026, quant à elle, s'inscrit dans un contexte d'incertitude lié aux négociations de la CCUE et intègre à la fois les évolutions structurelles ainsi que celles découlant du contexte économique et réglementaire.

ÉVOLUTION PRÉVISIONNELLE DE LA MASSE SALARIALE POUR 2026

Les enveloppes budgétaires relatives à l'évolution des rémunérations dans le secteur sont aujourd'hui fléchées par les pouvoirs publics au niveau de la BASS. En effet, l'agrément des accords de branches ou CCN est désormais conditionné à une analyse des « effets [des] nouvelles dispositions en matière de convergence des conditions d'emploi et de rémunération entre les conventions collectives nationales de la branche »¹. Etant donné que les évolutions salariales se négocient désormais exclusivement dans le champ de la BASS sur la base d'indicateurs négociés, la valeur de point à 3,93 € actuellement applicable dans les champs conventionnels 66 et CHRS n'a pas vocation à évoluer dans le cadre des projections budgétaires 2026.

Cependant, l'évolution de la masse salariale pour 2026 est projetée à +3 % pour la BASS. Cette prévision s'inscrit dans le cadre de l'incertitude liée aux négociations de la CCUE et intègre à la fois les évolutions structurelles et celles liées au contexte économique et réglementaire.

La prévision de la masse salariale pour l'exercice à venir peut-être construite sur la base de :

1. L'évolution anticipée des effectifs (exprimée en équivalent temps plein, ETP) en fonction du niveau actuel des effectifs et des créations ou suppressions de postes qui sont prévues dans l'année.

1. Article 2, arrêté du 22 décembre 2022 portant application des dispositions prévues à l'article R. 314-197 du code de l'action sociale et des familles relatives aux modalités de transmission à la commission nationale d'agrément des conventions et accords et à la liste des pièces du dossier de demande d'agrément (Journal officiel du 4 février 2023).

2. Le niveau anticipé des salaires, qui est impacté par plusieurs facteurs : l'inflation, dont les effets sur les salaires peuvent être compensés par une revalorisation du SMIC mais aussi par l'adoption ou la reconduction des mesures de soutien publiques afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés. Conformément aux dispositions légales et

réglementaires, le SMIC fera l'objet d'une évolution au 1^{er} janvier 2026. À date, et sous réserve d'annonce dans le Projet de lois de finances 2026, aucune revalorisation supplémentaire n'est prévue, soit par une anticipation de la date de revalorisation, soit par un « coup de pouce » au 1^{er} janvier 2026.

3. L'évolution des charges patronales.

	Prévisions 2025	Prévisions 2026
Croissance du PIB*	0,7 %	0,9 %
Inflation totale*	1,0 %	1,3 %
Inflation (hors énergie et alimentation)*	1,7 %	1,6 %
Smic horaire (brut)	11,88 € (1 ^{er} janvier)	12,09 €
Minimum garanti	4,22 € (1 ^{er} janvier)	4,30 €
Plafonds de Sécurité sociale		
• Annuel	47 100 €	48 000 €
• Mensuel	3 925 €	4 000 €**

* Prévisions Banque de France (septembre 2025).

** Estimation de +1,9 % à date de parution, susceptible de précision en fonction des informations qui seront obtenues en septembre 2025.

Concernant les régimes de prévoyance, les mutualisations des régimes de prévoyance sur le champ 66 et CHRS arrivent à leur terme au 31 décembre 2025. Par ailleurs, l'issue de la négociation sur la prévoyance dans les délais initialement envisagés à la BASS demeurant à ce jour incertaine, Nexem a donc pris attaché auprès des organismes assureurs actuels afin de définir les conditions d'une prorogation sur 2026 des régimes mutualisés sur le champ 66 et CHRS. Cette prorogation s'inscrit par ailleurs dans un contexte de fusion impliquant l'application de la CCN 66 aux CHRS à compter d'août 2026.

Dans ce contexte, il est à date, conseillé de prévoir dans les budgets, les cotisations de prévoyance suivantes :

- pour le champ CCN 66, une augmentation de 4 % de la cotisation de prévoyance, compte tenu de la baisse du plafonnement des indemnités journalières de la sécurité sociale intervenue au 1^{er} avril 2025 (cf. ci-dessous), les échanges avec les organismes assureurs se poursuivant à date de parution ;

• pour le champ CHRS, il a été convenu d'une baisse de la cotisation de 9,3 % sur l'année 2026, portant les taux à 2 % T1 et T2 des non cadres et 2 % T1 3 % T2 pour les cadres ([pour plus d'informations](#)).

À noter. Au 1^{er} avril 2025, le plafonnement des indemnités journalières servies par la Sécurité sociale (IJSS) en cas d'arrêt de travail a diminué, passant de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC. Au-delà de l'impact sur les régimes de prévoyance, cette diminution du plafond des IJSS entraîne une augmentation du coût du maintien de salaire conventionnel. Nous vous invitons à l'évaluer au regard des arrêts de travail dans votre structure et à intégrer ce coût dans vos propositions budgétaires.

GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ ET POIDS DE L'ANCIENNETÉ

Comme l'année précédente, au titre du GVT, il est proposé de s'appuyer sur le poids de l'ancienneté pour une meilleure prise en compte de l'effet vieillesse sur le glissement et la technicité.

De ce fait, nous vous invitons à calculer le GVT en vous appuyant sur le chiffre de **1,13 %** en moyenne lié à l'ancienneté,

sur l'ensemble de la convention (hors glissement et technicité).

Afin de calculer un GVT au plus près de la réalité de vos établissements, nous vous proposons la formule suivante. Elle peut être utilisée pour chaque poste, ou de façon plus synthétique pour chacun des deux collèges (cadres et non cadres) des établissements :

$$\text{GVT poste} = \text{Indice réel N} / \text{indice Réel N-1}$$

Où l'Indice réel = (coefficients de référence + complément de rémunération) x (1 + % dû au titre de l'ancienneté)

ETP de l'année considérée

Le GVT de l'établissement est alors la moyenne des GVT de chaque poste pondéré par l'ETP correspondant au poste :

$$\text{GVT étab} = \frac{\sum \text{poste} (\text{ETP poste} \times \text{GVT poste})}{\sum \text{ETP}}$$

Cette formule, en étant appliquée poste par poste, permet de tenir compte de trois effets :

- L'effet glissement :** c'est l'impact des mesures d'augmentation de coefficients de référence quand elles ont lieu et d'augmentation générale des grilles. Cet effet inclut également l'impact du renouvellement du personnel sur l'évolution de la masse salariale. Les entrants sont en moyenne plus jeunes et moins « primés », et ainsi rémunérés à un niveau moins élevé que l'ensemble des salariés d'un établissement. L'effet des entrants est donc en général négatif sur l'évolution générale de la masse salariale, sauf en cas de recrutement à des niveaux de salaires équivalents de ceux des sortants.

L'effet glissement dépend également :

- du contexte local (départ en retraite, politique de recrutement), et peut être très différent d'une structure à l'autre ;
- et des politiques en matière de ressources humaines de l'établissement ou du service.

- L'effet vieillesse :** c'est l'impact, sur l'évolution générale de la masse salariale des changements de salaire, sans changement de fonction, dus au déroulement normal de carrière dans le métier par l'ancienneté. Cela correspond à l'évolution de l'ancienneté, à laquelle s'ajoute le complément technicité pour les cadres.

- L'effet technicité :** c'est l'impact, sur l'évolution générale de la masse salariale, des modifications de la répartition du personnel entre les différents métiers et compléments à la suite de changements de fonctions, ou de l'acquisition de compétences nouvelles. Cela correspond dans notre convention à un changement de coefficient de référence et/ou de compléments.

INDICATEURS MACROÉCONOMIQUES

Dans le cadre de la construction budgétaire, l'effet prix sur les postes budgétaires des groupes 1 et 3 peut être estimé à partir de l'inflation globale (moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation – IPC) mais aussi en tenant compte des évolutions de ses différentes composantes en adoptant donc une approche sectorielle. En effet, si l'inflation totale prévue pour 2026 s'établissait à +1,3 %, l'évolution de certains postes de dépense serait différente.

Il serait pertinent de prendre en compte des sous-indices plus spécifiques :

- l'inflation énergétique, impactée par les variations du prix des hydrocarbures et des prix réglementés ;
- l'inflation des prix alimentaires, en lien avec l'évolution des coûts des matières premières agricoles ;
- l'IPC loyers, eau, déchets, pour les dépenses afférentes aux biens immobiliers.

Cette approche rendrait le calcul de l'effet prix plus sensible aux réalités économiques des dépenses engagées, au-delà d'une simple indexation sur l'inflation générale.

Poids par secteur

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Base initiale			
Secteur personnes handicapées	12 %	75 %	13 %
Secteur personnes âgées	6 %	89 %	5 %
Secteur protection de l'enfance	17 %	68 %	15 %
Secteur insertion	11 %	76 %	13 %

	Indicateurs macroéconomiques	Prévisions 2025*	Prévisions 2026**
Groupe 1			
Achats	Inflation Énergie	-5,9 %	3,6 %
Services extérieurs	Inflation Services	2,4 %	1,7 %
Autres services extérieurs	Inflation Transports	1,6 %	2,3 %
	Inflation Services	2,4 %	1,7 %
	Inflation Alimentaire	1,4 %	2,8 %
Groupe 2			
Dépenses afférentes au personnel	GVT		1,13 %
	Masse salariale		3,0 %
	Valeur du point d'indice	3,93 €	3,93 €
Groupe 3			
Dépenses afférentes à la structure et autres charges	Inflation loyers, eau, enlèvement des ordures ménagères	2,5 %	1,3 %

* Prévisions Insee, Note de conjoncture Pas de confiance, un peu de croissance, septembre 2025.

** Moyenne sur les dernières années à l'exception du GVT et de la masse salariale.

Sources : Insee et estimations Nexem.

FUSION CHRS-66

Par arrêté du 5 août 2021 (*Journal officiel du 7 août 2021*), le ministre du Travail a procédé à la fusion des accords CHRS et de la CCN66. Concrètement, cet arrêté a ouvert une période de 5 ans (soit jusqu'en août 2026) à l'issue de laquelle, à défaut d'accord de branche, les dispositions de la CCN du 15 mars 1966 se substitueront à celles des accords CHRS1.

Cette fusion s'impose aux organismes gestionnaires et aux différents financeurs dans la mesure où il s'agit d'une mesure réglementaire qui ne nécessite aucunement un agrément ministériel au titre de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles (CASF), à l'instar de toute autre mesure légale ou réglementaire. À titre d'exemple, les décrets relatifs à l'évolution du Smic s'appliquent de droit sans nécessiter d'agrément ; il en va ainsi de même pour l'application de cet arrêté de fusion.

Par ailleurs, la CCN 66 et ses différents avenants étant agréés au titre de l'article L. 314-6 du CASF, les dispositions conventionnelles s'appliqueront donc pleinement aux structures ex-« accords CHRS ».

Dans la mesure où cette mesure la fusion sera effective à compter d'août 2026, il est nécessaire d'en anticiper l'impact financier dans le cadre de la campagne budgétaire 2026.

Chaque structure est ainsi invitée à estimer l'impact de cette fusion au regard de la composition de ses effectifs.

Les principaux impacts financiers sont liés :

- 1.** à la rémunération du fait d'une passage de la grille conventionnelle CHRS aux grilles de classification de la CCN 66. Cet impact doit intégrer les conséquences sur la réduction générale des cotisations patronale (Réduction « Fillon ») ;
- 2.** aux congés supplémentaires (congés dits trimestriels et congés d'ancienneté).

Afin d'anticiper les impacts financiers de cette fusion de branche, Nexem met d'ores et déjà à disposition des structures appliquant les accords CHRS un outil de micro-simulation (à retrouver dans la base documentaire de Nexem, onglet « Négociations collectives »). Cet outil permet, pour chaque salarié et de manière globale, d'estimer l'évolution des coefficients, de la rémunération et de la « réduction Fillon », ainsi que l'impact financier des congés supplémentaires.

Par ailleurs, des échanges paritaires ont lieu actuellement au niveau de la CMP 66-CHRS afin d'appréhender le sort du régime de prévoyance. En cas d'application du régime de la CCN 66 aux structures CHRS cela induirait un surcoût financier de 0,14 % de la masse salariale.

Des mesures, mises en place de façon plus erratique, peuvent avoir un impact financier mais de façon bien plus marginale, à l'instar du montant de l'indemnité de départ à la retraite dont les règles diffèrent entre les deux champs conventionnels.

Une table de correspondance juridique entre les deux environnements conventionnels sera disponible dès la rentrée pour permettre d'effectuer ces comparatifs.

