

Version du 22/01/2021

## Table des matières

1. Introduction .....	4
2. Eléments de contexte économique .....	4
2.1. Contexte général et perspectives 2021 .....	4
2.2. Loi de Finances pour 2021 .....	4
3. Situation financière de la collectivité .....	6
3.1. Chiffres clés du Budget 2020 du SIVOM .....	6
3.2. Recettes de fonctionnement 2020 (*prévision CA 2020 au 14/01/2021).....	7
3.3. Dépenses de fonctionnement 2020 (*prévision CA 2020 au 14/01/2021).....	8
3.4. Evolution du résultat comptable du Budget Principal (*prévision CA 2020 au 14/01/2021) .	9
3.4.1. Résultat comptable du Pôle Ressources (*prévision CA 2020 au 14/01/2021) .....	9
3.4.2. Résultat comptable du Pôle Social par compétence (*prévision CA 2020 au 14/01/2021).....	10
3.4.3. Résultat comptable du Pôle Technique par compétence (*prévision CA 2020 au 14/01/2021).....	10
3.5. Evolution de l'autofinancement (*prévision CA 2020 au 14/01/2021).....	11
3.6. Principaux investissements 2020.....	12
3.7. Gestion de la dette du Budget Principal (source : Finance Active).....	13
4. Budgets annexes.....	14
4.1. EHPAD .....	14
4.1.1. Recettes de fonctionnement 2020 (*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021) .....	14
4.1.2. Dépenses de fonctionnement 2020 (*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021).....	15
4.1.3. Evolution du résultat comptable des EHPAD (*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021).16	
4.1.4. Evolution de l'autofinancement du Budget EHPAD (*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021).....	16
4.1.5. Principaux investissements 2020 des EHPADS .....	17
4.1.6. Gestion de la dette du Budget Annexe des EHPAD .....	17
4.2. SSIAD et SRA .....	18
4.2.1. Recettes de fonctionnement 2020 (*prévision CA 2020 au 13/01/2021).....	18
4.2.2. Dépenses de fonctionnement 2020 (*prévision CA 2020 au 13/01/2021) .....	19
4.2.3. Evolution du résultat comptable du Budget Annexe 03 (*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021).....	20
4.2.4. Evolution de l'autofinancement du Budget SSIAD/SRA (*prévision CA 2020 au 13/01/2021).....	20
4.2.5. Principaux investissements 2020 du Budget SSIAD/SRA .....	21
5. Gouvernance.....	21

# RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

## 2021

5.1.	Participation des communes .....	21
5.2.	Ratios des charges mutualisées.....	23
5.3.	Adhésion et retrait de compétence.....	25
6.	Orientations budgétaires 2021.....	25
6.1.	Entretien Maintenance Investissements et Moyens des services.....	26
6.2.	Orientations en matière de dépenses de fonctionnement 2021 .....	26
6.3.	Estimation des dépenses de fonctionnement 2021 .....	27
6.3.1.	Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 au Budget Principal .....	27
6.3.2.	Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Ressources .....	27
6.3.3.	Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Social.....	28
6.3.4.	Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Technique .....	28
6.3.5.	Estimation des dépenses de fonctionnement 2021 du Budget Annexe EHPAD .....	28
6.3.6.	Estimation des dépenses de fonctionnement du Budget Annexe SSIAD .....	29
7.	Politiques des Ressources Humaines.....	29
7.1.	Evolution de la dépense de 2016 à 2020.....	29
7.2.	Rémunération indiciaire et indemnitaire des titulaires et des non-titulaires .....	32
7.3.	Nouvelle Bonification Indiciaire.....	35
7.4.	Heures supplémentaires-complémentaires-dimanche et nuit.....	36
7.5.	Avantages en nature (logement, repas, véhicules) .....	36
7.6.	Formations.....	37
7.7.	Structure des effectifs.....	37
7.8.	Temps de travail .....	41
7.9.	Egalité femme homme dans la collectivité.....	41
7.10.	Orientations 2021 en matière de ressources humaines.....	48
8.	Rapport sur le développement durable.....	49
8.1.	Au sein de l'Administration générale .....	50
8.2.	Au sein du Pôle Social .....	50
8.3.	Au sein du pôle Technique.....	51
9.	Conclusion.....	52

## 1. Introduction

L'article 107 de la loi du 07 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) a modifié les articles L2312-1, L3312-1, L5211-36 relatives au Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat.

Le Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) vient en soutien du DOB, exercice réglementaire imposé par l'article L.2312-1 du CGCT. Le ROB est une étape obligatoire dans le cycle budgétaire des communes de plus de 3 500 habitants et de leurs groupements (syndicats de communes). En cas d'absence de ROB, toute délibération relative à l'adoption du budget primitif est illégale.

Le ROB a pour objectifs :

- de présenter les orientations budgétaires et engagements pluriannuels qui seront affichés dans le budget primitif,
- d'informer les élus sur la structure et la gestion de la dette,
- de présenter à l'assemblée la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs.

Le ROB donne lieu à un débat et il est acté par une délibération spécifique. Le ROB et la délibération qui s'y rapporte sont transmis au Préfet. Le ROB sera mis en ligne sur le site internet de la collectivité dans un délai d'un mois après son adoption. A toutes fins utiles, y sont intégrés les rapports sur l'égalité Femme-Homme (pour mémoire) et sur le Développement durable.

## 2. Eléments de contexte économique

### 2.1. Contexte général et perspectives 2021

*Une croissance française à +8% en 2021 après une année 2020 en net recul (-10%) en raison de la crise du coronavirus.*

Compte tenu des grandes incertitudes et des défis considérables que la pandémie de la Covid-19 impose à l'économie mondiale, il est très difficile de projeter une perspective macroéconomique de la situation mondiale pour 2020 et 2021.

Dans le scénario « optimiste » du FMI et de la Commission Européenne du 6 mai 2020, les prévisions prévoient une contraction record de -7,5% de l'économie de l'Union Européenne en 2020 puis une croissance de 6% en 2021. Mais attention, une pandémie plus grave et plus durable pourrait entraîner une chute du PIB bien plus importante.

Pour la France, une récession de -10% du PIB est attendue pour 2020 et un déficit public de 10,2%. L'impact de cette crise d'une ampleur inédite a conduit au déploiement de nombreuses mesures d'urgence dès 2020, soit plus de 470 milliards d'euros dans le but d'une reprise d'activité rapide dès 2021. Puis intervient le plan « France Relance » avec une aide de 100 milliards d'euros dont 40 milliards d'euros de contributions européennes.

Le plan de relance vise un rebond de l'économie française dès 2021 avec une croissance forte (+8%) qui lui permettrait de retrouver dès 2022 son niveau de croissance d'avant-crise.

### 2.2. Loi de Finances pour 2021

Poursuite d'une logique partenariale avec les collectivités locales, comme l'indique l'article 13 de la loi de programmation des finances publiques (LPFP) 2018-2022 : « les collectivités territoriales contribuent à l'effort de réduction du déficit public et de maîtrise de la dépense publique, selon des modalités à l'élaboration desquelles elles sont associées. »

Le Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2021 confirme le souhait du gouvernement de reprendre les contrats de Cahors dont la finalité est la suivante : « la maîtrise attendue des dépenses de fonctionnement par les collectivités permet de favoriser l'investissement. »

A ce jour, 321 collectivités dont les Dépenses Réelles de Fonctionnement (DRF) du budget principal sont supérieures à 60 millions d'euros entrent dans le champ de la contractualisation. Pour autant, toutes les collectivités sont concernées puisque l'article 13 précise également que même sans l'obligation de contractualiser avec l'Etat, les communes de plus de 3 500 habitants (et par extension, leurs groupements) doivent présenter dans le Débat d'Orientation Budgétaire des objectifs qui suivent la trajectoire nationale :

- un objectif d'évolution annuelle des dépenses de fonctionnement de +1,2%
- un objectif d'amélioration du besoin de financement.

Par une maîtrise des dépenses de fonctionnement et en introduisant un dispositif d'encadrement du ratio d'endettement, l'État entend optimiser le niveau d'autofinancement des collectivités territoriales et s'assurer de la soutenabilité financière du recours à l'emprunt par les collectivités.

### **Les principales mesures budgétaires et fiscales de la Loi de Finances pour 2021**

#### Les mesures en faveur de la croissance verte

La Loi de Finances est présentée pour la première fois selon des critères environnementaux. Ceci sous-entend une nouvelle classification des dépenses (budgétaires comme fiscales) en fonction de leur impact sur l'environnement et une identification des ressources publiques à caractère environnemental, permettant d'évaluer la compatibilité du budget aux engagements de la France, en particulier les accords de Paris.

Plusieurs milliards d'euros de dépenses vertes sont budgétés notamment pour la rénovation énergétique des bâtiments publics et privés (élargissement de la prime "MaPrimeRénov", crédit d'impôt pour les entreprises...), la décarbonation de l'industrie ou le développement de l'hydrogène. Ainsi, le plan de relance consacre 4 milliards d'euros à la rénovation énergétique dont 1 milliard d'euros au bloc communal.

Une série de mesures intéresse les mobilités. Les barèmes du bonus écologique pour les véhicules électriques neufs sont abaissés en juillet 2021, puis en janvier 2022. La prime à la conversion évolue aux mêmes dates. Un nouveau crédit d'impôt pour l'installation de borne de recharge d'un véhicule électrique est créé, dans le contexte de la disparition du crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE) au 31 décembre 2020. Un malus automobile lié au poids du véhicule (à partir de 1,8 tonne) est instauré à partir de 2022. Le malus auto sur les véhicules les plus émetteurs de CO2 est, par ailleurs, renforcé, sur trois ans. Le plafond du forfait « mobilités durables » déductible de l'impôt sur le revenu est relevé de 400 à 500 euros.