CHAPITRE 3

FUSION DE LA CCN 66 ET DES ACCORDS CHRS

LES OUTILS DE SIMULATION NEXEM À DISPOSITION DE SES ADHÉRENTS

Afin d'anticiper les impacts financiers de cette fusion de branche, Nexem met d'ores et déjà à disposition de ses adhérents appliquant les accords CHRS [le replay de son webinaire](#) et un outil de micro-simulation (à retrouver dans la base documentaire de Nexem, onglet « [Négociations collectives > Fusion CHRS-66](#) »). Cet outil permet, pour chaque salarié et de manière globale, d'estimer l'évolution des coefficients, de la rémunération et des conséquences liées à la perte de la « réduction Fillon », ainsi que l'impact financier des congés supplémentaires.

Par ailleurs, des échanges paritaires ont lieu actuellement au niveau de la CMP 66-CHRS afin d'appréhender le sort du régime

de prévoyance. En cas d'application du régime de la CCN 66 aux structures CHRS, cela induirait un surcoût financier de 0,14 % de la masse salariale.

Des mesures, mises en place de façon plus erratique, peuvent avoir un impact financier, mais de façon bien plus marginale, à l'instar du montant de l'indemnité de départ à la retraite, dont les règles diffèrent entre les deux champs conventionnels.

Une table de correspondance juridique entre les deux environnements conventionnels est disponible pour permettre d'effectuer ces comparatifs, onglet « [Négociations collectives >Fusion CHRS-66](#) »).

QUELLE COMPENSATION FINANCIÈRE DES POUVOIRS PUBLICS ?

Depuis le début de l'année, Nexem a rencontré ses principaux interlocuteurs financiers concernés par le financement des conventions collectives et chiffré la compensation nécessaire au niveau national. Les enveloppes de compensation seront négociées pour chaque ministère concerné dans le cadre de la prochaine loi de finances 2026 et loi de finances de la Sécurité sociale 2026. Si les acteurs du champ AHI sont les plus concernés par cette fusion, rappelons que d'autres secteurs d'activités sont également impactés en tant qu'« activité annexe » des gestionnaires sous accords CHRS. Il s'agit notamment du champ de la protection de l'enfance, du champ des « personnes à difficultés spécifiques » et des chantiers d'insertion.

Côté gestionnaire, il vous revient d'inscrire les impacts de la fusion dans votre budget prévisionnel ou EPRD 2026.

Attention : pour les gestionnaires de CHRS sous accords CHRS, l'année 2026 est une année de réforme tarifaire avec passage à l'EPRD. Néanmoins, et en cas d'un hypothétique mais toujours plausible report de la réforme tarifaire des CHRS, nous vous conseillons de bien déposer un BP au 31 octobre 2025 au plus tard – intégrant une simulation des effets de la fusion.

CHAPITRE 4

**FINANCEMENT ET ÉCONOMIES
POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE
DE NOS ORGANISATIONS ET
CONTRIBUER À CELUI DE LA SOCIÉTÉ**

Le développement durable est devenu un axe stratégique incontournable pour tous les acteurs économiques. Dans un contexte de ressources limitées, de budgets contraints et de défis environnementaux croissants, il est essentiel d'explorer les pistes de financement et les sources d'économies pour assurer la pérennité de nos organisations tout en conciliant les enjeux économiques, sociaux et environnementaux aussi bien à notre échelle qu'à l'échelle de la société.

Conscients de la nécessité de réduire notre dépendance aux énergies fossiles et aux ressources naturelles, les réglementations et accords internationaux, européens et français s'accumulent depuis une dizaine d'année. Parmi les événements les plus structurants de ces dernières années nous pouvons citer :

- la Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (TECV) publiée en 2015 et son agenda 2030 ;
- la Loi Biodiversité (2016) ;
- le devoir de vigilance (2017) ;

- la Loi Énergie-climat (2019) suivie de la Loi Climat et Résilience (2021) ;
- la Loi AGEC (2020), qui porte sur la lutte contre le gaspillage et pour une économie circulaire.

L'Europe a également une action très structurante en matière de transition écologique, bien qu'il y ait quelques ralentissements actuellement.

Au-delà du champ réglementaire, les avantages économiques, la réduction des risques et l'amélioration de la réputation sont autant de raisons de penser le développement durable comme un choix stratégique des acteurs économiques.

Cet article vise à fournir des pistes de réflexion pour intégrer le développement durable au sein de la stratégie globale des organismes gestionnaires d'ESMS, en alignement avec les réglementations française et européenne.

PISTES DE FINANCEMENT À COURT, MOYEN ET LONG TERME

L'adoption de pratiques durables peut entraîner des économies significatives sur les coûts opérationnels. Par exemple, l'amélioration de l'efficacité énergétique dans les bâtiments et les processus industriels pour certains ESAT peut réduire les factures d'énergie. De même, la gestion durable des ressources et des déchets peut diminuer les coûts de traitement et d'élimination des déchets.

Les acteurs économiques bénéficient aujourd'hui d'un cadre réglementaire favorable à l'intégration du développement durable dans leur stratégie financière. Plusieurs réglementations et incitations financières sont disponibles pour soutenir les entreprises dont nos organisations dans cette démarche :

L'ADEME, l'ANAP, la BPI proposent des outils, des conseils personnalisés voire même des aides financières.

Dans le cadre des travaux sur le financement de la transition écologique, l'ANAP a établi une cartographie (ci-dessous) pour guider les recherches de financement, adaptés aux besoins, et faciliter leur obtention.

Cette cartographie des aides financières existantes classe les plus intéressantes en fonction du montant disponible (de quelques milliers à plusieurs millions d'euros) et de leur facilité d'obtention. Elle permet d'avoir une vision globale avant d'entrer dans le détail de ces dernières répertoriées sur le site de l'ANAP dans [la plateforme des subventions pour vos projets écologiques](#).

Financer sa transition écologique : toutes les aides à portée de main

De nombreux prêts et subventions existent pour aider les établissements de santé dans leur transition écologique, couvrant aussi bien le secteur sanitaire que médico-social, public ou privé. Nous avons classé les plus intéressantes en fonction du montant disponible (de quelques milliers à plusieurs millions d'euros) et de leur facilité d'obtention.



Quant à l'ADEME, elle propose des études, des outils, des formations, des diagnostics, des AMI (appels à manifestation d'intérêt) et AAP (appels à projets), **des subventions dédiées** aux entreprises dont les associations sur la plateforme agir pour la transition écologique. Bpifrance, Banque Publique d'Investissement, conseille également les

entreprises dont les associations à amorcer ou renforcer notamment leur projet de transition environnementale. Des financements partiels de projets peuvent être proposés selon un cahier des charges très normé. De façon plus spécifique, nous vous proposons un focus sur plusieurs thématiques.

BÂTIMENT ET MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE

• Au-delà du coût de l'énergie, de la réglementation (suivre et réduire sa consommation énergétique (décret tertiaire), audit énergétique, BEGES (bilan des émissions de gaz à effet de serre), installation d'une gestion technique de bâtiment (GTB)), mener des audits énergétiques ou, *a minima*, une analyse de sa consommation énergétique au travers de ses factures pour identifier les hausses, les écarts, et mettre en place des mesures d'efficacité énergétique, sont des actions essentielles. À moyen terme, en complément de la renégociation des contrats de fourniture d'énergie, l'investissement dans

des rénovations énergétiques pour améliorer l'isolation et les systèmes de chauffage, ventilation et climatisation (CVC) est une piste intéressante. Il peut être financé par le dispositif des certificats d'économies d'énergie (CEE) qui n'a peu voire pas de coût initial et génère des économies à moyen et long terme. Cependant, elles nécessitent un investissement en temps pour le recueil de données et le suivi. Nous vous invitons à revoir le replay de notre partenaire GES accompagné d'un adhérent sur le retour d'expérience de ce dispositif : « Comment optimiser l'efficacité énergétique de son bâtiment ? »

Pour en savoir plus, scannez le QR Code et accédez à nos fiches détaillées sur les financements en faveur de la transition écologique.

anap.fr/s/financer-sa-transition-ecologique

À long terme, l'exploration de solutions d'énergies renouvelables, telles que les panneaux photovoltaïques, la géothermie pour maîtriser sa consommation d'énergie et réguler la température des bâtiments, est une piste déjà investiguée par des adhérents. Ces derniers, au travers de projections et même d'analyses de résultats sur plusieurs mois constatent déjà une réduction de consommation. À cela s'ajoutent bien évidemment les gestes quotidiens en matière de sobriété énergétique, qui n'ont pas de coût mis à part du temps de sensibilisation.

Exemples de gestes :

- éteindre l'éclairage à l'intérieur des bâtiments lors des périodes de fermeture ;
- réduire l'éclairage extérieur des bâtiments ;
- paramétrier la veille des ordinateurs, éteindre complètement les écrans la nuit, mettre en place une gestion optimisée du fonctionnement des serveurs informatiques pour réduire la consommation des appareils informatiques ;
- fermer les portes pour éviter la déperdition ou l'apport de chaleur ;

- adapter la température par la programmation des équipements de chaleur et de refroidissement ;
- faire entretenir sa pompe à chaleur ou sa climatisation réversible.

En complément de la gestion du bâti, il est également à prendre en compte la gestion de l'eau. Selon la même méthodologie : analyse des factures de consommation d'eau, comparaison par rapport à une année de référence et identification des pistes de réduction de consommation d'eau tant grâce aux technologies (compteur d'eau connecté, capteur d'eau pour la télérelève, mousseur de robinet, robinet automatique sans contact...) qu'aux comportements (faire remonter systématiquement les constats de fuite d'eau, fermer les robinets d'eau et ne pas faire couler l'eau inutilement).

Quelques chiffres indicatifs

- Goutte à goutte : 35 m³ par an – 4 l par heure
- Mince filet d'eau : 140 m³ – 16 l par heure
- Fuite WC : 220 m³ par an – 25 l par heure

MOBILITÉS DURABLES

Le rapport du Shift Project « Décarboner le secteur de l'Autonomie » d'avril 2024 met en avant qu'un quart (27 %) des émissions de gaz à effet de serre provient des déplacements et transports (services à domicile, déplacements domicile-travail, personnes accompagnées et visiteurs).

Des dispositifs réglementaires (verdissement des flottes de véhicules), et des incitations fiscales (forfait mobilités durables, exonération de cotisations sociales jusqu'à 75 % du coût des titres d'abonnement transport publics de personnes, la revue du calcul de l'avantage en nature véhicule, aide à l'acquisition d'une flotte de vélos) sont déployés pour inciter à réduire les émissions de gaz à effet de serre, les impacts sur la biodiversité, les distances parcourues, améliorer la qualité de vie des salariés tout en interrogeant les pratiques de fonctionnement des organisations (peut-on faire différemment ? a-t-on besoin d'autant

de véhicules ? de quels types de véhicules avons-nous besoin ? pour quel usage ? Les structures sociales, médico-sociales ont aussi un rôle à jouer dans cette évolution des pratiques.

À court terme, l'encouragement à l'utilisation des transports en commun, au covoiturage, au co-partage de véhicules sont des pistes, voire des actions déjà déployées dans certaines structures. D'autres solutions peuvent être recherchées en investissement dans une flotte de véhicules plus écologiques.

À moyen terme, repenser ses besoins en véhicules pour mener ses missions en recherchant l'optimisation de ses transports se révèle être un axe de travail particulièrement pertinent, d'autant que de nouveaux acteurs émergent sur le marché spécialisés dans le champ social et médico-social (voir notre fiche partenaire **Optiago**).

L'investissement dans des véhicules électriques ou hybrides pour vos besoins de transport est à considérer à plus ou moins long terme et selon vos usages sachant que des incitations fiscales sont proposées.

À l'inverse, les mobilités non durables et le mauvais comportement des utilisateurs peuvent entraîner des coûts élevés liés à la consommation de carburant, à l'entretien des véhicules et aux impacts environnementaux.

Mener un état des lieux de ses mobilités et en identifier collectivement des pistes d'actions dans lesquels un engagement est pris peut contribuer à faire changer les habitudes, s'ouvrir à son environnement socio-économique (création d'activité et de prestations d'ESAT et d'EA), et « tenter » de réorienter **les économies générées** vers d'autres postes.

GESTION ALIMENTAIRE ET GASPILLAGE ALIMENTAIRE EN RESTAURATION COLLECTIVE

Les derniers chiffres publiés par l'Ademe (décembre 2024) montrent que le gaspillage alimentaire représente en moyenne en France 120 g par couvert et par repas pour le secteur de la santé (EHPAD inclus). Ces moyennes prennent en compte la préparation, le service et le reste assiette, ce dernier représentant 60 % du gaspillage. En complément, le Shift Project, dans son rapport d'avril 2024 « Décarboner le secteur de l'Autonomie » , met en avant qu'un quart (24 %) des émissions de gaz à effet provient de l'alimentation dans les espaces de restauration collective, principalement en raison de l'impact du méthane (CH₄) émis par l'élevage bovin et du protoxyde d'azote (N₂O) émis par l'épandage de fertilisants.

Dans le champ de social et médico-social, notre partenaire **Wastco** évalue également que le coût du gaspillage alimentaire peut avoisiner 40 % du budget alimentaire en EHPAD par exemple (retour d'expérience dans le webinaire « La lutte contre le gaspillage alimentaire, un levier pour une alimentation durable »).

Ainsi, pour réduire ses factures, son empreinte carbone et mieux maîtriser le budget de l'alimentation, un plan d'action global se révèle nécessaire.

À court terme, la réalisation d'un diagnostic des pratiques de gestion alimentaire sur toute la chaîne de valeur (de l'expression du besoin jusqu'à la poubelle) et plus particulièrement l'évaluation du gaspillage alimentaire (Obligation pour l'ensemble de la restauration collective) permet d'identifier les sources de gaspillage alimentaire et la mise en place d'une démarche de lutte contre le gaspillage alimentaire.

Quelques exemples de bonnes pratiques de gestion alimentaires : la mise en place de mesures telles que l'identification du bon nombre de repas par rapport à la population accompagnée concernée, l'ajustement des portions dans le respect de l'équilibre nutritionnel et des besoins de la personne, la sensibilisation des salariés, des personnes accompagnées et des proches à une alimentation saine, à la prévention du gaspillage et au tri des déchets sont des premiers pas.

À moyen terme, en s'appuyant sur les obligations de la loi Egalim, mener des pratiques d'approvisionnement durable et local³ est un axe à développer pour réduire les coûts et par conséquent challenger ses prestataires de restauration collective.

³. Remarquons toutefois qu'il est encore parfois difficile de s'approvisionner en combinant exigences durables et de qualité compte-tenu de l'inflation des denrées alimentaires et du manque d'acteurs engagés entièrement sur la question (menus comportant au moins 50 % de produits durables et de qualité, dont 20 % de produits biologique, et intégrant au moins 60 % de produits durables et de qualité en ce qui concerne les familles de produits « viandes » et « poissons »).

Par ailleurs, il est à mettre en place des systèmes de suivi de ses achats et de gaspillage alimentaire ainsi qu'un accompagnement de ses salariés en matière de formation. À long terme, il est possible d'agir significativement sur l'alimentation dans nos structures qui est un des axes centraux du bien-être des personnes accompagnées en repensant l'impact des besoins alimentaires avec les personnes concernées sur l'environnement, tout en proposant une nourriture saine. 3 piliers de l'alimentation durable sont à investiguer :

- **les approvisionnements** (mutualisation, centrale d'achat, identifier des critères carbone dans le choix des fournisseurs, renégocier les contrats avec les prestataires directs et indirects...) ;
- **les pratiques alimentaires** (diversification des sources de protéines (intégration des légumes secs et diminution des protéines

d'origine animale), respect de la saisonnalité des produits, favoriser des circuits courts de proximité...);

- **la lutte contre le gaspillage alimentaire** (réécriture drastique des pertes et du gaspillage à chaque étape de la chaîne alimentaire, valorisation des excédents...).

Au final aujourd'hui ne rien faire en matière de gestion alimentaire et de réduction du gaspillage alimentaire peut entraîner des coûts économiques et environnementaux importants tant pour l'organisation (coût du gaspillage alimentaire, coûts indirects liés à la gestion des déchets) que les personnes accompagnées elles-mêmes. Elles jouent également un rôle au niveau territorial, en tant qu'acteur économique dans leur politique d'achat, et dans l'économie circulaire et résiliente.

GESTION DES DÉCHETS

L'activité des établissements de santé et médico-sociaux génère divers types de déchets (déchets ménagers et assimilés, déchets à risque infectieux ou radioactif, déchets issus de médicaments, déchets chimiques et toxiques). Leur gestion fait d'ores et déjà l'objet de démarches afin d'améliorer la sécurité des salariés, des personnes accompagnées ainsi que la qualité des soins. Ces démarches ont également vocation à réduire les impacts environnementaux et peuvent avoir un effet financier indirectement positif comme par exemple en matière de taxe ou de redevance.

À savoir : 9 flux de déchets (papier, carton, métal, plastique, verre, bois, fractions minérales et plâtre biodéchets, textiles professionnels) sont à trier séparément et à valoriser dans les filières adéquates pour disposer d'une meilleure qualité de matière qui facilite leur réintégration dans l'industrie et produire ainsi de nouveaux objets ou matériaux et réduisant la dépendance aux matières premières vierges.

Pour les organismes gestionnaires, la bonne gestion de chacun des flux de déchets est un enjeu critique. Elle est indispensable pour garantir la sécurité des personnes accompagnées et des salariés, tout en évitant des sanctions légales ou réglementaires. Ainsi, les actions en matière de prévention, de réutilisation, de recyclage, de valorisation énergétique, puis d'élimination sont à mettre en œuvre au regard des priorités identifiées.

La mise en place des systèmes de tri et de recyclage dans les structures accompagnées d'actions de sensibilisation des équipes et des personnes accompagnées est un levier de réduction des volumes de déchets. Mais bien en amont, s'interroger sur les besoins d'achat peut déjà limiter le volume de déchet selon le dicton populaire « *le déchet le moins coûteux est celui qui n'est pas produit* ».

À moyen terme, la réduction de la production de déchets en privilégiant les produits réutilisables et en limitant les emballages sont des pistes à explorer ainsi que le recours à des solutions innovantes (plus ou moins innovantes pour certaines)

telles que le compostage et la valorisation des déchets organiques. Des associations, des agglomérations et des ESAT se sont lancés dans ces solutions dans une logique de travail partenarial et d'économie circulaire.

Indirectement, une gestion des déchets non optimisée peut entraîner des coûts élevés de traitement et d'élimination des déchets, ainsi que des sanctions financières pour non-respect des réglementations environnementales. En investissant dans

des systèmes de tri, de mutualisation de circuit de ramassage et de recyclage, ainsi que dans des solutions innovantes de gestion des déchets, la réalisation d'économies significatives peut se constater à long terme tout en améliorant l'image de votre organisation. L'ADEME peut être un soutien technique et financier⁴. En matière d'investissement, les banques, pour des projets à impact environnemental et social peuvent également être égalemment des aides.

ACHATS DURABLES

Les achats représentent un levier stratégique et un axe important d'amélioration de la performance économique de l'entreprise. Dans une logique de performance globale, les achats responsables sont un levier essentiel de la démarche RSE et d'impact de l'organisation.

Cependant, entre l'inflation et les crises du commerce mondial, les priorités en matière d'achat ont pu se tourner dernièrement prioritairement vers la sécurisation des approvisionnements et la recherche de d'économies plutôt que vers la durabilité, les enjeux RSE ou le Made in France.

Le déploiement d'achats plus responsables se retrouve isolé entre les priorités économiques de court terme et les priorités de moyen terme comme la sécurisation, la résilience, la réduction d'impact sur l'environnement et les ressources.

À court terme, interroger les besoins d'achat est une première piste d'économie. Comprendre comment la fonction achats s'organise, quels sont ses engagements actuels, et connaître la structuration de ses postes de dépenses à court, moyen et long terme permet de se projeter et d'établir une politique achat rapidement opérationnelle. L'identification de bonnes pratiques, les formaliser et les valoriser sont également des actions à mener.

Établir un état des lieux de ses biens, de leur vétusté, de leurs amortissements et s'interroger sur le prolongement de leur amortissement ou renouvellement est une première étape qui permet de réduire les coûts à moyen terme. À cela, s'ajoute la définition des critères d'achat durables accompagnée de clauses de durabilité dans tous les contrats d'achat et de service et la formation des salariés à ces nouvelles pratiques.

À moyen terme, collaborer avec des fournisseurs locaux et éthiques, envisager la mutualisation des achats ou contractualiser avec une centrale d'achat et travailler dans une logique de circularité contribue à réduire l'empreinte carbone de vos achats.

Les achats non durables peuvent entraîner des coûts cachés importants, tels que des coûts de gestion des déchets accrus, des risques de réputation liés à des pratiques d'achat non éthiques et une dépendance à des chaînes d'approvisionnement volatiles. En adoptant des pratiques et une politique d'achat durable, la gestion de ses budgets est optimisée.

Au final, l'intégration du développement durable dans les opérations économiques et financières est non seulement une nécessité environnementale, mais aussi une opportunité de renforcer la qualité de services, d'améliorer les conditions de travail des salariés et d'assurer la pérennité de votre organisation.

4. À noter également que des AAP et des AMI peuvent régulièrement être lancés. Une veille en la matière est préconisée.

Des actions sans investissements (CEE, actions de sobriété...) existent et génèrent des effets concrets sur les factures et les comportements. D'autres actions nécessitant de la recherche, des investissements en temps pour répondre à des AAP ou AMI ont un moindre coût, mais des effets économiques à moyen et long terme intéressant. À long terme, l'investissement dans la transition écologique qui peut être soutenu par des prêts,

des aides financières (fonds chaleur...), des aides techniques (ADEME), c'est éviter des pertes économiques, sociales et humaines bien plus lourdes.

Comme l'indique Pierre Moscovici, président de la Cour des comptes, en présentant à la presse, ce mardi 16 septembre, son premier rapport annuel consacré à la transition écologique, « le coût de l'inaction est supérieur à celui de la transition. »

Références réglementaires

- Loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) ;
- Décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019 relatif aux obligations d'économies d'énergie ;
- Loi n° 2021-1485 du 15 novembre 2021 visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique en France (loi REEN) ;
- Règlement (UE) 2019/424 du Parlement européen et du Conseil du 14 mars 2019 relatif à l'écoconception des produits liés à l'énergie ;
- Loi d'orientation des mobilités (LOM) n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 ;
- Décret n° 2020-284 du 1^{er} avril 2020 relatif aux plans de mobilité ;
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (réforme de la formation professionnelle) ;
- Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle ;
- Directive 2008/98/CE relative aux déchets (cadre juridique pour la gestion des déchets) ;

- Loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (AGEC) ;
- Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (loi Climat et Résilience) ;
- Code de la commande publique (articles L. 2111-1 et suivants) : intégration des considérations environnementales dans les marchés publics ;
- Loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (AGEC) ;
- Loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous (loi EGAlim) ;
- Décret n° 2019-590 du 14 juin 2019 relatif à la lutte contre le gaspillage alimentaire dans les services de restauration collective ;
- Déclaration « Ma Cantine » : engagement volontaire pour une restauration collective durable.

Piste de sources de financement

- ADEME
- Bpifrance
- ANAP
- Organisme bancaire pour des prêts ;
- Conseils départementaux ;
- Régions, métropoles notamment pour des subventions pour les plans de mobilité et les infrastructures de transport durable ;

- OPCO (Opérateurs de Compétences) : financements pour les formations ;
- Éco-organismes pour des soutiens financiers pour le recyclage et la valorisation des déchets ;
- ARS (Agences Régionales de Santé) : financements pour des initiatives de santé environnementale (Plan régional santé environnement).

CHAPITRE 5

RÉFORME TARIFAIRES SERAFIN-PH : SE PRÉPARER POUR 2026

Depuis les premiers travaux impulsés en 2014, Nexem se mobilise en faveur de la réforme SERAFIN-PH, désireuse de contribuer à l'adoption d'une réforme financière porteuse d'une réelle ambition politique.

Fruit de notre implication au Comité stratégique, au Comité de pilotage national et aux différents groupes de travail déployés au printemps 2025, nous vous livrons ici notre décryptage technique et politique de cette réforme à venir.

LES GRANDS PRINCIPES DE L'ÉQUATION TARIFAIRE EN VERSION 1

L'année 2024-2025 a été l'occasion pour l'équipe projet nationale dédiée à la réforme SERAFIN-PH de présenter la première version de l'équation tarifaire pressentie, dont l'application prévue initialement pour l'année 2026, sera reportée en 2027⁵.

À date, l'équation tarifaire se compose de plusieurs blocs. Constituent ainsi la future **dotation principale** :

- Une **part socle capacitaire**, calculée à partir :
 - d'un forfait de base à la place ;
 - d'un coefficient « mode d'accueil » plus ou moins important selon qu'on soit en milieu ordinaire, accueil de jour ou dans un hébergement ;
 - d'un coefficient « public accompagné », lequel prévoit des coefficients différents selon les différentes typologies de handicap ;
 - d'un coefficient « nombre de jours d'ouverture » ;
 - d'éventuels coefficients additionnels (accueil mixte, bonus lié à la vie chère dans les départements et régions d'Outre-mer).