#### Les mesures pour renforcer la compétitivité des entreprises

Plusieurs mesures viennent en soutien des entreprises. Les impôts de production (pesant sur la masse salariale, l'investissement, le capital productif notamment) sont réduits de 10 milliards d'euros à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, de façon pérenne. Cette baisse s'accompagne de l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de produire avant fin 2022 certains indicateurs en matière de transparence de leur démarche écologique, de parité et de gouvernance.

La baisse de l'impôt sur les sociétés est poursuivie, avec l'objectif de ramener le taux à 25% en 2022. Les TPE/PME et les entreprises de taille intermédiaire (ETI) bénéficient de mesures dédiées pour renforcer leurs fonds propres.

7 milliards d'euros de dépenses d'urgence sont mobilisés pour le fonds de solidarité pour les entreprises au moins jusqu'au mois de juin 2021.

Le plan de soutien aux entreprises exportatrices mis en place dans le cadre de la crise sanitaire est prolongé et renforcé en 2021.

#### Les mesures en faveur de l'emploi et de la cohésion sociale et territoriale

Afin de prévenir les licenciements économiques, 11 milliards d'euros sont consacrés au dispositif existant de chômage partiel et pour l'activité partielle de longue durée (APLD).

Dans le plan de relance, 4 milliards d'euros sont fléchés vers les jeunes et leur entrée dans la vie professionnelle (augmentation du nombre de formations qualifiantes, embauches en alternance soutenues...).

Pour les plus précaires, des financements sont prévus pour aider les associations de lutte contre la pauvreté.

La baisse des impôts des ménages se poursuit : en 2021, les 20% des ménages les plus aisés vont voir leur taxe d'habitation diminuer d'un tiers. En 2023, la taxe d'habitation doit être supprimée pour tous les ménages.

#### Les mesures concernant les collectivités locales

Près de 2,3 milliards d'euros ont été votés pour aider les collectivités locales à compenser leurs pertes financières liées à la crise sanitaire : fonds de stabilité des Départements renforcé, nouveaux crédits pour soutenir l'investissement des Régions et clause de sauvegarde pour le bloc communal reconduite en 2021 à hauteur de 200 millions d'euros.

Concernant la Contribution Economique Territoriale (CET) des entreprises, l'État prévoit une compensation intégrale et dynamique des baisses d'impôts de production au niveau du bloc communal.

#### Parmi les autres mesures figurent :

- la création d'un comité national de suivi du plan de relance
- l'exonération de la TVA sur les tests de dépistage de la Covid-19 et sur les vaccins
- la suspension jusqu'au 16 février 2021 du jour de carence pour les agents publics arrêtés en raison de la Covid-19, comme c'est déjà le cas pour les salariés du privé
- la prolongation jusqu'en 2022 du prêt à taux zéro (PTZ), qui favorise l'accession à la propriété d'une résidence principale pour les ménages les plus modestes
- la prolongation du dispositif Pinel en faveur de l'investissement résidentiel locatif
- la prolongation jusqu'à fin 2021 du taux bonifié à 25% de la réduction d'impôt pour la souscription au capital des PME (IR-PME), appelé aussi « dispositif Madelin ».

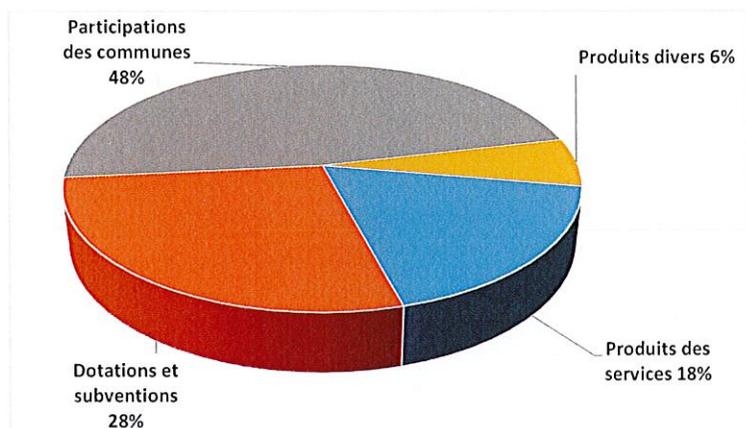
### **3. Situation financière de la collectivité**

#### 3.1. Chiffres clés du Budget 2020 du SIVOM

Nombre de communes	<b>26</b>
Nombre d'habitants (chiffre DGF 2020)	<b>93 766</b>
Nombre de compétences (AG compris)	<b>12</b>
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Social (hors EHPAD)	<b>20</b>
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Technique	<b>10</b>
Montant du Budget Principal en fonctionnement en k€	<b>9 049</b>
Montant de l'ensemble des budgets en fonctionnement	<b>14 964</b>

### 3.2. Recettes de fonctionnement 2020 (\*prévision CA 2020 au 14/01/2021)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020*
Produits des services des Domaines	1 426	1 406	1 452	1 431	1 478
Dotations et subventions	5 127	4 629	3 897	2 277	2 264
Participation des communes	3 836	3 660	4 100	3 893	3 924
Autres produits de gestion courante	114	131	172	194	186
Atténuation de charges	645	441	352	117	67
Produits exceptionnels	99	38	884	306	262
<b>TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>11 247</b>	<b>10 305</b>	<b>10 857</b>	<b>8 218</b>	<b>8 181</b>



Les 2 principales recettes pour le budget principal du SIVOM sont : d'une part la participation des communes (48%) et d'autre part les dotations et subventions (28%). A compter de 2020, en raison de la restructuration de l'organisation du SIVOM, une participation au Repas à Domicile (RAD) a été mise en place. Elle a eu pour conséquence une baisse de la participation au Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) de 17%. Au global, les participations restent constantes par rapport à 2019 et s'élèvent à 3 892 k€.

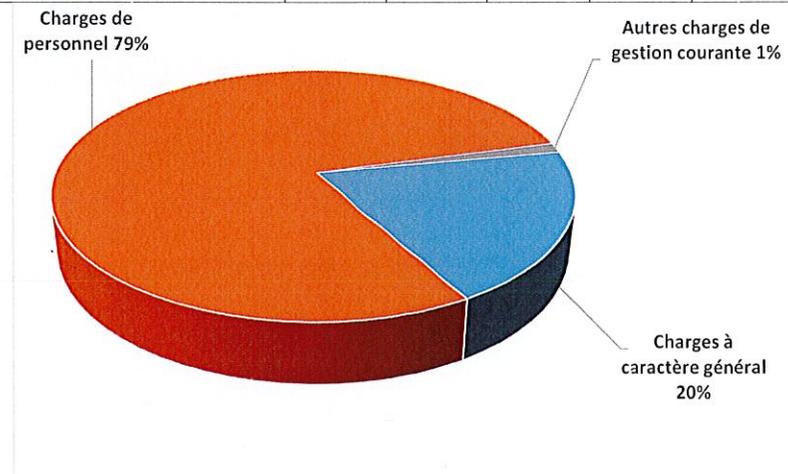
Une attention particulière est portée aux la communication et aux relations entretenues avec les partenaires financiers tels que la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), le Conseil Départemental, l'Agence Régionale de Santé...

Les produits des services relatifs à la vente des repas et les mises à disposition, notamment dans le cadre de la mutualisation, subviennent au besoin budgétaire à hauteur de 18,1%.

A hauteur également d'environ 6%, se cumulent des produits divers tels que les produits exceptionnels, les atténuations de charges et les autres produits de gestion courante : ces produits restent relativement constants.

### 3.3. Dépenses de fonctionnement 2020 (\*prévision CA 2020 au 14/01/2021)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020*
Charges à caractère général	1 322	1 220	1 225	1 435	1 515
Charges de personnel	9 374	8 955	8 273	6 378	6 136
Autres charges de gestion courante	93	93	94	91	90
Charges financières	44	15	12	9	7
Charges exceptionnelles	46	54	38	85	1
<b>TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>10 879</b>	<b>10 337</b>	<b>9 642</b>	<b>7 998</b>	<b>7 749</b>



A titre principal et vu les services rendus à la personne, se retrouvent les charges en personnel à hauteur de 79%. Elles baissent de 4% par rapport au CA 2019 (non remplacement des postes vacants sur les Pôles Ressources et Technique). Elles restent constantes sur le Pôle Social (+0,24%).

Les charges à caractère général représentent 20%, soit une augmentation de 6% par rapport au CA 2019. Cette augmentation est notamment due à l'impact de la crise sanitaire et la nécessité d'acheter des masques, gants et du gel hydro alcoolique.

Les charges exceptionnelles, financières et autres charges de gestion courante représentent 1% des dépenses réelles de fonctionnement.

3.4. Evolution du résultat comptable du Budget Principal (\*prévision CA 2020 au 14/01/2021)

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du BUDGET PRINCIPAL							
		2016	2017	2018	2019	2020*	Variation 2016/2020* en €
Pôle Ressources	Résultat comptable	1 224	-61 694	241 691	-23 761	158 482	157 258
	Evolution en €		-62 918	303 385	-265 452	182 243	
Pôle Social	Résultat comptable	67 818	-250 302	798 633	-745 992	-101 422	-169 240
	Evolution en €		-318 120	1 048 935	-1 544 625	644 570	
Pôle Technique	Résultat comptable	-6 763	93 552	-4 248	81 723	184 390	191 153
	Evolution en €		100 315	-97 800	85 971	102 667	
TOTAL BP 10	Résultat comptable	62 279	-218 444	1 036 076	-688 030	241 450	179 171
	Evolution en €		-280 723	1 254 520	-1 724 106	929 480	

Le résultat comptable s'élève à 241 k€.

Pour rappel, le résultat 2019 avait été impacté par la régularisation de l'écriture liée à la régularisation de la CNARCL, conformément aux observations de la Chambre Régionale des Comptes.

Le résultat prévisionnel 2020 tient compte d'une baisse des dépenses réelles de fonctionnement et d'un maintien des recettes réelles de fonctionnement.

3.4.1. Résultat comptable du Pôle Ressources (\*prévision CA 2020 au 14/01/2021)

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du Pôle Ressources							
		2016	2017	2018	2019	2020*	Variation 2016/2020* en €
Administration Générale	Résultat comptable	9 488	-61 694	241 691	-23 761	158 482	148 994
	Evolution en €		-71 182	303 385	-265 452	182 243	
TOTAL PÔLE RESSOURCES	Résultat comptable	9 488	-61 694	241 691	-23 761	158 482	148 994
	Evolution en €		-71 182	303 385	-265 452	182 243	

Par rapport à 2019, la tendance est inversée en raison de l'impact de la baisse des charges de personnel et la mise en place de nouveaux ratios de mise à disposition du personnel mutualisé.

3.4.2. Résultat comptable du Pôle Social par compétence (\*prévision CA 2020 au 14/01/2021)

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du Pôle Social							
		2016	2017	2018	2019	2020*	Variation 2016/2020* en €
SIS	Résultat comptable	-4 923	-2 172	-6 126	27 346	5 645	10 568
	Evolution en €		2 751	-3 954	33 472	-21 701	
SAAD	Résultat comptable	3 943	-208 278	937 852	-691 942	-48 110	-52 053
	Evolution en €		-212 221	1 146 130	-1 629 794	643 832	
RAD	Résultat comptable	28 236	-6 456	-35 804	-4 447	-30 941	-59 177
	Evolution en €		-34 692	-29 348	31 357	-26 494	
MIPPS	Résultat comptable	63 800	-67 850	-32 583	3 823	1 437	-62 363
	Evolution en €		-131 650	35 267	36 406	-2 386	
RPE	Résultat comptable	-23 238	34 454	-64 706	-80 774	-29 452	-6 214
	Evolution en €		57 692	-99 160	-16 068	51 322	
TOTAL PÔLE SOCIAL	Résultat comptable	67 818	-250 302	798 633	-745 994	-101 421	-169 239
	Evolution en €		-318 120	1 048 935	-1 544 627	644 573	

Le résultat du Pôle Social reste négatif mais en amélioration par rapport à 2019.

Alors que les charges de personnel restent stables, les charges à caractère général augmentent de 3% : impact de la crise sanitaire.

Pour autant, les dépenses totales du Pôle baissent de 14% ; pour rappel, l'exercice 2019 comptabilisait l'écriture de régularisation de la dette CNARCL (709k€).

Les recettes totales du Pôle restent stables, hormis la participation du SAAD qui baisse de 17% par rapport à 2019.

3.4.3. Résultat comptable du Pôle Technique par compétence (\*prévision CA 2020 au 14/01/2021)

Variation du résultat comptable (hors affectation n-1) du Pôle Technique							
		2016	2017	2018	2019	2020*	Variation 2016/2020* en €
Feux Tricolores	Résultat comptable	10 674	7 014	-15 398	10 233	9 351	1 323
	Evolution en €		-3 660	-22 412	25 631	-882	

Balayage Mécanisé	Résultat comptable	-21 998	10 623	-21 219	6 448	71 040	<b>-93 038</b>
	Evolution en €		32 621	-31 842	27 667	64 592	
Eclairage Public	Résultat comptable	2 414	15 000	-27 142	8 125	47 076	<b>-44 662</b>
	Evolution en €		12 586	-42 142	35 267	38 951	
Espaces Verts	Résultat comptable	2 147	60 915	59 511	56 916	56 923	<b>-54 776</b>
	Evolution en €		58 768	-1 404	-2 595	7	
<b>TOTAL PÔLE TECHNIQUE</b>	Résultat comptable	<b>-6 763</b>	<b>93 552</b>	<b>-4 248</b>	<b>81 722</b>	<b>184 390</b>	<b>-191 153</b>
	Evolution en €		<b>100 315</b>	<b>-97 800</b>	<b>85 970</b>	<b>102 668</b>	

Le résultat comptable du Pôle Technique maintient un excédent important.

Les dépenses totales du Pôle sont en baisse de 7%, que ce soit au titre des charges à caractère général comme des charges de personnel.

Les recettes totales du Pôle sont en baisse de 2%, malgré une augmentation de la participation à la compétence Espaces Verts.

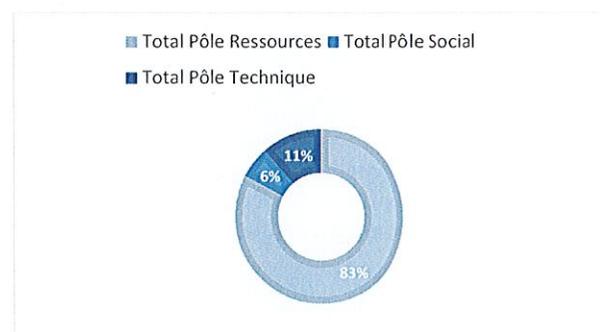
### 3.5. Evolution de l'autofinancement (\*prévision CA 2020 au 14/01/2021)

Evolution de l'autofinancement du BUDGET PRINCIPAL - 2016 à 2020* -					
	2016	2017	2018	2019	2020*
Epargne de gestion en k€	360	0	380	8	179
Epargne brute en k€	368	-31	1 214	220	432
Epargne nette en k€	263	-85	1 158	71	282
Evolution en %		-132,32%	1 462,35%	-93,87%	297,18%

L'augmentation du résultat comptable 2020 contribue à une évolution de l'épargne nette du Budget Principal.

### 3.6. Principaux investissements 2020

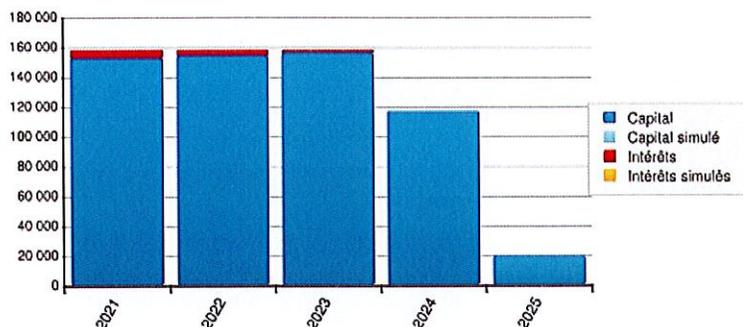
Type de dépenses	Mandaté	Reports	Total	%
Matériel informatique et logiciels	114 705,08 €	21 483,05 €	136 188,13 €	68,52
Mobiliers	1 598,68 €		1 598,68 €	0,80
Autres investissements	35 616,60 €	25 356,35 €	60 972,95 €	30,68
<b>Total des investissements 2020</b>	<b>151 920,36 €</b>	<b>46 839,40 €</b>	<b>198 759,76 €</b>	<b>100,00</b>



Les principaux investissements 2020 concernent le Pôle Ressources pour 83%, notamment par l'acquisition de matériel informatique (dotation d'ordinateurs portables pour mettre en place le télétravail durant la crise sanitaire).

Hormis la relocalisation du service Centre Technique (garage), le projet de relocalisation totale des services techniques du Pôle Technique reste en attente.

### Flux de remboursement



### Évolution du capital restant dû

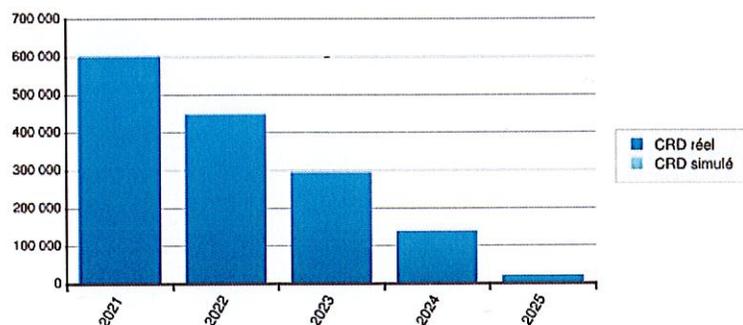


Tableau du profil d'extinction par exercice annuel du 01/01/N au 31/12/N

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêts	Flux total	CRD fin d'exercice
2021	598 568,81 €	152 368,72 €	5 656,83 €	158 025,55 €	446 200,09 €
2022	446 200,09 €	154 162,94 €	3 862,61 €	158 025,55 €	292 037,15 €
2023	292 037,15 €	156 047,04 €	1 978,50 €	158 025,54 €	135 990,11 €
2024	135 990,11 €	116 556,00 €	0,00 €	116 556,00 €	19 434,11 €
2025	19 434,11 €	19 434,11 €	0,00 €	19 434,11 €	0,00 €
		<b>598 568,81 €</b>	<b>11 497,94 €</b>	<b>610 066,75 €</b>	

La dette du Budget Principal se résume à un seul emprunt, emprunt contractualisé auprès de la Caisse d'Épargne qui sera totalement remboursé en 2023.

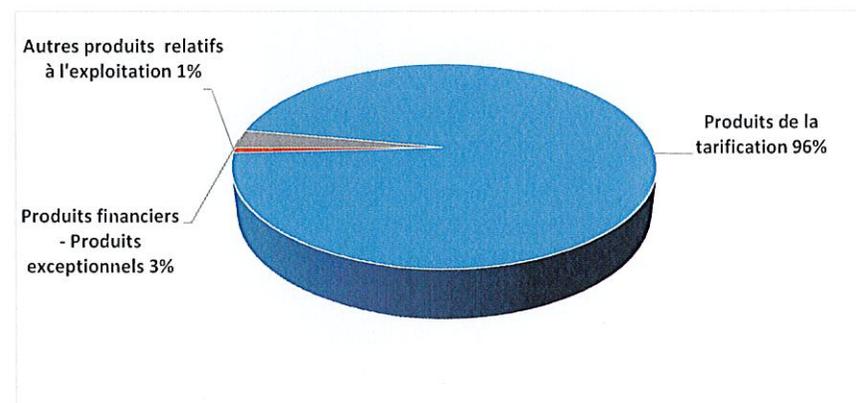
S'y ajoute le remboursement de la dette CNRACL, dont le montant annuel est de 116 556 €.