• **Une dotation révisable à partir de l'activité dite « réelle »**, pour laquelle plusieurs indicateurs sont à l'étude (activité, intensité, modularité).

• **Une dotation relative aux transports.**

S'ajoutera à cette dotation principale **une dotation dite « complémentaire »**, visant à soutenir l'engagement des ESSMS dans certaines politiques publiques du champ handicap, à travers une série d'indicateurs.

Ont été mobilisées plusieurs sources de données pour travailler la première version de l'équation tarifaire, à savoir :

- les enquêtes nationales de coût (2018 et 2019) ;
- les États réels des recettes et dépenses (ERRD) - CA (2021) ;
- les tableaux de bord du médico-social (2021) ;
- l'enquête Expérimentation (2022).

Enfin, le recueil de données des personnes en situation de handicap (Recueil PH) de 2025 est venu compléter ces sources de données.

5. Si la réforme SERAFIN-PH débutera officiellement en 2026, le principe d'une année blanche en première année de réforme étant désormais entériné, la réforme s'appliquera dans les faits en 2027.

FOCUS SUR LES COUPES DITES « RECUEIL PH 2025 »

Dans le cadre des travaux de la réforme SERAFIN-PH, une vaste collecte de données au niveau national, dite « Recueil PH 2025 », a été mise en place entre février et mai 2025, en direction des ESMS concernés par la réforme. Cet ambitieux recueil avait vocation à venir alimenter le futur modèle, comme à documenter et à fiabiliser les simulations des effets de la future réforme.

Il est ressorti des premiers résultats présentés par l'équipe projet nationale les éléments suivants :

- un taux de participation qui a avoisiné les 90 % des ESMS concernés ;

- certaines données ont suscité des difficultés particulières en termes de remplissage, en particulier pour ce qui relève des transports et des fiches individuelles relatives aux personnes accompagnées.

Le Recueil PH 2025 a ainsi permis de nourrir le modèle tarifaire en cours d'élaboration mais s'avère insuffisamment robuste pour aboutir à des simulations individuelles pour chaque ESMS. C'est pourquoi un recueil complémentaire de données est d'ores et déjà prévu en 2026.

FOCUS SUR LE SOCLE CAPACITAIRE

Pour mémoire, le **socle capacitaire** est composé d'un **forfait de base à la place**, **d'un coefficient « mode d'accueil »**, **d'un coefficient « public accompagné »**, **d'un coefficient « nombre de jours d'ouverture »** et **d'éventuels coefficients additionnels (accueil mixte, bonus lié à la vie chère dans les départements et régions d'Outre-mer)**.

Des travaux de consolidation sont encore en cours sur cette partie de l'équation. Toutefois, plusieurs points peuvent d'ores et déjà être soulignés, concernant le public accompagné d'une part et le nombre de jours d'ouverture d'autre part.

Pour les populations accompagnées, le fait de se baser sur les données issues du FINESS laisse craindre un décalage important avec les caractéristiques et besoins « réels » des publics. Face aux difficultés pour s'appuyer sur des données « réelles », l'enjeu est bien celui de la mobilisation de sources de données autres que les données et catégories administratives issues de la clientèle FINESS.

Des travaux complémentaires d'actualisation et d'exhaustivité du répertoire FINESS sont ainsi prévus, de manière à mobiliser des données susceptibles de traduire au plus proche du réel les accompagnements et fonctionnements effectifs, les profils et cumuls de vulnérabilité de certains publics accompagnés.

De la même façon, les seuils envisagés pour le nombre de jours seront à discuter. Manque notamment pour Nexem un seuil relatif à l'ouverture 365/365 jours, mode de fonctionnement de certains Instituts médico-éducatifs (IME) ouverts en continu notamment.

Plus largement et face aux craintes d'une réforme se basant sur l'unité de la place et peinant ainsi à traduire la transformation de l'offre du champ Handicap, l'approche considérant plusieurs critères et modulateurs pour dépasser une logique statique à la place s'avère prometteuse.

FOCUS SUR LA MODULATION À L'ACTIVITÉ RÉELLE

Visant à enrichir et à majorer la dotation principale pour certains ESMS, une modulation à « l'activité dite réelle » a été intégrée à l'équation tarifaire et repose sur trois critères :

- **Activité** : ce critère vise à identifier les ESMS ayant un volume d'activité plus ou moins important rapporté à leur capacitaire justifiant ainsi une majoration de leur dotation ;
- **Intensité** : ce critère vise à identifier les ESMS développant des accompagnements dont l'intensité se traduit par une mobilisation plus ou moins importante de leurs ressources ;

• **Modularité** : ce critère vise à identifier les ESMS développant des accompagnements modulaires mobilisant davantage leurs ressources.

Des travaux et arbitrages restent à conduire concernant notamment la définition de la « file active », mais Nexem a salué la prise en compte de la file active comme indicateur de cette modulation à l'activité réelle, en lien avec une approche dynamique et transformée de l'offre.

FOCUS SUR LA DOTATION RELATIVE AUX TRANSPORTS

Le sujet des transports constitue un élément clé de la transformation de l'offre. Or la coupe « Recueil PH 2025 », en raison des difficultés rencontrées par les ESMS pour remplir les fiches « transports », ne permet pas d'aboutir à des données consolidées permettant de stabiliser l'équation.

En raison des coûts croissants que représentent les transports pour les ESMS développant des accompagnements modulaires et inclusifs, une grande attention est et sera portée à cette partie de l'équation tarifaire.

FOCUS SUR LA DOTATION COMPLÉMENTAIRE

Visant à soutenir l'inscription et le mouvement des ESMS dans les politiques publiques, l'équation tarifaire contiendra une partie qualifiée de « dotation complémentaire », laquelle a fait l'objet d'un groupe de travail *ad hoc*. Six critères ont été retenus pour composer cette dotation complémentaire :

- l'accompagnement de situations complexes ;
- l'accompagnement de la scolarisation/formation ;
- les coopérations et conventions avec les acteurs spécialisés et du droit commun ;
- l'appui-ressources ;
- le soutien à l'autodétermination ;
- la consolidation des informations relatives à l'offre médico-sociale (niveau d'utilisation des Systèmes d'Information).

De manière à encourager l'implication continue des ESMS dans ces différents critères, une approche par paliers, composée

de 4 niveaux pour chaque critère, a été élaborée. Pour chaque critère et chaque palier, des définitions et périmètres ont été consolidés, de manière à positionner les ESMS. À date, l'enveloppe globale qui sera mobilisée en faveur de cette dotation complémentaire comme les modalités exactes de son octroi restaient à préciser. De plus, ces indicateurs seront susceptibles d'évoluer, certains pouvant à terme intégrer la partie principale de l'équation tarifaire.

Si Nexem salue la valorisation de l'engagement des ESMS dans ces orientations des politiques publiques, nous prêterons attention au caractère chronophage et complexe que risquera de représenter un tel travail, soulevant ainsi la question de l'évolution des modalités de remontée de données leurs incombant. De la même façon, l'articulation entre ces indicateurs et ceux intégrés au CPOM du champ Handicap sera à suivre.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET IMPACTS DE LA RÉFORME

Les principes de **convergence tarifaire**, consécutifs à l'adoption d'allocation de ressources reposant sur une équation tarifaire, comme la durée de cette période de convergence, restent encore à définir. Lors des dernières instances dédiées (Groupe de travail national – GTN et Comité stratégique COSTRAT de juin et juillet 2025), l'équipe nationale projet soulignait toutefois l'attention qui serait portée au caractère équitablement redistributif du modèle tarifaire pressenti.

Dans ce contexte, Nexem demande et continuera de défendre l'organisation de cette convergence tarifaire dans le cadre d'une participation et d'une co-construction de l'ensemble des parties prenantes. Cette convergence tarifaire ne peut et ne doit se faire sans une étude d'impact de la réforme réclamée depuis plusieurs mois.

L'étude d'impact des effets de la réforme et du modèle tarifaire arrêté constitue un enjeu majeur de la réforme SERAFIN-PH afin de mesurer la part de gagnants et la part de perdants au regard de l'équation tarifaire adoptée, notamment dans sa première version.

Plusieurs éléments de calendrier ont été annoncés cet été :

- concernant **l'étude d'impact identifiant la part de gagnants et la part de perdants** et leurs écarts respectifs en termes de dotations, celle-ci n'est pas garantie par l'équipe projet pour la fin d'année 2025. Rappelons que cette étude est déterminante, pour Nexem, afin de mesurer la solidité du modèle et sa dimension redistributive. Cette analyse permettra également de paramétriser l'enveloppe financière à établir pour soutenir les ESMS le plus impactés par la réforme. Elle devra analyser les effets de l'équation tarifaire selon plusieurs variables : taille des organisations, typologies et caractéristiques des personnes accompagnées...
- réclamées par les différentes organisations prenant part aux travaux dédiés à cette réforme, les **simulations individuelles des tarifs pour chaque ESMS** concerné par la réforme SERAFIN-PH ne devraient pas être possibles avant l'automne 2026 selon l'équipe projet.

Dans ce contexte, Nexem continuera de se mobiliser sur ces deux enjeux majeurs – étude d'impact macroéconomique et mise en place d'un outil de simulation individuelle pour les ESMS.

CALENDRIER

À date, les prochaines étapes de la réforme SERAFIN-PH ont été confirmées, à savoir :

- **le principe de l'année blanche sans impact financier** pour les associations gestionnaires pour l'année 2026. Ce principe a été annoncé à plusieurs reprises en GTN et confirmé à nouveau lors du COSTRAT de juillet dernier, en la présence de Charlotte Parmentier-Lecocq, Ministre déléguée auprès de la ministre du Travail, de la Santé, de la Solidarité et des Familles, chargée de l'Autonomie et du Handicap ;
- **la publication d'un texte législatif et d'un décret relatifs à la réforme SERAFIN-PH** est prévue à l'automne 2025, au Projet de Loi de Finances de la Sécurité sociale pour 2026. Nexem sera attentive à l'inscription du principe de l'année blanche pour 2026 et du caractère

transitoire de l'équation tarifaire disponible à date dans sa première version, en amont d'une équation tarifaire 2^e version applicable en 2027.

Les travaux d'approfondissement et de consolidation de l'équation tarifaire dans sa version 1 vont se poursuivre jusqu'à l'automne 2025, notamment via :

- la poursuite des travaux dédiés à la partie socle de l'équation tarifaire ;
- la continuation puis l'intégration des travaux menés dans les trois groupes de travail (Régulation de l'équation tarifaire, modulation de la dotation principale en activité réelle et dotation complémentaire) ;
- l'analyse approfondie des données relatives aux transports.

L'année 2026 sera consacrée à la conception de la seconde version du modèle d'équation tarifaire. Pour ce faire, une nouvelle collecte de données sera organisée, mobilisant les ESMS concernés par la réforme.

À terme, l'enjeu est bien celui de disposer d'une équation tarifaire consolidée applicable pour l'année 2027 – équation qui devrait être enrichie des données issues du recueil mentionné plus haut.

Enfin, plusieurs instances nationales ont d'ores et déjà été annoncées, tels qu'un GTN en octobre 2025 suivi d'un COSTRAT en novembre 2025, le tout en articulation avec l'élaboration et l'adoption du PLFSS 2026.

Pour conclure, des travaux tels que la méthode de décompte de l'activité développée par l'association AIRe, présentée ci-après, pourrait alimenter utilement les travaux dédiés à la seconde version de l'équation tarifaire.

Focus sur la démarche de décompte de l'activité développée par l'AIRe

Depuis le second semestre 2023, l'AIRe, Association des DITEP, porte une méthode de décompte de l'activité qui vise à :

- refléter et objectiver le fonctionnement en dispositif ;
- soutenir les parcours individuels dans le cadre de la transformation de l'offre sociale et médico-sociale ;
- valoriser les accompagnements inclusifs ;
- quantifier et reconnaître la fonction appui-ressources sur les territoires.

Souhaitant dépasser les modalités de décompte de l'activité par modalités d'accompagnement, inadaptées au fonctionnement en dispositif intégré, l'association AIRe a élaboré un système de décompte de l'activité reposant sur un décompte hebdomadaire, par jeunes accompagnés, à l'aide d'un système de cotation. L'outil est un tableau Excel, renseigné par les participants, et rassemblant les éléments suivants :

- caractéristiques du dispositif (objectifs d'accompagnement, jours d'ouverture, etc.) ;
- décompte de l'activité en file active et hors file active par jeunes accompagnés, par semaine, à l'aide d'une cotation spécifique ;
- décompte de l'activité déployée en termes d'appui-ressources.