## 4. Budgets annexes

### 4.1. EHPAD

#### 4.1.1. Recettes de fonctionnement 2020 (\*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	ERRD 2016	ERRD 2017	ERRD 2018	ERRD 2019	ERRD 2020*
Produits de la tarification	4 009	4 058	3 965	3 972	4 225
Autres produits relatifs à l'exploitation	174	239	182	88	37
Produits financiers	21	66	16	172	122
<b>TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>4 204</b>	<b>4 363</b>	<b>4 163</b>	<b>4 232</b>	<b>4 384</b>

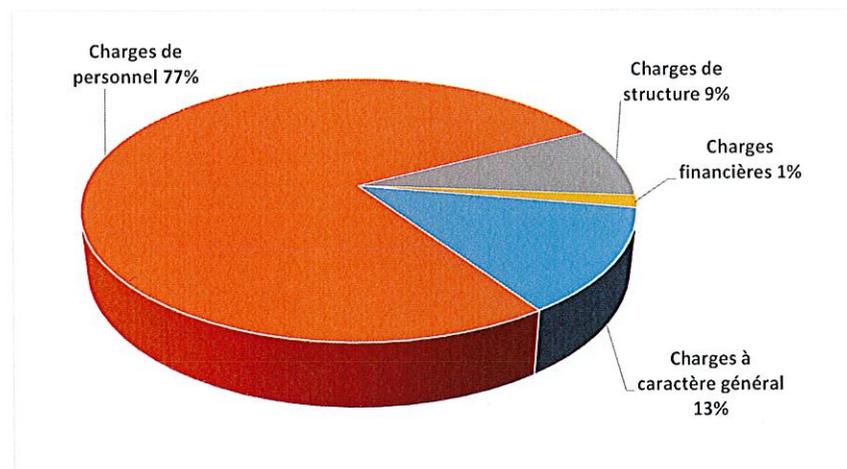


La principale recette pour le Budget Annexe EHPAD est représentée par les produits de la tarification. Ils représentent 96% des recettes de fonctionnement et sont en hausse de 6% par rapport à 2019 du fait de la prise en charge par l'ARS des frais liés à l'impact de crise sanitaire : prime Covid-19 versée aux agents, compensation des pertes de recettes liées à la section hébergement, surcoûts liés à l'achat de petit matériel tel que masques, gants, frais logistique et renfort de personnel.

Les autres recettes restent faibles et sont en diminution par rapport à 2019. A noter une baisse des remboursements de personnels et l'arrêt de la recette liée à la location de bureaux occupés par le personnel du SSIAD.

4.1.2. Dépenses de fonctionnement 2020 (\*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	ERRD 2016	ERRD 2017	ERRD 2018	ERRD 2019	ERRD 2020*
Charges à caractère général	558	553	531	525	534
Charges de personnel	2 907	3 111	3 079	3 075	3 195
Charges de structure	330	339	329	409	360
Charges financières	105	95	84	73	62
<b>TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>3 900</b>	<b>4 098</b>	<b>4 024</b>	<b>4 082</b>	<b>4 151</b>



A titre principal, se retrouvent les charges de personnel à hauteur de 77%. Celles-ci sont en hausse par rapport à 2019 de 4%. C'est pour partie lié à un effet de la crise sanitaire : versement de la prime Covid-19 et augmentation du temps de travail du médecin coordinateur.

Les charges à caractère général représentent 13% et sont en augmentation de 2% par rapport à 2019 du fait des dépenses supplémentaires liées à la crise sanitaire.

4.1.3. Evolution du résultat comptable des EHPAD (\*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021)

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du BUDGET ANNEXE 06							
		2016	2017	2018	2019	2020*	Variation 2016/2020* en €
Section Hébergement	Résultat comptable	48 348	48 736	-36 155	-73 974	-58 372	<b>-106 720</b>
	Evolution en €		388	-84 891	-37 819	15 602	
Section Soins	Résultat comptable	145 669	132 304	44 366	106 660	241 232	<b>95 563</b>
	Evolution en €		-13 365	-87 938	62 294	134 572	
Section Dépendance	Résultat comptable	-66 138	-104 209	-52 769	-71 676	-119 900	<b>-53 762</b>
	Evolution en €		-38 071	51 440	-18 907	-48 224	
<b>TOTAL BA 06</b>	<b>Résultat comptable</b>	<b>127 879</b>	<b>76 831</b>	<b>-44 558</b>	<b>-38 990</b>	<b>62 960</b>	<b>-64 919</b>
	<b>Evolution en €</b>		<b>-51 048</b>	<b>-121 389</b>	<b>5 568</b>	<b>101 950</b>	

Les financements complémentaires accordés par les financeurs, notamment pour la section Soins, permettent aux EHPAD de retrouver un résultat comptable positif.

Une attention particulière est à porter sur le déficit de la section Dépendance qui continue à augmenter. Cette situation reste problématique et nécessitera des échanges et discussions avec les financeurs.

4.1.4. Evolution de l'autofinancement du Budget EHPAD (\*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021)

Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE 06 de 2016 à 2020* -					
	2016	2017	2018	2019	2020*
Epargne de gestion en k€	397	294	211	64	176
Epargne brute en k€	303	264	139	151	233
Epargne nette en k€	68	20	-115	-89	-11
Evolution en %		-70,59%	-675,00%	-22,61%	90,43%

L'épargne nette constatée ne permet pas d'envisager le financement des investissements.

Les bâtiments des deux EHPAD sont vieillissants et doivent faire l'objet d'entretiens réguliers, de réparations parfois plus conséquentes et de rénovations afin d'assurer l'accueil du résident dans des conditions décentes et respectables.

A ce sujet et face à la faiblesse de la capacité d'autofinancement de ce Budget Annexe M22, tous les projets de travaux n'ont pu être réalisés. Pour 2021, seront poursuivis les travaux liés à l'accueil de jour à hauteur de 30 k€.

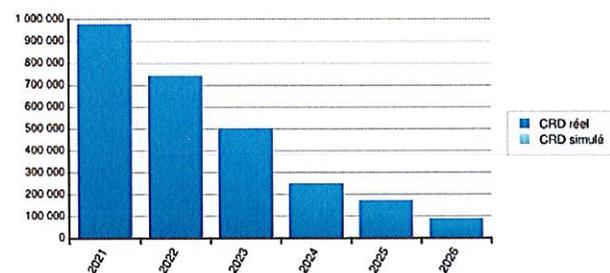
#### 4.1.5. Principaux investissements 2020 des EHPADS

Type de dépenses	Mandaté	Reports	Total	%
Matériel divers	2 088,00 €	0,00 €	2 088,00 €	100,00
<b>Total des investissements 2020</b>	<b>2 088,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>2 088,00 €</b>	<b>100</b>

La faiblesse de ces investissements est une conséquence directe de l'épargne nette négative.

#### 4.1.6. Gestion de la dette du Budget Annexe des EHPAD

##### Évolution du capital restant dû



##### Flux de remboursement

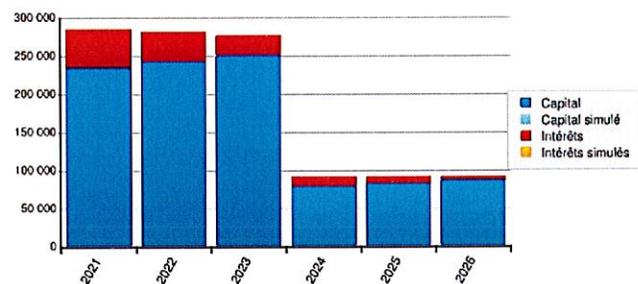


Tableau du profil d'extinction par exercice annuel du 01/01/N au 31/12/N

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêts	Flux total	CRD fin d'exercice
2021	974 648,23 €	234 289,33 €	50 547,24 €	284 836,57 €	740 358,90 €
2022	740 358,90 €	242 583,10 €	38 480,36 €	281 063,46 €	497 775,80 €
2023	497 775,80 €	250 342,22 €	25 766,59 €	276 108,81 €	247 433,58 €
2024	247 433,58 €	78 488,03 €	12 371,68 €	90 859,71 €	168 945,55 €
2025	168 945,55 €	82 412,43 €	8 447,28 €	90 859,71 €	86 533,12 €
2026	86 533,12 €	86 533,12 €	4 326,59 €	90 859,71 €	0,00 €
		<b>974 648,23 €</b>	<b>139 939,74 €</b>	<b>1 114 587,97 €</b>	

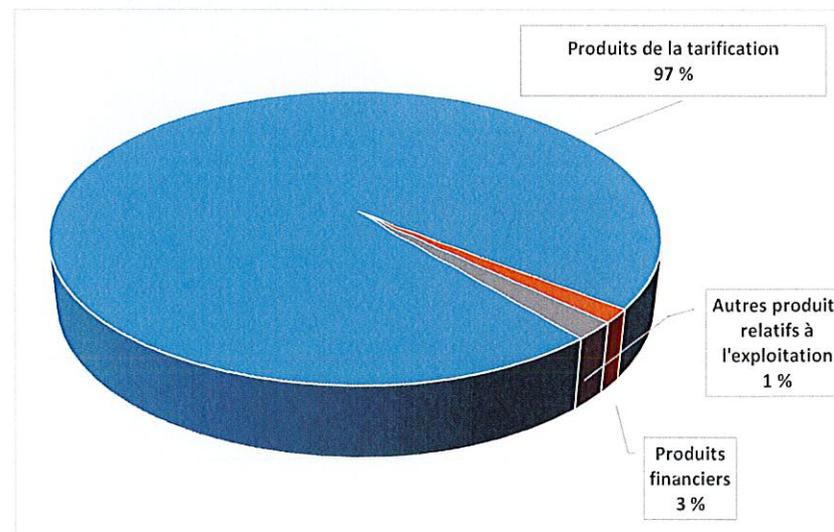
A ce jour, le montant de la dette est de 975 k€.