Cette démarche est présente sur tous les territoires métropolitains et bénéficie d'une comitologie* et d'un appui technique régional. Début 2025, c'est plus de 200 dispositifs, représentant environ 22 000 parcours individuels d'enfants et de jeunes accompagnés, qui étaient partie prenante de cette démarche.

Bénéficiant d'un appui technique par le Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité CREIA-ORS Occitanie, cette démarche a déjà livré quelques résultats significatifs, suscitant un réel intérêt, en particulier dans le contexte actuel de transformation sociale et médico-sociale et de réforme tarifaire à venir. Parmi les points saillants de cette démarche et de ses résultats, citons notamment :

- la valorisation de pans d'activité jusque-là peu objectivés et valorisés, tels que la dimension « appui-ressources » vers l'extérieur, la mobilisation des équipes d'accompagnement en faveur de jeunes hors file active (en amont ou en aval d'un accompagnement par un dispositif) ;
- une objectivation de l'activité liée au passage en dispositif ;
- une base de données documentant les parcours des enfants et des jeunes accompagnés.

* La comitologie consiste à établir l'organisation d'un ensemble de réunions visant à structurer une ligne de conduite au sein d'un projet et à faciliter la communication entre les parties prenantes pour aboutir à un résultat final en ligne avec les attentes initiales.

Alors que nous restons attentifs à l'élaboration d'une équation tarifaire prenant en compte et valorisant la transformation de l'offre et notamment le fonctionnement en dispositif, cette démarche est susceptible de nourrir les travaux engagés dans le cadre de la réforme SERAFIN-PH. Les enseignements de cette mesure de l'activité développée par l'association AIRe gagneraient

à alimenter les travaux de consolidation de l'équation tarifaire, notamment dans sa seconde version, en lien avec le fonctionnement en dispositifs du secteur de l'enfance (DITEP, DAME, dispositif d'accompagnement médico-éducatif, DIME, dispositif d'institut médico-éducatif, etc.). Ces enjeux font, d'ailleurs, l'objet d'échanges avec l'équipe projet DGCS-CNSA.

L'ANNÉE 2026 SERA UNE ANNÉE CHARNIÈRE POUR LA RÉFORME.

Nexem poursuivra son engagement tant dans les instances dédiées qu'en communiquant de manière régulière afin de vous soutenir dans les changements à venir.

CHAPITRE 6

SIMULATION D'IMPACT DE LA RÉFORME TARIFAIRES DES CHRS

La réforme de la tarification des CHRS s'inscrit dans un double objectif de modernisation du cadre tarifaire et budgétaire et de refondation du pilotage stratégique des dispositifs d'hébergement. Elle résulte des constats partagés par les pouvoirs publics (Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement - DIHAL, DGCS, préfectures)

et les fédérations professionnelles sur les limites du modèle actuel, en vigueur depuis plus de 20 ans, qui repose essentiellement sur des dotations historiques. La réforme vise ainsi à passer d'un modèle historiquement reconduit à un modèle objectivé, équitable et contractualisé, reposant sur des données d'activité et de charges mesurées.

RAPPEL DES GRANDES COMPOSANTES DE LA RÉFORME

Ce nouveau modèle s'inspire des dernières réformes dans le champ du domicile (SSIAD), des EHPAD ou du handicap (SERAFIN-PH) à savoir :

- un passage d'une tarification à la dépense à une tarification à la ressource en articulation avec une contractualisation en CPOM ;
- un forfait socle qui représentera environ 97 % de l'enveloppe globale des CHRS calculée par équation tarifaire à partir d'un nombre limité de variables ;
- un forfait complémentaire (3 % de l'enveloppe globale) qui permettrait de financer des missions innovantes ou des activités spécialisées à destination de publics cibles ;
- un nouveau système d'information (SI-SIAO).

Le modèle tarifaire des CHRS pensé par la DIHAL est un modèle qui se veut redistributif. En cela le modèle ne fixe pas de tarif mais vise à redistribuer le plus équitablement possible les ressources à partir d'une enveloppe globale déterminée au moment du vote des lois de finances de fin d'année.

L'enveloppe est ainsi répartie selon la proportion des charges prédites par l'équation tarifaire pour chaque CHRS par rapport à l'ensemble des charges des CHRS. L'enveloppe n'évolue donc pas en fonction du modèle.

Circuit de calcul de la dotation :

1. Calcul du coefficient global en additionnant les coefficients obtenus pour chacune des variables.
2. Pesée du coefficient du CHRS dans le total des coefficients de tous les CHRS.
3. Application de cette pesée dans l'enveloppe nationale.

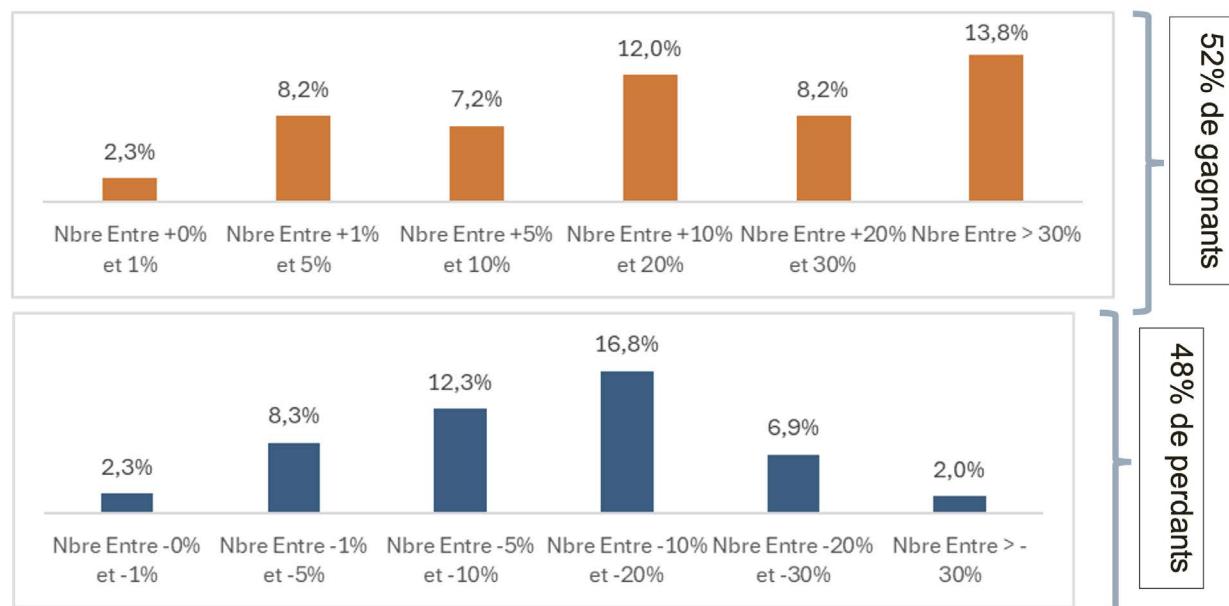
Les 6 variables qui constituent l'équation tarifaire

1. Le **nombre de places** sous statut CHRS (autorisées et tarifées) ;
2. La **superficie** des espaces (privatifs, collectifs et administratifs) ;
3. La **localisation pour la détermination du zonage Robien**, classement des communes selon le niveau de tension du marché immobilier sur un territoire ;
4. La **typologie du bâti** (regroupé ou en diffus) ;
5. Le **statut d'occupation** (propriété, location, et mise à disposition à titre gratuit) ;
6. La **modalité de fourniture des repas**, selon que l'établissement fournit cette prestation ou non.

LES IMPACTS DE LA RÉFORME TARIFAIRES – SIMULATION SUR L'ENVELOPPE NATIONALE CHRS 2024

Les impacts de la réforme tarifaire des CHRS prévus pour 2026 sont résumés par le graphique ci-dessous.

Simulation de la répartition des impacts de la réforme tarifaire des CHRS sur la base des enveloppes 2024 – données DIHAL, comité des experts, juin 2025.



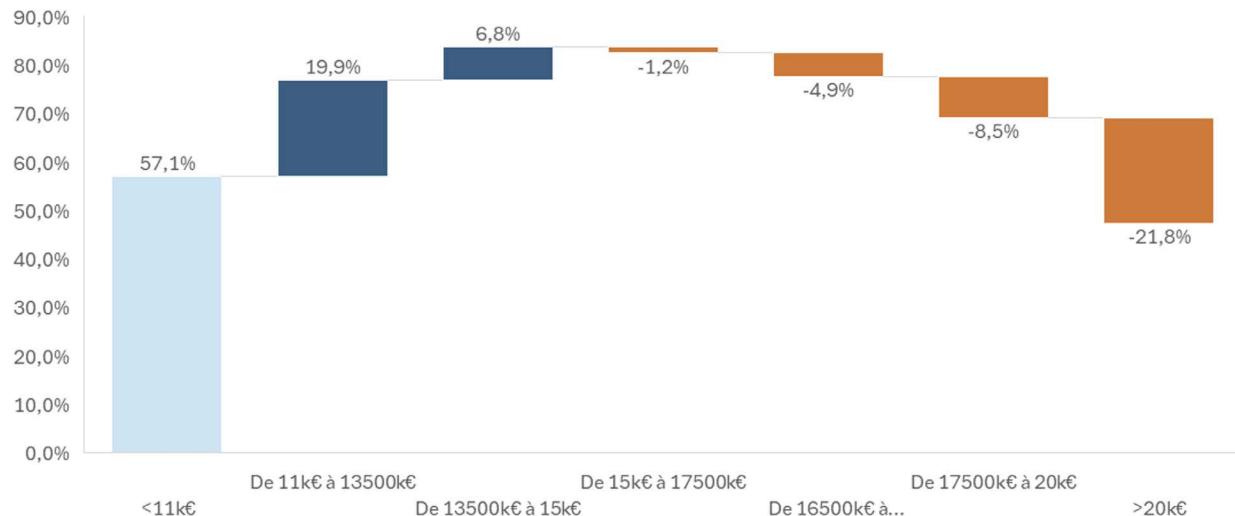
Aucune donnée sur la situation économique de ces possibles grands perdants de la réforme (estimation : autour de 270 CHRS concernés) n'a pu être fournie. Compte-tenu des coupes budgétaires déjà réalisées en 2018 et 2019 avec les tarifs plafonds, nous ne pouvons que craindre la disparition d'une partie des structures d'accompagnement et d'hébergement dans les territoires si aucune mesure n'est prise pour compenser ou amortir les baisses de dotation.

Parmi les gestionnaires gagnants de la réforme (soit 52 % du parc des CHRS), une proportion relativement équivalente de gestionnaires se verra également attribuer une réévaluation conséquente de leur dotation au-delà de 5 %. Toutefois ces données restent à nuancer car **parmi ces gagnants, une part non négligeable de ces derniers (environ 20 %) concerne des CHU récemment CHRisés sans rebasage de leur dotation et donc exerçant encore des missions de CHU uniquement.**

À ce jour, le nombre de ces structures sous-dotées et qui n'exercent donc pas de mission véritable de CHRS n'est pas connu. Toutefois si *a minima* nous considérons que le tarif minimal d'un CHRS prévu par la réforme ne peut être inférieur à 11 k€ par place, le poids des CHRS en-dessous de ce niveau plancher est évalué à près de 20 % des gagnants (soit 10 % des gestionnaires au total).

Par ailleurs, l'impact financier de ces CHU récemment CHRisés dans le cadre de la réforme est plus marquant encore. En moyenne, les CHRS de moins de 11 k€ la place, bénéficieraient d'une hausse de plus de 57 % de leur dotation contre moins de 1 % pour le reste des CHRS. Ainsi, le poids de la revalorisation de ces CHU CHRisés contribue à aggraver les impacts notamment à la baisse de l'évolution des tarifs des CHRS.

Répartition moyenne des impacts de la réforme tarifaire des CHRS en fonction du coût annuel à la place - données DIHAL, comité des experts, juin 2025.



DE LOURDS IMPACTS QUI IMPOSENT POUR NEXEM DES ÉVOLUTIONS IMPORTANTES DU NOUVEAU MODÈLE TARIFAIRES

À l'approche du passage du nouveau modèle tarifaire au PLF 2026, le modèle tarifaire et ses impacts présentés par la DIHAL nous alertent à plusieurs titres :

- **le modèle tarifaire proposé est fondé sur des variables** principalement immobilières (localisation, zonage Robien, superficie, statut propriétaire ou locataire) **déconnectées des composantes réelles de l'activité** des CHRS et sous-estime le besoin d'un financement adapté pour des CHRS spécialisés ou proposant des prestations augmentées adaptées à leur territoire ;
- le modèle proposé entraînera, à enveloppe fermée, une très forte modulation des tarifs existants, à la hausse comme à la baisse (**variabilité de 0 à +/- 30 %**), sans prendre en compte la situation financière actuelle des CHRS. **En ce sens cette réforme pourrait aboutir à la multiplication de plans de redressement à l'équilibre et à la recherche d'économies drastiques**, y compris du côté des dispositifs de la veille sociale dont beaucoup d'entre eux survivent par forte imbrication avec un CHRS ;
- à date, on s'oriente vers une réforme qui se ferait sur la base d'une **enveloppe à moyens constants sans prise en compte des coûts générés** par la réforme ni de la hausse des besoins d'accompagnement.

Dans ce contexte, Nexem demande davantage de garanties pour une enveloppe dédiée à la réforme qui intégrera :

- la diversité et de la complexité croissante des formes de pauvretés en France ;
- l'enveloppe nécessaire au rattrapage des tarifs des CHU récemment CHRisés et qui pèsent lourdement sur la forte variation des tarifs, notamment à la baisse ;
- la nécessité d'accompagner les gestionnaires dans le passage à la gestion sous environnement EPRD-ERRD ;
- les conséquences financières de la réforme, notamment en matière de licenciements pour motif économique ;
- des transformations de l'offre attendues autour de la politique du logement d'abord.
- enfin le modèle tarifaire proposé ne prévoit aucune disposition ou incitation particulière pour les organismes gestionnaires engagés dans un mouvement de transformation de leur activité dans une logique de logement d'abord.

UN DÉPLOIEMENT PROGRESSIF DE LA RÉFORME SUR 2 ANS (2026-2027) ET UNE PROBABLE « ANNÉE BLANCHE » EN 2026

La DIHAL prévoit un lancement officiel de la réforme dès le 1^{er} janvier 2026 avec le passage automatique en environnement EPRD/ERRD et l'application du nouveau tarif cible.

Néanmoins, à la demande appuyée des fédérations du secteur, une année blanche semble se dessiner pour 2026. L'année 2026 ne sera pas une année neutre : c'est une année de bascule. Elle doit permettre :

- de préparer les équipes à une nouvelle culture budgétaire et de gestion ;
- de se familiariser avec le nouvel environnement EPRD-ERRD, sans que les erreurs ou approximations aient un impact sur les financements ;
- et de poser les bases d'un dialogue de gestion renouvelé avec les autorités de tarification, en vue de 2027.

À partir de 2027, les nouveaux tarifs deviendront réellement opposables aux gestionnaires. Les CPOM déjà signés devront avoir été amendés. Une convergence tarifaire s'organisera pour une atteinte du tarif cible à 5 ans (ou 7 ans encore en négociation).

Avant le lancement de la réforme

En dépit d'un passage en EPRD en 2026, nous vous conseillons d'envoyer vos budgets prévisionnels 2026 **au plus tard le 31 octobre 2025, conformément à la réglementation en procédure annualisée**. En effet, en cas de report de la réforme, même très hypothétique, vous seriez alors hors réglementation et moyen de défense de vos budgets au moment de la procédure tarifaire en 2026. De la même manière les Comptes administratifs devront être transmis au 30 avril 2026.

ENC-AHI

La DIHAL annonce des consignes à venir sur le sujet, en vue d'assouplir son remplissage. En attendant, l'enquête nationale des coûts (ENC) 2025, portant sur l'exercice 2024, est à renseigner sur le site dédié au plus tard pour le 31 octobre 2025. Attention, en l'absence de transmission des données dans ce délai, l'établissement sera soumis :

- à une tarification d'office (L345-1 du CASF) ;
- à une réduction de subvention s'il s'agit d'une structure financée par subvention.

À savoir : par ailleurs une remontée de données complémentaire sera nécessaire dans le cadre de la réforme et en lien notamment avec les variables de l'équation tarifaire.

Mise en place de l'EPRD

L'EPRD 2026 complet ainsi que le plan global de financement pluriannuel (PGFP) devront être transmis **au plus tard le 31 juillet 2026**. Idéalement, vos équipes comptables devront être formées à l'EPRD avant cette échéance. La DIHAL indique poursuivre par ailleurs les échanges avec les éditeurs de logiciel référencés Ségur, sans toutefois communiquer davantage de précisions pour organiser la transition numérique entre les deux environnements budgétaires et financiers.

Appel à manifestation d'intérêt (AMI) pour la fixation de la dotation complémentaire

À date, seule la date butoir de dépôt des candidatures aux **AMI régionaux 2027-2030 a été fixée (au 31 décembre 2026)**.

Il n'y aura donc pas d'AMI en 2026.

Nous attendons toujours des précisions sur le déploiement de ces AMI, et notamment l'organisation de leur lancement. La DIHAL précise à ce stade que les lauréats devraient être désignés suffisamment tôt pour que les notifications de dotations puissent être arbitrées avant mars 2027.

Une relance des inspections-contrôle dans le parc d'hébergement généraliste

Dans le prolongement de l'instruction du 18 février 2025 fixant une orientation nationale d'inspection et de contrôle (ONIC) sur les CHRS et CHU, un objectif de contrôle de 15 % des structures d'hébergement généralistes est fixé sur la période 2025-2027.

Les contrôles porteront sur quatre domaines :

- la gouvernance ;
- les conditions d'implantation et d'environnement ;
- l'accompagnement des usagers ;
- la gestion budgétaire, comptable et financière.

L'ACCOMPAGNEMENT DE NEXEM DURANT LA PÉRIODE DE RÉFORME

Nexem continue son dialogue avec les pouvoirs publics, notamment dans le sens d'une inflexion du modèle afin de réduire ses conséquences économiques, notamment pour les CHRS qui seront les plus durement touchés.

Nous maintenons également nos actions de sensibilisation et de formation à l'approche de la réforme et notamment au passage en EPRD-ERRD et l'intensification de la contractualisation en CPOM.

L'offre Nexem à destination de ses adhérents

- une offre de formation dédiée au secteur AHI :
 - construire et analyse son EPRD AHI ;
 - s'engager dans la contractualisation secteur AHI ;
- un téléconseil ouvert aux questions sur la réforme tarifaire des CHRS de 9h à 12h du lundi au vendredi ;
- un tour de France des régions en visioconférence pour préparer les adhérents à la réforme – pour assister à ces séances, se rapprocher de son conseiller à la vie régionale .

CHAPITRE 7

**LA CNSA ET L'ANAP OUTILLENT LES
GESTIONNAIRES POUR ACCOMPAGNER
LA RÉFORME DES SERVICES
AUTONOMIE À DOMICILE (SAD)**

La réforme des Services Autonomie à Domicile (SAD) entame une étape cruciale en 2025, transformant profondément le secteur de l'aide et des soins à domicile. Pilotée par les pouvoirs publics, cette réforme vise à simplifier l'organisation des services, renforcer leur coordination, et garantir une prise en charge plus fluide et qualitative

des bénéficiaires. Face à cet enjeu majeur, la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) et l'ANAP (Agence Nationale d'Appui à la Performance) accompagnent régulièrement les gestionnaires et professionnels du domicile, en mettant à leur disposition des outils, guides et webinaires pour réussir cette transition.

LES EXIGENCES CLÉS DE LA RÉFORME SAD : UN NOUVEAU CADRE

Jusqu'alors, les services d'aide et de soins à domicile comprenaient plusieurs types d'acteurs : SAAD (Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile), SSIAD (Services de Soins Infirmiers à Domicile), et SPASAD (Services Polyvalents d'Aide et de Soins À Domicile). La réforme, officiellement engagée par l'article 44 de la loi de financement de la Sécurité sociale 2022 et précisée par le décret du 13 juillet 2023 supprime progressivement ces distinctions au profit d'un modèle unique : le Service Autonomie à Domicile (SAD).

Deux types de SAD coexistent désormais :

- **le SAD Aide**, dédié principalement à l'aide à la vie quotidienne (aide ménagère, accompagnement, assistance aux activités quotidiennes) ;
- **le SAD Mixte**, qui regroupe aide et soins infirmiers à domicile et remplace les anciens SPASAD.

Ce modèle unique vise à simplifier l'accès aux services en proposant un interlocuteur unique aux bénéficiaires. Ce rapprochement doit également permettre de renforcer la coordination entre professionnels de l'aide et du soin pour limiter les ruptures dans le parcours d'accompagnement et garantir ainsi une meilleure qualité de prestations. Enfin cette réforme doit également renforcer l'attractivité des métiers du secteur.

Au cœur de cette transformation, un **nouveau cahier des charges national** fixe les conditions techniques et organisationnelles à respecter. Ce cahier des charges, obligatoire dès le 30 juin 2025, harmonise les pratiques et **renforce les missions des SAD, les plaçant comme acteurs centraux du maintien à domicile**.

Parmi les évolutions majeures, quelques missions sont particulièrement mises en avant. Ces missions vont impacter en profondeur l'organisation même des services et nécessitent d'être réfléchies collectivement lors de la réécriture des projets de service.

• **La prévention et le repérage des fragilités :** Les SAD sont désormais tenus d'adopter une démarche proactive de prévention, visant à détecter précocement les situations de fragilité ou de risque d'aggravation de la perte d'autonomie. Il s'agit d'accompagner les bénéficiaires vers un maintien à domicile durable, favorisant leur autonomie, leur participation sociale, et leur accès à des moyens adaptés.

• **Le soutien aux aidants familiaux :** Conscients du rôle essentiel des aidants dans la prise en charge, le cahier des charges impose aux SAD de développer un accompagnement spécifique. Celui-ci inclut l'information et la formation des aidants, la mise à disposition de solutions de répit, un appui psychologique et social, et la reconnaissance des difficultés rencontrées par ces proches. Cet encadrement vise à prévenir l'épuisement des aidants, améliorer leur qualité de vie, et pérenniser leur engagement.

• **La lutte contre la maltraitance :** formation des intervenants, détection des situations à risque, signalement et application de protocoles de bientraitance.

• **Une coordination et une communication renforcées :** la mise en place d'un référent unique qui assure le suivi individualisé, et l'utilisation obligatoire du Dossier Usager Informatisé (DUI) pour améliorer le partage d'informations entre les différents acteurs et garantir ainsi un suivi personnalisé et coordonné. Si cette dernière mission semble évidente et intuitive, elle n'en pose pas moins d'importantes questions d'interopérabilité des logiciels et de construction de culture commune et partagée entre les différents acteurs sur le territoire.

Ces missions s'inscrivent dans une vision globale de bientraitance, d'écoute des besoins et de respect accru des droits des personnes et de leurs familles. Elles soulignent le rôle central des SAD comme véritables acteurs de prévention, d'accompagnement global et de soutien du réseau familial autour des personnes vulnérables.

• **Calendrier de mise en œuvre :** Les structures ont donc jusqu'au 30 juin 2025 pour adapter leur organisation : les SAAD et SPASAD sont transformés automatiquement en SAD, tandis que les SSIAD doivent demander une autorisation spécifique pour devenir SAD Mixtes, soit en créant une activité d'aide, soit en se rapprochant avec un SAAD (fusion ou possibilité de constituer un Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale - GCSMS - pour mutualiser les moyens).

Calendrier de mise en œuvre

Date limite	Échéance principale	Actions attendues
30 juin 2025	Mise en conformité des SAAD et SPASAD	Transformation automatique en SAD
30 juin 2025	Regroupement ou fusion des SSIAD avec des SAAD	Obtention d'autorisations administratives
31 décembre 2025	Mise en œuvre complète du nouveau cadre réglementaire	Déploiement des SAD, application du cahier des charges, réécriture des projets de services et de l'ensemble des documents qui l'accompagnent, développement des outils numériques (exemple : Dossier Usager Informatisé)

LE PROJET DE SERVICE COMMUN : UNE ÉTAPE INCONTOURNABLE, MAIS COMPLEXE ET SOUS-ESTIMÉE PAR DE NOMBREUX ACTEURS

Un point central de la réforme est l'obligation de formaliser un **projet de service commun**, regroupant l'ensemble des acteurs du territoire concernés par la prise en charge à domicile. Ce document cadre définit :

- les modalités d'organisation et de coordination des interventions entre acteurs ;
- la stratégie locale pour répondre aux besoins des personnes accompagnées, en intégrant les dispositifs sociaux, médico-sociaux et de santé sur le territoire ;
- la gouvernance partagée et les engagements de chaque acteur.

Au-delà de la simple exigence administrative, co-construire et rédiger ce projet suppose **de fédérer des partenaires multiples, d'analyser précisément les besoins locaux et de poser les bases d'une collaboration efficace**. Cette étape est souvent un défi pour les gestionnaires, car elle engage à repenser en profondeur les pratiques, les cultures métiers et de **dépasser les frontières** classiques entre services pour **construire un nouveau mode d'accompagnement basé sur la complémentarité des acteurs**.