La situation prévisionnelle s'améliore à compter de 2024 et devrait permettre aux EHPAD de retrouver de l'autofinancement pour la réalisation d'investissement.

#### 4.2. SSIAD et SRA

##### 4.2.1. Recettes de fonctionnement 2020 (\*prévision CA 2020 au 13/01/2021)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020*
Produits de la tarification	1 436	1 450	1 460	1 588	1 611
Autres produits relatifs à l'exploitation	35	28	24	49	25
Produits financiers		2	1	45	33
<b>TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>1 471</b>	<b>1 480</b>	<b>1 485</b>	<b>1 682</b>	<b>1 669</b>



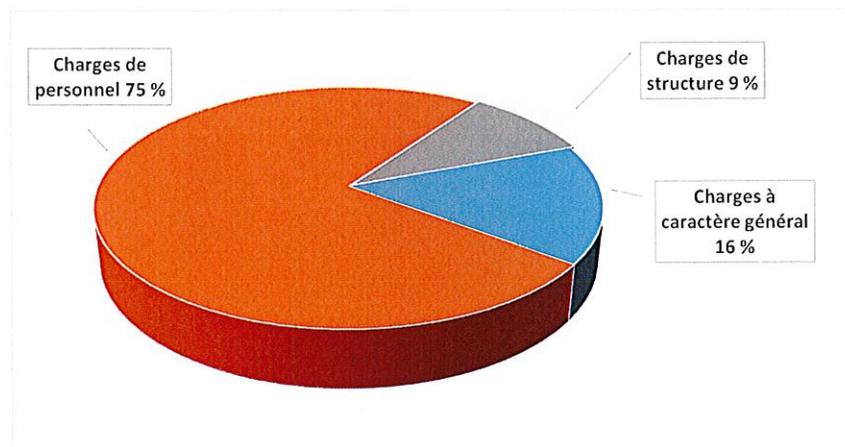
La principale recette pour le budget annexe du SSIAD et SRA est représentée par les produits de la tarification à hauteur de plus de 97% ; produits qui sont en légère augmentation par rapport à 2019 (soit +1%).

Tout comme le Budget des EHPAD, l'ARS (financeur du SSIAD et du SRA) a pris en charge les frais liés à l'impact de la crise sanitaire (prime Covid-19 versée aux agents, achat de masques, gants...).

Les autres recettes sont en baisse et représentent 4%.

#### 4.2.2. Dépenses de fonctionnement 2020 (\*prévision CA 2020 au 13/01/2021)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020*
Charges à caractère général	274	248	296	382	245
Charges de personnel	1 143	1 146	1 177	1 208	1 153
Charges de structure	91	121	103	102	148
<b>TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>1 508</b>	<b>1 515</b>	<b>1 576</b>	<b>1 692</b>	<b>1 546</b>



A titre principal, se retrouvent les charges de personnel à hauteur de 75%. Il est à noter qu'en 2020, elles sont en baisse de 5% malgré le versement de la prime Covid-19.

Les charges à caractère général représentent 16% et sont en baisse de 36% par rapport à 2019 du fait de la maîtrise des coûts des actes infirmiers.

Les charges de structure représentent 9% et sont en augmentation du fait du reversement de la prime Covid-19 perçue par le SRA et reversée aux agents de l'ABLAPA.

#### 4.2.3. Evolution du résultat comptable du Budget Annexe 03 (\*prévision ERRD 2020 au 13/01/2021)

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du BUDGET ANNEXE 03							
		2016	2017	2018	2019	2020*	Variation 2016/2020* en €
Service de Soins Infirmiers A Domicile	Résultat comptable	-2 884	-11 283	-65 223	4 588	31 795	34 679
	Evolution en €		-8 399	-53 940	69 811	27 207	
Soins Résidence Autonomie	Résultat comptable	-40 747	-29 427	-34 029	-29 843	79 310	120 057
	Evolution en €		11 320	-4 603	4 186	109 153	
TOTAL BA 03	Résultat comptable	-43 631	-40 709	-99 252	-25 255	111 105	154 736
	Evolution en €		2 921	-58 543	73 997	136 360	

Les financements obtenus par l'ARS permettent au budget de présenter un résultat comptable excédentaire.

L'excédent du budget SRA permet à celui-ci de présenter, fin 2020, un excédent cumulé de près de 15 k€. Cette somme sera reversée au SSIAD lors de l'affectation 2021.

#### 4.2.4. Evolution de l'autofinancement du Budget SSIAD/SRA (\*prévision CA 2020 au 13/01/2021)

Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE 03 - 2016 à 2020* -					
	2016	2017	2018	2019	2020*
Epargne de gestion en k€	-35	-11	-85	-51	121
Epargne brute en k€	-38	-35	-91	-13	122
Epargne nette en k€	-38	-35	-91	-13	122
Evolution en %		7,89%	-160,00%	85,71%	234,07%

L'augmentation du résultat comptable 2020 contribue à une évolution de l'épargne nette du Budget Annexe du SSIAD/SRA.

#### 4.2.5. Principaux investissements 2020 du Budget SSIAD/SRA

Type de dépenses	Mandaté	Reports	Total	%
Logiciel	12 844,01 €		12 844,01 €	94,03
Matériel informatique et logiciels	248,40 €	567,60 €	816,00 €	5,97
<b>Montant total des investissements 2020</b>	<b>13 092,41 €</b>	<b>567,60 €</b>	<b>13 660,01 €</b>	<b>100</b>

Ces investissements concernent la mise en place de télégestion dans le service SSIAD.

## 5. Gouvernance

### 5.1. Participation des communes

Depuis 2019, de nouvelles dispositions sont appliquées concernant la participation des communes, mettant en avant d'une part la solidarité entre les grandes et les petites communes à travers la prise en compte de strates différenciées et du potentiel fiscal, et d'autre part l'équité à travers la prise en compte de l'activité et du service rendu par commune.

De nouvelles dispositions sont à envisager en 2021 concernant les Pôles Technique et Social afin de réviser les statuts et de mettre en application des participations plus équitables au niveau du Pôle Technique qui tiennent compte des interventions en développement/rénovation de patrimoine et des interventions en maintenance de patrimoine au niveau des compétences Eclairage public et Signalisation / feux tricolores.

Les variations constatées au niveau des participations du Pôle Technique continuent en 2021 comme en 2020 à s'expliquer par l'effet du transfert de gestion de la trame verte de certaines communes à la communauté d'agglomération. Les communes concernées se sont globalement positionnées pour compenser la baisse d'activité liée à la trame verte sur leur commune en sollicitant le SIVOM par ailleurs sur d'autres missions d'entretien d'espaces verts.

Variation de la Participation des communes								
Participation des communes	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variation 2016/2021 en €	Variation 2016/2021 en %
Administration Générale	695 946	721 419	864 299	864 299	864 300	864 300	168 354	19,5%
SIS	218 370	218 370	218 372	218 368	218 370	218 370	0	0,0%
Emplois Aidés	80 579	39 499	19 748				-80 579	
Enquêtes Sociales	50 145						-50 145	
SAAD	323 898	317 796	645 134	498 001	414 176	414 176	90 278	21,8%
RAD					13 600	13 600		
MIPPS	277 522	277 524	280 523	277 522	277 523	277 523	1	0,0%
RPE	103 295	103 294	103 295	103 294	103 295	103 295	0	0,0%
PLU	142 524						-142 524	
FEUX TRICOLORES	44 988	44 988	49 174	47 794	48 392	48 392	3 404	7,0%
BALAYAGE MECANISE	241 271	227 579	223 642	222 297	227 082	227 082	-14 189	-6,2%
ECLAIRAGE PUBLIC	568 647	567 247	556 511	556 222	549 797	544 099	-24 548	-4,5%
ESPACES VERTS	1 088 966	1 142 698	1 139 172	1 105 137	1 176 399	1 102 769	13 803	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>3 836 151</b>	<b>3 660 414</b>	<b>4 099 870</b>	<b>3 892 934</b>	<b>3 892 934</b>	<b>3 813 606</b>		
Evolution annuelle en €		-175 737	439 456	-206 936	0	-79 328	<b>-22 545</b>	<b>-0,6%</b>
Evolution annuelle en %		-4,6%	12,0%	-5,0%	0,0%	-2,0%		

Globalement, les participations des communes sont stabilisées pour 2021, en dépit des effets induits par la démutualisation des services avec la commune de Bruay-La-Buissière. Ce résultat est obtenu au prix d'une attention sur le nouvel organigramme des services du SIVOM, d'un travail de plus en plus développé sur les effectifs inscrits en reclassement professionnel (en lien avec les communes) et d'un contexte d'excédent reporté en augmentation (impact direct de la crise sanitaire 2020 qui a limité certaines dépenses).