Ce travail ne pourra être efficient **sans un accompagnement au changement efficace** des équipes sur le terrain.

LA FAQ MINISTÉRIELLE : UN OUTIL DE RÉFÉRENCE POUR LES GESTIONNAIRES

Pour faciliter la compréhension et l'application de la réforme, le ministère des Solidarités publie une FAQ régulièrement mise à jour, qui répond aux questions les plus fréquentes sur les modalités de transformation, les modalités d'organisation ainsi que les aspects réglementaires et financiers.

Les sujets couverts incluent notamment :

- les conditions d'autorisation des SAD ;
- les modalités de regroupement ou de fusion des structures ;
- les précisions sur les missions et responsabilités des SAD Aide et SAD Mixte ;
- les démarches à effectuer auprès des autorités (ARS, conseils départementaux) ;
- la gestion des équipes et la mise en place des outils de coordination.

La mise à jour de la FAQ en juin 2025 a apporté plusieurs précisions importantes pour accompagner la mise en œuvre effective de la réforme des SAD :

- elle clarifie les modalités de transformation des anciennes structures SAAD, SSIAD et SPASAD en SAD, en insistant notamment sur les obligations de conformité au cahier des charges avant le 30 juin 2025 pour les SAAD et SPASAD, et au 31 décembre 2025 pour les SSIAD voulant devenir SAD mixtes ;
- elle détaille la procédure d'obtention des nouvelles autorisations pour les SAD mixtes, impliquant une double validation de l'ARS (pour le soin) et du Conseil Départemental (pour l'aide) ;
- une mesure spécifique est évoquée pour les structures récemment créées par conventionnement ou groupement (GCSMS) : la visite de conformité peut exceptionnellement avoir lieu jusqu'à un an après l'ouverture.

Il est demandé aux services contrôlant la réforme de faire preuve de souplesse

La FAQ détaille très concrètement les étapes, échéanciers, conséquences en cas de transformation partielle ou de rupture de convention, et stratégies territoriales possibles pour s'engager dans le processus.

Parmi les avancées concrètes de la FAQ, la possibilité de souplesse accordée aux services en charge du processus de rapprochement (lettres d'engagement, délais pour constituer une entité unique, possibilité de reformuler une convention avant échéance...) constitue une réelle porte de sortie pour éviter les situations de blocage ou de sanction « à la lettre ».

La FAQ lève également le voile sur des situations à risque : départ d'un partenaire, dissociation d'un GCSMS, adaptation de la zone d'intervention, ou risque de délai incompressible...

Enfin, la FAQ souligne la nécessité d'anticiper ces échéances pour éviter la perte de l'autorisation d'exercice, qui entraînerait des sanctions administratives et financières.

Cette mise à jour vise à sécuriser les gestionnaires dans leurs démarches et à garantir la réussite de la transition vers le nouveau cadre unifié des SAD. Cette FAQ est accessible en permanence via le portail officiel du Ministère :

FAQ Réforme des SAD - Ministère solidarité
(mise à jour le 24 juin 2025).

LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CNSA ET DE L'ANAP : RESSOURCES PRATIQUES ET FORMATIONS

La CNSA et l'ANAP jouent un rôle clé d'appui aux gestionnaires pour mettre en œuvre la réforme dans les meilleures conditions. Elles proposent un ensemble complet de ressources gratuites, régulièrement mises à jour :

- **guides, fiches méthodologiques et cahiers des charges** précis sur les missions et exigences des SAD ;
- **un outil de gestion de projets pour guider les services étapes par étape** ;
- **une trame de projets de service commun**, adaptés aux situations territoriales diverses, pour guider la construction du projet collectif ;
- **des fiches pratiques et trame d'outils** (fiche de poste, check list, etc.) ;
- **des webinaires** (le RDV des SAD) destinés aux cadres et équipes opérationnelles, facilitant la compréhension des enjeux et la prise en main des nouvelles modalités organisationnelles.

Enfin la CNSA avec les ARS et la DNS porte les réflexions sur le déploiement du Dossier Usager Informatisé (DUI), outil essentiel pour le partage d'informations entre intervenants.

Ces ressources sont disponibles en libre accès sur les sites officiels :

- [CNSA](#)
- ANAP :
 - [page principale de la réforme et outils](#) ;
 - [guide « Projet de service commun »](#) ;
 - [webinaires : RDV des SAD – retours d'expérience](#) .

CHAPITRE 8

**REPENSER LE CPOM OBLIGATOIRE
POUR UNE MEILLEURE RELATION
GESTIONNAIRE – TARIFICATEUR**

Les CPOM ont été créés à l'occasion de la loi du 2 janvier 2002.

Instrument de mise en œuvre des politiques publiques dans les territoires, il doit permettre en théorie de mettre en cohérence le projet associatif des organismes gestionnaires avec les priorités définies dans les documents de programmation territoriaux. Il fixe notamment des objectifs de performance, d'amélioration de la qualité et de l'efficience de la réponse apportée aux personnes accompagnées, en y associant les financements publics correspondant en favorisant les logiques de mutualisation et de coopération. Il est, par ailleurs, conçu à l'origine pour être un puissant levier de transformation de l'offre médico-sociale, visant à anticiper les évolutions du secteur pour répondre

aux besoins et nouvelles attentes du public accompagné. Il contribue à cet égard à une meilleure structuration et financement de l'offre à l'échelle du territoire, facteur d'amélioration du parcours des personnes accompagnées.

Un cahier des charges des CPOM volontaires publié en 2011 et des crédits d'incitation à la contractualisation ont permis de faire évoluer sensiblement le nombre de gestionnaire sous CPOM – sans réel succès toutefois.

Pendant 15 ans entre 2002 et 2016, les CPOM ont été mis en oeuvre sur la seule base du volontariat (CPOM L.313-11 du CASF) pour au final ne concerner qu'une minorité d'acteurs du secteur social et médico-social.

VERS UNE GÉNÉRALISATION ET UNE DÉNATURATION DES CPOM À PARTIR DE 2016

Dans sa décision du 20 décembre 2011, la Commission européenne a souhaité encadrer les conditions dans lesquelles une compensation peut être versée par l'État aux opérateurs chargés de la gestion d'un service d'intérêt économique général (SIEG), tels que les ESMS. L'article 4 de la décision soumet en particulier l'octroi d'une telle compensation à la conclusion d'un **mandat** devant préciser l'identité des entreprises concernées, la nature exacte, la durée et, s'il y a lieu, la portée géographique des obligations de service public imposées, tout droit exclusif ou spécial qui serait octroyé, et décrire le mécanisme de compensation ainsi que les paramètres de calcul de la compensation et ceux utilisés pour prévenir ou récupérer toute surcompensation éventuelle.

Les CPOM conclus entre un ESMS et une ATC, correspond à cette notion de mandat (reconnaissance de la mission, précision de son étendue et de ses conditions de fonctionnement) et répond à l'exigence communautaire européenne. Il garantit en cela la sécurité juridique de l'attribution des crédits assimilés à des subventions alloués aux ESMS.

Compte-tenu du faible engouement à la signature des CPOM volontaires et sur la pression de directives européennes, c'est à l'occasion de la LFSS 2016 que le premier CPOM obligatoire « Personnes Agées » est né dans la continuité des conventions tripartites en place dans les EHPADs. Un premier pas suivi d'un deuxième via la LFSS 2017 dans le champ du handicap.

Enfin, la loi Évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (ELAN) de 2018 finit d'organiser la généralisation des CPOM dans le champ AHI (CPOM obligatoire pour tous les gestionnaires de CHRS).

Dans les autres secteurs SMS, la conclusion d'un CPOM reste une faculté offerte aux gestionnaires par volontariat, notamment dans le champ de la protection de l'enfance et de majeurs protégés. Elle est toutefois obligatoire pour bénéficier du versement de la dotation complémentaire en SAD (service autonomie à domicile) prévue par l'article 44 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022.

GLISSEMENT DES PRATIQUES DE CONTRACTUALISATION ET PERTE DE SENS DES CPOM OBLIGATOIRES

Entre 2016 et 2024, la généralisation des CPOM obligatoires s'est également heurtée à un obstacle majeur qui le remet en cause aujourd'hui par les pouvoirs publics eux-mêmes : la contractualisation des CPOM nécessite, pour les régions et départements en charge de son pilotage, une lourde logistique administrative (un CPOM est signé en moyenne en 9 mois). Les retards dans le calendrier de signature des premiers CPOM sont apparus très tôt, ne cessant de s'aggraver au fur et à mesure des renouvellements à opérer.

Pour remédier à ces difficultés d'administration et de suivi des dossiers CPOM, les ARS ont peu à peu transformé le CPOM, passant d'une phase de généralisation à une phase d'industrialisation du CPOM.

Depuis, les pratiques de contractualisation des CPOM n'ont cessé de se dégrader pour ne devenir qu'une étape administrative au profit d'un CPOM dénaturé de tout intérêt stratégique et insécurisant pour les organismes gestionnaires. Parmi les critiques récurrentes de la contractualisation nous pouvons citer :

- des délais raccourcis de contractualisation des CPOM qui tend à supprimer la phase de diagnostic de l'organisme gestionnaire sur situation actuelle pour ne s'attarder que sur la réalisation d'objectifs préformatés par les ATC⁶ ;
- l'uniformisation des clauses contractuelles sans prendre en compte les spécificités organisationnelles, des publics accompagnés ou des besoins des ESMS ;
- l'absence de négociation budgétaire et financière, laquelle se réduit à une reconduction actualisée des crédits de l'année précédente.

La perte d'intérêt à la signature des CPOM obligatoires et même de sa dangerosité
(dès lors que les dépenses exogènes au contrat ne font pas l'objet d'une compensation à l'euro (cf. décision du CE pour Odellia)

notamment en période de crise cumulée pour les organismes gestionnaires à une logistique administrative intenable pour les ATC ont conduit à une remise en cause de l'existence même de ces CPOM obligatoires.

Du côté des pouvoirs publics, eu égard aux nombreux retards pris, la poursuite des CPOM est également remise en question. Récemment certaines ARS, l'Île de France en tête, ont annoncé surseoir à de nouvelles contractualisations des CPOM dans le champ des personnes âgées.

À la suite de quoi, la puissance publique a souhaité engager des groupes de réflexion engageant l'avenir de ces CPOM obligatoires dans le champ PA.

À noter que les intérêts pour une cessation des CPOM obligatoires divergent entre OG et ATC.

Pour les organismes gestionnaires, l'arrêt de ces CPOM doit permettre de retrouver une capacité de négociation de ses moyens et de prise en compte de ses spécificités à la fois organisationnelle, populationnelle et territoriale. C'est aussi l'occasion de penser une relation contractuelle plus équilibrée entre pouvoirs publics et gestionnaires dans une logique de cohabitation entre schémas territorial et projet associatif.

Pour les pouvoirs publics, la fin du CPOM obligatoire vient renforcer une mécanisation du processus de tarification (allocation de la ressource par équation tarifaire) et laisse peu de marge de manœuvre et d'accompagnement en cas de difficulté de gestion.

De fait la suspension voulue ou subie des CPOM, bien que ces derniers soient fortement décriés, ne serait pas de nature à rassurer les gestionnaires et sécuriser leurs modèles économiques. À défaut de CPOM, les gestionnaires se verrait plonger dans

6. En date du 21 juin 2024, l'ANAP publie une version révisée de son guide d'aide à la contractualisation intitulé « CPOM médico-social recentré : une démarche simplifiée ». L'objectif de ce nouveau guide est de proposer une contractualisation accélérée, industrialisée et uniformisée des CPOM à venir.

un cadre de gestion très peu encadré par le CASF dans la mesure où cela ne signifie pas pour autant le retour aux modalités d'annualité budgétaire classique (BP/CA). **Pour autant le cadre de gestion européen oblige ces Etats membres à organiser l'allocation des crédits à destination des SIEG (catégorie dont font partie les ESMS)**

en toute transparence et par le biais de mandat. À défaut de CPOM obligatoire, un nouveau cadre de gestion devra donc être prévu en remplacement de ce dernier. Il pourrait soit relever de dispositions réglementaires ou prendre la forme d'un CPOM nouvelle génération.

LES PROPOSITIONS DE NEXEM EN MATIÈRE DE CPOM

La généralisation des CPOM dits obligatoires a été une formidable occasion d'organiser l'offre et les moyens des ESMS sur plusieurs années ; notamment en articulant les schémas régionaux de l'offre sociale et médico-sociale avec les projets associatif/d'établissements et de services des gestionnaires en même temps que les moyens disponibles.

Occasion malheureusement manquée au profit d'une contractualisation et une vision unilatérale en matière de régulation de l'offre sur le territoire et d'allocation des ressources.

Pour Nexem, un nouveau cadre contractuel doit être trouvé, en respect des orientations de la commission européenne en matière de crédits alloués aux SIEG,

Ce futur cadre contractuel devra prévoir les éléments suivants :

- une relation contractuelle équilibrée entre OG et ATC basée sur un diagnostic partagé ;
- un pilotage de l'offre plus souple qui articule davantage les orientations des schémas territoriaux avec le projet associatif/établissement des organismes gestionnaires ;
- un cadre de gestion sécurisant notamment en situation de crise économique ou d'imprévisibilité de dépenses ;
- la restauration de l'opposabilité financière des accords conventionnels et accords d'entreprise ;
- une véritable pluriannualité des moyens engagés par l'ATC.

Par voie de circulaire le 7 février 2025, la DGCS a souhaité suspendre le renouvellement des CPOM obligatoires pour les EHPAD.

Depuis, des temps d'échanges concernant l'avenir de ce contrat ont été organisés. Ils intègrent des travaux de simplification des CPOM à l'appui des derniers travaux de l'ANAP sur le sujet.

Une fenêtre de tir s'ouvre donc pour repenser le CPOM obligatoire. Force est de constater que l'objectif de simplification du CPOM emporte l'adhésion des représentants du secteur des personnes âgées (public, non lucratif et lucratif compris).

Nous pensons qu'une réforme de plus grande ampleur est nécessaire concernant ces CPOM obligatoires tout secteur confondu.

Elle s'appuierait sur la suppression de toute forme de relation contractuelle obligatoire au profit d'une restauration du droit et d'un renforcement des dispositions du CASF en matière de gestion et de procédure tarifaire.

Concrètement il est proposé :

- la suppression des CPOM obligatoires et le retour à l'opposabilité des conventions collectives de travail et accords collectifs et de retraite agréés pour tous les champs sociaux et médico-sociaux ;
- le transfert de toutes les dispositions contractuelles et réglementaires (CASF) rattachées aux CPOM obligatoires en matière de souplesse de gestion (dotation globalisée commune, affectation libre des résultats, fongibilité des crédits...) vers l'EPRD-ERRD. Le renforcement au CASF de la gestion sous EPRD-ERRD (notamment en lui donnant un pouvoir de tarification) permettra d'harmoniser les pratiques de gestion quel que soit le secteur d'appartenance et sanctuarisera

les dispositions par décret ou arrêté plutôt que par disposition contractuelle plus aléatoire ;

• par ailleurs, d'autres dispositions seraient également à envisager telles que :

- l'assouplissement des règles de révision des tarifs en cours d'exercice en EPRD pour intégrer notamment le financement des accords conventionnels en cours d'exercice ;

- le financement des déficits par la réserve de compensation et pour le surplus majoration des tarifs ultérieurs comme aujourd'hui en procédure budgétaire annuelle ;

- le dialogue de gestion approfondi tous les deux ou trois ans sur la base du plan global de financement pluriannuel (PGFP) de l'EPRD.

CHAPITRE 9

L'OFFRE NEXEM EN MATIÈRE
D'ACCOMPAGNEMENT
AUX CONTENTIEUX TARIFAIRES

Un an après la publication de l'arrêté agrémentant l'accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur, Nexem reste mobilisée afin que les organismes gestionnaires obtiennent les financements nécessaires à la mise en œuvre des mesures de revalorisation salariale.

Lors du comité des financeurs des politiques sociales du 29 avril dernier, les ministres Catherine Vautrin et Charlotte Parmentier-Lecocq, ainsi que l'Association des Départements de France, sont parvenus à un compromis sur le financement du Ségur pour tous, au terme duquel la CNSA doit apporter, dès 2025, une compensation de 85 M€, soit 50 % du coût annuel estimé de 170 M€ relevant des départements, afin de leur permettre de financer l'accord du 4 juin 2024.

Nexem a salué cette avancée et souhaite à présent que les départements prennent leurs responsabilités, suite à l'accord trouvé avec le Gouvernement.

Dans cette perspective, **Nexem met à la disposition de ses adhérents un modèle de courrier (voir en bas de l'article)** visant à rappeler aux conseils départementaux le caractère obligatoire de l'accord du 4 juin 2024 pour les organismes gestionnaires et l'engagement pris par l'État à compenser son coût le 29 avril dernier pour les départements.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce courrier, à caractère politique, ne constitue en aucun cas un recours. S'inscrivant dans le cadre d'une action collective des gestionnaires, il vise à exercer une pression sur les conseils départementaux afin qu'ils financent le Ségur pour tous.

En parallèle, Nexem continue d'accompagner ses adhérents dans leurs démarches de recours tarifaires.

Dès l'été 2024, Nexem avait proposé un kit d'outils comprenant des notes d'application, des webinaires et des FAQ ainsi que des modèles de courriers et de recours gracieux.

Ces modèles ont été mis à jour, au regard des nouveaux éléments de contexte.

D'une part, l'indemnité « Ségur pour tous » ne constituant plus une charge nouvelle⁷, il n'est plus possible de déposer une demande de révision tarifaire en 2025.

D'autre part, une trame de recours gracieux est mise à disposition pour les Établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) qui sont soumis à la procédure budgétaire annuelle ou bien qui sont signataires d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) facultatif ou CPOM dans le champ CHRS. Elle rappelle qu'en l'état de la jurisprudence, l'arrêté ministériel du 25 juin 2024 portant agrément de l'accord du 4 juin 2024 s'impose aux autorités de tarification, indépendamment de l'existence de ressources propres de l'organisme gestionnaire⁸.

Nous tenons à attirer votre attention sur le fait que le délai de recours est de deux mois à compter de la notification de la décision de tarification⁹.

Ce modèle ne concerne pas les ESSMS sous CPOM obligatoire en vertu de l'article L. 313-12 IV ter ou de l'article L. 313-12-2 du code de l'action sociale et des familles (CASF), pour lesquels les juridictions administratives considèrent que les autorités de tarification ne sont pas tenues à une obligation de financement intégral en l'absence d'opposabilité des accords conformément à l'article L.314-6 du CASF.

7. Articles R.314-229 et suivants du CASF.

8. Tribunal administratif de Paris 9 juillet 2025, « association ETAI c/Conseil départemental du Val-de-Marne », n°2501056/6-2 et n°2500858/6-2.

9. Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2024-1168 du 6 décembre 2024 portant transfert de compétence entre juridictions de l'ordre administratif pour le contentieux de la tarification sanitaire et sociale (le 1^{er} janvier 2025), les délais de recours en matière de contentieux tarifaire sont ceux du droit commun (article R.421-1 du code de la justice administrative).

Pour Nexem, l'opportunité d'un recours tarifaire doit néanmoins être examinée et le cas échéant envisagée pour les ESSMS sous CPOM obligatoire, comme levier à l'appui de la stratégie de négociation, et ce à l'occasion de la révision ou du renouvellement du CPOM, afin de manifester un désaccord auprès de l'autorité de tarification.

Enfin, Nexem a renouvelé, en partenariat avec le cabinet d'avocats Cornillier, le dispositif d'accompagnement individualisé à un tarif négocié en matière de contentieux tarifaire.

Pour rappel, l'offre inclut :

- un diagnostic sur mesure, quelle que soit votre situation (type de financeur, sous CPOM ou non, etc.) ;
- la préparation et la rédaction de la requête ;
- le suivi à long terme du dossier, de l'introduction de la requête jusqu'au jugement de première instance ;

Si vous êtes intéressé.e, vous pouvez adresser votre demande d'accompagnement au cabinet Cornillier avocats par e-mail .

Pour toute question, nous vous invitons à contacter le Pôle Offre sociale et médico-sociale :

Par téléphone au 01 55 45 33 08 (du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00), ou par e-mail .

Vous pouvez aussi consulter :

- la note d'application de l'accord relatif à l'extension du Ségur ;
- la FAQ sur le périmètre de l'accord ;
- la FAQ sur le financement du Ségur pour tous .

Modèle de courrier visant à rappeler aux conseils départementaux le caractère obligatoire de l'accord du 4 juin 2024 pour les organismes gestionnaires

ATTENTION, CETTE TRAME DE COURRIER N'EST PAS UN RECOURS TARIFAIRES

mais un simple courrier de demande d'information à adresser à votre Conseil départemental concernant les modalités de financement du Ségur pour tous pour 2024 et 2025 à la suite du compromis trouvé entre l'État et les Départements le 29 avril 2025.

Raison sociale de l'organisme gestionnaire

Adresse

[Destinataire]

Nom Prénom

Fonction

Adresse

Par mail : **[à compléter]**

Ville, Date

Lettre recommandée avec accusé de réception + e-mail

Objet : Financement de la revalorisation salariale « Ségur pour tous » 2024 et 2025

Monsieur (Madame) le (la) [fonction],

Nous revenons vers vous concernant le financement de la revalorisation salariale « Ségur pour tous ».

Comme vous le savez, l'Accord du 4 juin 2024 portant extension du Ségur intervenu dans le cadre de la politique salariale, en lien avec la négociation de la CCNUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, octroie une revalorisation, pour tous les salariés, à hauteur de 238 € bruts par mois, avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

Cet Accord, agréé le 25 juin 2024 par la Ministre du travail, de la santé et des solidarités, publié au Journal Officiel du 26 juin 2024, et étendu par arrêté du 5 août 2024, est obligatoire **en vertu de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles**, et s'impose à tous les employeurs entrant dans le champ d'application, ce qui est notre cas.

Pour l'exercice 2024, vous n'avez pas financé cette mesure, dans l'attente qu'un compromis avec l'Etat puisse être trouvé concernant la compensation financière des Départements par la CNSA.

Nous prenons acte, et nous ne pouvons que nous en satisfaire, que le 29 avril 2025, lors d'un comité des financeurs des politiques sociales, les ministres Catherine Vautrin et Charlotte Parmentier-Lecocq, ainsi que l'Association des Départements de France, sont parvenus à un compromis sur le financement de cet Accord.

À compter de 2025, la CNSA apporte en conséquence un soutien pérenne aux Départements à hauteur de 85 M€, soit 50 % du coût annuel estimé à 170 M€ pour la tarification des établissements et services, garantissant ainsi à ces derniers un financement couvrant les dépenses liées à l'extension de la prime « Ségur ».

Dans ce nouveau contexte, nous vous demandons, par la présente, de bien vouloir nous informer des modalités selon lesquelles vous envisagez d'honorer votre contribution financière :

Pour l'exercice 2024 : cette mesure représente une charge d'un montant de [à compléter]€ non couverte par le Tarif 2024. Comme vous le savez,

(OPTION 1) nous n'avons pas souhaité contester cette absence de financement, compte tenu des difficultés budgétaires invoquées par le Département.

(OPTION 2) nous avons engagé un recours tarifaire, que nous pourrions reconsidérer, si vous acceptiez de nous donner des garanties sur le financement de cette charge 2024.

Pour l'exercice 2025 : cette mesure représente une dépense prévisionnelle d'un montant de [à compléter]€ que nous avons inscrite dans notre BP 2025/EPRD 2025.

OPTION (pour les gestionnaires ayant déjà reçu l'arrêté tarifaire 2025 sans financement de la mesure) : Il ressort du Tarif 2025 notifié le [date] que cette dépense prévisionnelle ne fait toujours pas l'objet d'un financement du Département. Nous n'avons eu d'autre choix que de former un recours tarifaire afin de préserver nos intérêts/Nous envisageons en fonction de votre réponse au présent courrier, et sous réserve que votre réponse nous parvienne avant l'expiration du délai de 2 mois suivant la notification de l'arrêté tarifaire 2025, de former un recours tarifaire. Il est important en effet de relever que nous sommes dans l'impossibilité d'absorber cette dépense prévisionnelle 2025 avec le niveau de financement 2025 alloué. Nous ne disposons, par ailleurs, d'aucune marge de manœuvre budgétaire, ni d'aucun moyen pérenne pour assumer seuls cette charge.

Nous vous laissons le soin de prendre connaissance de notre demande et restons à votre disposition pour toute information complémentaire que vous pourriez souhaiter.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature Président

**Des questions ?
Un besoin d'accompagnement ?**



**Contactez les conseillers
du pôle offre sociale
et médico-sociale
au [01 55 45 33 08](tel:0155453308)
ou par [e-mail](#)**



Remerciements

Nous remercions chaleureusement nos partenaires Caisse d'Épargne-Groupe BPCE et Cornillier Avocats pour leur contribution à ce guide.



Être utile aux projets utiles.

La banque experte de l'économie Sociale et Solidaire,
aussi proche de vous que de vos valeurs.



**CAISSE
D'EPARGNE**
Vous être utile.

nexem
employeurs, différemment