## 5.2. Ratios des charges mutualisées

En 2020, les ratios de charges mutualisées ont été validés comme suit :

Participation prévisionnelle 2021				
COMMUNES ADHERENTES	Rappel Participation 2020	Participation prévisionnelle 2021	Différentiel	
			Montant	%
Auchel	270 752	274 088	3 336	1,23%
Bajus	3 892	3 942	50	1,29%
Bariin	141 579	139 195	-2 384	-1,68%
Beugin	9 130	9 067	-64	-0,70%
Bruay-La-Buissière	1 400 190	1 352 797	-47 394	-3,38%
Calonne-Ricouart	399 938	383 910	-16 028	-4,01%
Camblain-Châtelain	41 684	41 742	58	0,14%
Cauchy-à-la-Tour	57 927	57 346	-582	-1,00%
Caucourt	3 953	3 951	-2	-0,04%
La Comté	6 931	6 888	-43	-0,62%
Divion	461 783	447 191	-14 591	-3,16%
Estrée-Cauchy	3 034	3 034	0	0,00%
Fresnicourt-le-Dolmen	12 238	17 912	5 674	46,36%
Gauchin-le-Gal	4 724	4 724	0	0,00%
Haillicourt	131 661	131 042	-618	-0,47%
Hermin	2 453	2 453	0	0,00%
Hersin-Coupigny	191 565	194 009	2 444	1,28%
Hesdigneul-lès-Béthune	18 995	18 773	-222	-1,17%
Houchin	25 437	26 391	954	3,75%
Houdain	198 092	191 812	-6 280	-3,17%
Lozinghem	10 822	10 493	-328	-3,03%
Maisnil-lès-Ruitz	25 844	25 513	-332	-1,28%
Marles-les-Mines	349 265	345 841	-3 424	-0,98%
Ourton	16 107	16 826	719	4,46%
Rebreuve-Ranchicourt	28 953	29 197	244	0,84%
Ruitz	75 983	75 469	-514	-0,68%
<b>TOTAL</b>	<b>3 892 934</b>	<b>3 813 606</b>	<b>-79 327</b>	<b>-2,04%</b>

Dans le cadre du projet de démutualisation des services qui se met en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, une première évolution des ratios de charge mutualisés a été validée par le SIVOM et la commune de Bruay-La-Buissière en décembre 2020 et concerne essentiellement la démutualisation des postes d'encadrement au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Cela conduit aux ratios de charge mutualisés suivants pour 2021 :

Services du SIVOM mutualisés	Répartition de l'activité	
	Activité effectuée au titre de la ville	Activité effectuée au titre du SIVOM
Le/La Directeur(trice) Général(e) des Services	-	100,00% Poste démutualisé
Le/La Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) du Pôle Ressources	Poste supprimé	
Le/La Responsable du Secrétariat Général de l'Administration Générale	-	100,00% Poste démutualisé
Le/La Responsable juridique	Poste supprimé	
Personnel du service « Juridique » (hors responsable)	70,00%	30,00%
Le/la responsable « Finances »	-	100% Poste démutualisé
Personnel du service "Finances" (hors responsable)	70,00%	30,00%
Le/la responsable « Ressources Humaines »	-	100% Poste démutualisé
Personnel du service « Ressources Humaines » (hors responsable et assistant(e) de prévention)	60,00%	40,00%
Le/la responsable « Systèmes d'information »	Poste supprimé	
Personnel du service « Systèmes d'information »	70,00%	30,00%
Le/la responsable « Marchés Publics »	Poste supprimé	
Personnel du service « Marchés Publics »	80,00%	20,00%

Normalement, la démutualisation des services devrait être achevée pour le premier juillet 2021. Seules quelques mises à disposition croisées d'agents pourront perdurer si l'une ou l'autre des deux collectivités ont des difficultés à recruter sur des postes clés assurant la continuité de services indispensables.

La Commission Mixte Permanente de Contrôle (CMPC) de juin 2021 viendra acter les dépenses au titre de l'année 2020 et proposer au Comité syndical d'opérer les régularisations comptables nécessaires au titre de 2020. La CMPC de juin 2022 viendra acter du solde des dépenses de la mutualisation au titre de 2021.

### 5.3. Adhésion et retrait de compétence

Aucune modification n'est intervenue en 2020 au titre de l'adhésion ou du retrait de compétence.

Des pistes de partenariats entre SIVOM seront étudiées en 2021, notamment pour la fourniture de plateaux repas par la cuisine centrale du SIVOM du Béthunois à des fins de portage de repas à domicile par le SIVOM du Bruaysis. Cette étude pourra aboutir à la révision des statuts des deux SIVOM pour favoriser les conventions de partenariats entre SIVOM dans un cadre juridique sécurisé.

## 6. Orientations budgétaires 2021

L'exercice 2020 est inédit dans l'histoire de toutes les collectivités territoriales. La crise de la Covid-19 dure depuis le mois de mars et se prolongera en 2021 en termes d'impacts. Dans ce contexte sanitaire particulier, le SIVOM de la Communauté du Bruaysis a adopté de multiples mesures destinées : à assurer la continuité du service public à destination des personnes âgées (dépendantes, non dépendantes), à garantir la protection des personnels (soignants, non soignants), à coordonner des actions de gestion de crise sur les terrains avec des partenaires institutionnels (communes, intercommunalité, Département, ARS, associations), à informer et communiquer auprès des communes membres et des habitants sur les actions de gestion de crise, et à conduire une initiative territoriale et solidaire de confection de masques de protection.

L'effet de la Covid-19 et les décisions gouvernementales liées au Ségur de la Santé et de la Dépendance portent aussi en matière d'évolution des dépenses, d'évolution des recettes et du résultat d'exercice en années 2020 et suivantes.

Les dépenses sont en augmentation, du fait des commandes d'approvisionnements en protection sanitaire diverse (masques, savons, gels, gants et autres articles nécessaires pour lutter contre la pandémie), du versement de primes nouvelles (liées ponctuellement à la Covid-19 et durablement au Grand-Âge), de l'impact des multiples situations d'absentéisme avec nécessité de remplacement (cas positifs Covid-19, cas contacts Covid-19, suspicions diverses liées à la Covid-19, situations d'autorisation spéciale d'absence ASA) ayant nécessité adaptation des organisations et remplacements.

Les recettes suivent globalement le niveau d'évolution des dépenses, notamment en ce qui concerne les budgets annexes en M22 (EHPAD, SSIAD) car l'Etat vient pour l'heure couvrir les mesures de reconnaissance et de revalorisation du secteur médico-social. Cependant, les situations d'ASA ont un impact financier pour les collectivités, sans compensation de l'Etat qui a pourtant rendu cette situation régulière pour les agents à risque.

Pendant la première phase de la crise sanitaire, le SIVOM a mis en œuvre un plan de continuité d'activité. Il s'est attaché à ce que les activités du domaine médico-social et gérontologique fassent l'objet d'une continuité de service la plus sécurisée possible et que les activités liées à l'insertion et à la petite enfance s'adaptent au contexte d'urgence sanitaire et offrent des mesures post-confinement évolutives dans un second temps.

Le renouvellement de la gouvernance du SIVOM suite aux élections municipales de 2020 (période de mars à juin) conduit à de nouvelles orientations de l'Exécutif. Celui-ci souhaite rénover en profondeur les compétences du SIVOM et développer de nouvelles compétences, avec la préoccupation d'apporter un service de proximité de qualité, économique et efficace et de résoudre les situations problématiques. Ainsi, fin 2020, le SIVOM a décidé de mettre fin à l'activité de Forfait Soins Courant du SRA au sein des résidences gérées par l'ABLAPA. C'était un engagement pris auprès des financeurs (Agence Régionale de Santé, Département) au regard de l'absence de cadre contractuel structuré entre les parties prenantes.

L'exercice 2021 sera engagé sur des bases prudentes, en assurant la continuité des activités, en poursuivant les projets initiés par le nouvel Exécutif du SIVOM (démutualisation des services ressources avec la commune de Bruay-La-Buissière, rénovation de services du Pôle Social, développement de l'offre du Pôle Technique et des groupements de commandes, partenariat entre SIVOM, voire

développement d'une offre Jeunesse), sans conjecturer sur un retour à une situation normalisée ou normale dans un délai raisonnable. La première étape en 2021 est d'assurer la consolidation de l'équipe de direction du SIVOM suite au projet de démutualisation et aux mobilités professionnelles de certains encadrants.

### 6.1. Entretien Maintenance Investissements et Moyens des services

Les orientations de 2020 sont en grande partie à reprendre en 2021 du fait d'une année 2020 ayant laissé peu de place à l'avancement de cette thématique.

Les devis d'entreprises étant réalisés, les travaux d'aménagement de l'accueil de jour en EHPAD doivent être lancés en 2021, si tant est qu'ils soient compatibles avec les prescriptions sanitaires imposées par l'ARS dans le cadre de la crise épidémique Covid-19. La rénovation des chambres en régie est à poursuivre.

Le Centre Technique (garage) du SIVOM ayant fait l'objet d'un aménagement spécifique en 2020, la priorité est désormais à la reprise d'études pour la relocalisation des services du SIVOM à un horizon de 3 ans (soit sur un site unique, soit sur deux sites, l'un à vocation administrative, l'autre à vocation technique). En l'attente, les services administratifs du SIVOM après démutualisation intégreront pour partie les Ateliers du Trèfle.

Il est proposé d'affecter une enveloppe de 155 k€ pour contribuer aux études et à la future opération de relocalisation.

Concernant les moyens informatiques, la priorité est en 2021 au recrutement de l'équipe de 2 informaticiens suite à la démutualisation, puis à la sécurisation des infrastructures (réseaux, messagerie, liaison et abonnements fibre), enfin au développement des procédures dématérialisées. Les nouveaux logiciels du secteur médico-social nécessitent une liaison fibre Internet plus performante. La dématérialisation des instances doit être confirmée (Commission unique, Comité syndical, CMPC) après la première étape qui a concerné les CT/CHSCT et le Bureau syndical en 2019/2020.

### 6.2. Orientations en matière de dépenses de fonctionnement 2021

Le plan stratégique du SIVOM de 2018 est en cours d'actualisation par le nouvel Exécutif afin de définir la feuille de route du nouveau mandat. Les préoccupations du SIVOM sont orientées vers 5 axes : la solidarité, l'efficacité, la transparence, l'autonomie et la rénovation des services.

Les orientations stratégiques de la feuille de route sont les suivantes :

- solidarité auprès des plus fragiles et service public de quotidien (rénovation, adaptation, partenariats)
- efficacité et diversification du Pôle Technique au service des communes
- groupements de commande et optimisation des dépenses communales (au travers de la participation des communes au SIVOM)
- pacte de modernisation et de transformation « Elus/Services » (professionnalisation, déprécarisation, qualité de vie au travail, regroupement des services)

Dans la gestion de la crise sanitaire, le SIVOM a démontré sa capacité d'intervention et d'initiative à échelle intercommunale, au plus proche des habitants et des communes, dans une perspective de protection et d'aide aux plus vulnérables. Ce rôle d'acteur intercommunal de proximité dans le domaine du développement local et social est à cultiver.

Au niveau du Pôle Social, la volonté est de moderniser les services (RAD, SSIAD, SAAD, EHPAD) et de développer une nouvelle offre orientée Jeunesse en proposant aux communes membres d'étudier une nouvelle compétence pour les centres de loisir sans hébergement. La clôture de l'activité du SRA devra faire l'objet de discussion avec l'ARS (unique financeur) au regard du déficit inscrit en comptabilité M22 de l'ordre de 15 K€.

Au niveau du Pôle Technique, deux groupements de commande sont à organiser avec les communes intéressées pour obtenir de meilleurs prix en matière de réfection de voirie et de marquage au sol. Les modalités de participation des communes aux compétences techniques doivent faire l'objet d'une révision pour respecter les observations de la Chambre Régionale des Comptes. Incidemment, cela conduira également à modifier les modalités de participation des communes aux compétences sociales.

En cohérence avec les orientations des lignes directrices de gestion évoquées ci-après, le SIVOM devra préparer la mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2022 du respect de la durée légale du temps de travail. Les impacts dans les services dits postés (EHPAD) ou facturés (SSIAD, SAAD, RAD) auront des conséquences profondes sur l'organisation des plannings d'intervention.

Les suivis budgétaire et comptable demeurent un axe à poursuivre, ainsi que la vigilance sur la trésorerie du SIVOM, conformément aux objectifs énoncés en 2020.

### 6.3. Estimation des dépenses de fonctionnement 2021

#### 6.3.1. Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 au Budget Principal

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	BUDGET PRINCIPAL			
	BP 2019	BP 2020	BP 2021	% Evolution 2020/2021
Charges de personnel	7 140	6 565	5 938	-9,55%
Charges à caractère général	1 361	1 818	1 809	-0,50%
<b>TOTAL</b>	<b>8 501</b>	<b>8 383</b>	<b>7 747</b>	<b>-7,59%</b>

La baisse prévisionnelle annoncée au BP 2021 résulte de la démutualisation.

Les charges à caractère général restent stables, avec une inconnue liée à la crise sanitaire.

#### 6.3.2. Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Ressources

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	Pôle Ressources			
	BP 2019	BP 2020	BP 2021	% Evolution 2020/2021
Charges de personnel	2 366	2 252	1 769	-21,44%
Charges à caractère général	229	475	481	1,26%
<b>TOTAL</b>	<b>2 595</b>	<b>2 727</b>	<b>2 250</b>	<b>-17,49%</b>

Malgré le renfort de la brigade de remplacement, l'effet de la démutualisation permet de voir les charges de personnel diminuer sur 2021.

#### 6.3.3. Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Social

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	Pôle Social			
	BP 2019	BP 2020	BP 2021	% Evolution 2020/2021
Charges de personnel	3 537	3 230	3 165	-2,01%
Charges à caractère général	745	927	916	-1,18%
<b>TOTAL</b>	<b>4 282</b>	<b>4 157</b>	<b>4 081</b>	<b>-1,82%</b>

Les dépenses du Pôle Social sont en diminution par rapport au BP 2020 ; à noter une baisse des charges de personnel sur le RAD et le RPE suite à une réorganisation de ces services. Maintien à charges constantes pour les autres.

#### 6.3.4. Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Technique

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	Pôle Technique			
	BP 2019	BP 2020	BP 2021	% Evolution 2020/2021
Charges de personnel	1 238	1 082	1 003	-7,30%
Charges à caractère général	387	416	412	-0,96%
<b>TOTAL</b>	<b>1 625</b>	<b>1 498</b>	<b>1 415</b>	<b>-5,54%</b>

A noter une baisse des dépenses du Pôle Technique. Les charges de personnel ont été évaluées suite au réalisé 2020, ce qui explique la baisse prévue.

#### 6.3.5. Estimation des dépenses de fonctionnement 2021 du Budget Annexe EHPAD

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	BUDGET ANNEXE 06			
	EPRD 2019	EPRD 2020	EPRD 2021	% Evolution 2020/2021
Charges de personnel	3 209	3 118	3 152	1,09%
Charges à caractère général	557	524	566	8,02%
Charges de structure	416	429	458	6,76%
<b>TOTAL</b>	<b>4 182</b>	<b>4 071</b>	<b>4 176</b>	<b>2,58%</b>

L'augmentation des charges à caractère général est liée essentiellement à l'externalisation de l'entretien du linge des résidents de l'EHPAD de Maisnil-les-Ruitz.

En 2022, cette externalisation sera étendue à l'EHPAD de Calonne-Ricouart avec un effet attendu sur la diminution des charges de personnel liée aux départs en retraite d'agents affectés à la lingerie.

Cette externalisation figure dans le plan de retour à l'équilibre du CPOM des EHPAD.

Concernant les charges de structure, l'augmentation est due aux charges d'administration générale et au dispositif de brigade de réorientation.

#### 6.3.6. Estimation des dépenses de fonctionnement du Budget Annexe SSIAD

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	BUDGET ANNEXE 03			
	BP 2019	BP 2020	BP 2021	% Evolution 2020/2021
Charges de personnel	1 225	1 115	952	-14,62%
Charges à caractère général	303	345	318	-7,83%
Charges de structure	89	130	101	-22,31%
<b>TOTAL</b>	<b>1 617</b>	<b>1 590</b>	<b>1 371</b>	<b>-13,77%</b>

La baisse constatée sur les différents groupes de dépenses est due à l'arrêt de l'activité du service de soins en résidence autonomie par le SIVOM à compter du 01/01/2021.

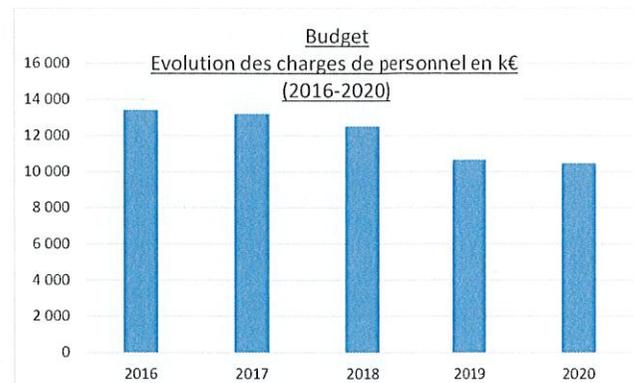
Le SIVOM n'intervient donc plus à compter de 2021 dans les résidences autonomes gérées par l'ABLAPA.

Les personnels (infirmière coordinatrice et auxiliaires de soins) sont désormais affectés à d'autres missions au sein de l'EHPAD de Calonne-Ricouart et du service de soins infirmiers à domicile.

## 7. Politiques des Ressources Humaines

### 7.1. Evolution de la dépense de 2016 à 2020

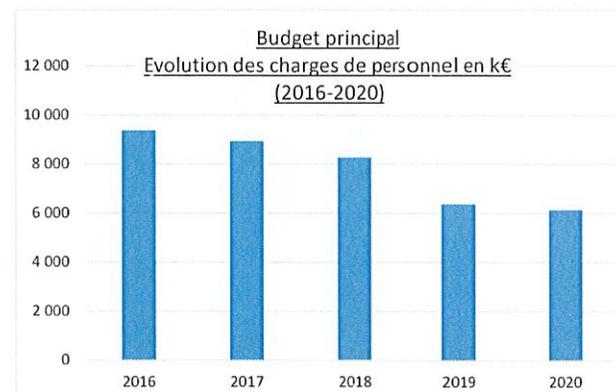
Année	2016	2017	2018	2019	2020
Charges de personnel en k€	13 427	13 211	12 529	10 661	10 484



La baisse constatée des charges de personnel en 2020 résulte de l'optimisation des organisations des services consécutivement aux sorties de fonction enregistrées sur l'année 2020.

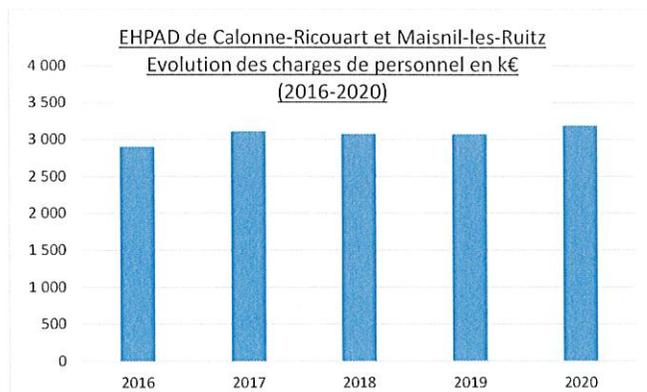
⇒ Budget Principal

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Charges de personnel en k€	9 374	8 955	8 273	6 378	6 136



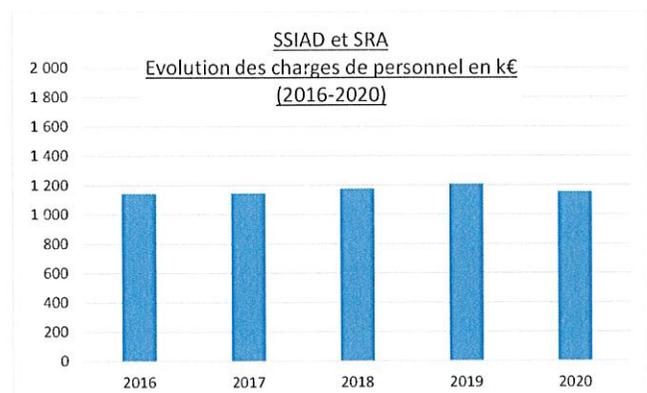
⇒ EHPAD de Maisnil-les-Ruitz et Calonne-Ricouart

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Charges de personnel en k€	2 907	3 111	3 079	3 075	3 195



⇒ Service de Soins Infirmiers à Domicile et Soins en Résidence Autonomie

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Charges de personnel en k€	1 143	1 146	1 177	1 208	1 153

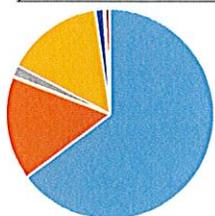


## 7.2. Rémunération indiciaire et indemnitaire des titulaires et des non-titulaires

	2016		2017		2018		2019		2020	
	en k€	%								
<b>Titulaires : Rémunération principale</b>	4988	37,15%	4559	34,51%	4914	39,22%	4705	44,14%	4430	42,25%
<b>Titulaires : Primes &amp; Autres indemnités</b>	1109	8,26%	1534	11,61%	1243	9,92%	1179	11,08%	1098	10,47%
<b>Titulaires : Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale</b>	144	1,07%	139	1,06%	181	1,45%	135	1,26%	124	1,18%
<b>Non titulaires droit public : Rémunération principale</b>	2124	15,82%	2262	17,12%	2024	16,15%	905	8,49%	1027	9,80%
<b>Non titulaires droit public : Autres indemnités</b>	143	1,07%	143	1,08%	142	1,14%	181	1,69%	98	0,93%
<b>Apprenti</b>	3	0,02%	1	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,05%
<b>Emplois d'avenir</b>	44	0,33%	54	0,41%	54	0,43%	55	0,51%	5	0,05%
<b>Emplois aidés</b>	885	6,59%	426	3,22%	80	0,64%	6	0,06%	48	0,46%
<b>Total</b>	9440	70,30%	9117	69,01%	8638	68,95%	7168	67,24%	6835	65,19%

Les pourcentages dans le tableau représentent la part de la rémunération au regard du 012. S'identifie la baisse liée à l'optimisation des organisations des services consécutivement aux sorties de fonction enregistrées sur l'année 2020.

**SIVOM du Bruaysis**  
**Part de la rémunération au regard du statut des**  
**personnels en 2020**



- Titulaires : Rémunération principale
- Titulaires : Primes & Autres indemnités
- Titulaires : Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale
- Non titulaires droit public : Rémunération principale

– Budget principal

	2016		2017		2018		2019		2020	
	en k€	%	En k€	%						
<b>Titulaires Rémunération principale</b>	3368	36%	3274	37%	3267	39%	3065	48,05%	2880	46,94%
<b>Titulaires Primes &amp; Autres indemnités</b>	718	8%	684	8%	758	9%	735	11,52%	669	10,90%
<b>Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale</b>	105	1%	100	1%	97	1%	94	1,47%	85	1,39%
<b>Non titulaires droit public Rémunération principale</b>	1574	17%	1700	19%	1434	17%	418	6,55%	489	7,97%
<b>Non titulaires droit public Autres indemnités</b>	0	0%	0	0%	0	0%	42	0,67%	38	0,62%
<b>Apprenti</b>	3	0%	1	0%	0	0%	0	0,00%	5	0,08%
<b>Emplois d'avenir</b>	44	0%	54	1%	54	1%	55	0,86%	5	0,08%
<b>Emplois aidés</b>	830	9%	362	4%	47	1%	0	0,00%	48	0,78%
<b>Total</b>	6641	71%	6174	69%	5656	68%	4 408	69,12%	4219	68,76%

Les pourcentages dans le tableau représentent la part de la rémunération au regard du 012.

– EHPAD de Maisnil-les-Ruitz et Calonne-Ricouart

Les pourcentages dans le tableau représentent la part de la rémunération au regard du 012.

	2016		2017		2018		2019		2020	
	en k€	%								
<b>Titulaires Rémunération principale</b>	1141	39,25%	767	24,66%	1158	37,61%	1 138	37,00%	1082	33,87%
<b>Titulaires Primes &amp; Autres indemnités</b>	258	8,86%	719	23,13%	348	11,30%	315	10,24%	294	9,20%
<b>Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale</b>	31	1,06%	18	0,58%	29	0,94%	34	1,09%	32	1,00%
<b>Non titulaires droit public Rémunération principale</b>	420	14,43%	474	15,22%	480	15,58%	402	13,07%	475	14,87%
<b>Non titulaires droit public Autres indemnités</b>	111	3,83%	122	3,91%	116	3,78%	108	3,52%	48	1,50%
<b>Apprenti</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Emplois d'avenir</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Emplois aidés</b>	55	1,89%	63	2,04%	34	1,09%	6	0,21%	0	0,00%
<b>Total</b>	2015	69,32%	2163	69,54%	2165	70,31%	2 163	69,54%	1931	60,44%

	2016		2017		2018		2019		2020	
	en K€	%								
<b>Titulaires</b> Rémunération principale	479	41,80%	517	45,16%	489	41,59%	503	41,64%	468	40,59%
<b>Titulaires</b> Primes & Autres indemnités	134	11,66%	130	11,39%	137	11,62%	131	10,88%	135	11,71%
<b>Titulaires</b> Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	8	0,71%	22	1,91%	55	4,71%	7	0,61%	7	0,61%
<b>Non titulaires</b> droit public Rémunération principale	130	11,36%	89	7,77%	110	9,31%	85	7,03%	63	5,46%
<b>Non titulaires</b> droit public Autres indemnités	32	2,81%	21	1,85%	26	2,19%	30	2,47%	11	0,95%
<b>Apprenti</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Emplois d'avenir</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Emplois aidés</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total</b>	783	68,33%	780	68,08%	817	69,44%	757	62,66%	684	59,32%

Les pourcentages dans le tableau représentent la part de la rémunération au regard du 012.

### 7.3. Nouvelle Bonification Indiciaire

La situation en matière de NBI est la suivante :

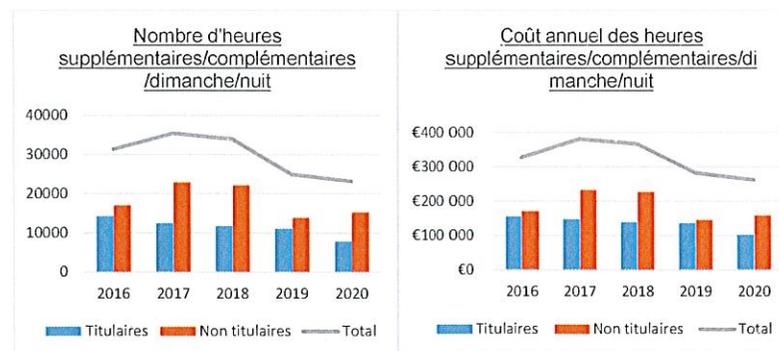
Libellé	Référence dans le décret	Nombre de points	Nombre de bénéficiaire
Conseiller technique en matière de politique sociale ou médico-sociale.	Point 1 du décret 779	50	1
Direction à titre exclusif d'un établissement d'accueil et d'hébergement de personnes âgées	Point 9 du décret 779	30	1
Direction infirmier de soins à domicile	Point 6 du décret 779	20	1
Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité	Point 11 du décret 779	25	3
Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents.	Point 19 du décret 779	15	6
Exercice des fonctions d'assistant socio-éducatif en quartier prioritaire de la politique de la ville	Point 23 du décret 780	20	2

Fonctions d'accueil exercées à titre principal	Point 33 du décret 779	10	18
Régisseur d'avances, de dépenses ou de recettes.	Point 21 du décret 779	20	2

Ainsi, à ce jour, 34 agents bénéficient d'une NBI avec une majorité de bénéficiaires en matière d'accueil.

### 7.4. Heures supplémentaires-complémentaires-dimanche et nuit

		2016	2017	2018	2019	2020
<b>Titulaires</b>	Nombre d'heures supplémentaires	14306	12505	11743	11090	7815
	Coût des heures supplémentaires	156 620 €	148 449 €	139 896 €	136 205 €	103 166 €
<b>Non titulaires</b>	Nombre d'heures supplémentaires	17069	22855	22178	13858	15329
	Coût des heures supplémentaires	171 362 €	233 257 €	227 245 €	146 645 €	158 853 €
<b>Total</b>	Nombre d'heures supplémentaires	31375	35360	33921	24948	23144
	Coût des heures supplémentaires	327 982 €	381 706 €	367 141 €	282 850 €	262 019 €



La baisse du nombre d'heures entre 2019 et 2018 est liée au transfert d'une partie de l'activité du Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile.

### 7.5. Avantages en nature (logement, repas, véhicules)

Le principal avantage en nature est le déplacement en véhicule de service. Ces derniers sont contrôlés comme l'exige la réglementation à travers un suivi mensuel des kilométrages, de la consommation en carburant et de la tenue des carnets de bord.

Concernant les repas, au niveau des EHPAD, en fonction des horaires de service, les agents peuvent prendre leur repas au sein de l'établissement pour un montant de 2,50 € (à confirmer).

La collectivité ne dispose d'aucun logement.

## 7.6. Formations

Les sessions de formation ont fortement été impactées par l'épidémie de Covid-19. Nombre d'entre elles ont été annulées ou reportées à des dates ultérieures. En conséquence, le SIVOM enregistre une très forte baisse des participations aux formations sur l'année 2020 en dépit d'une volonté toujours affichée de garantir la formation continue de l'ensemble des agents tout au long de leur carrière.

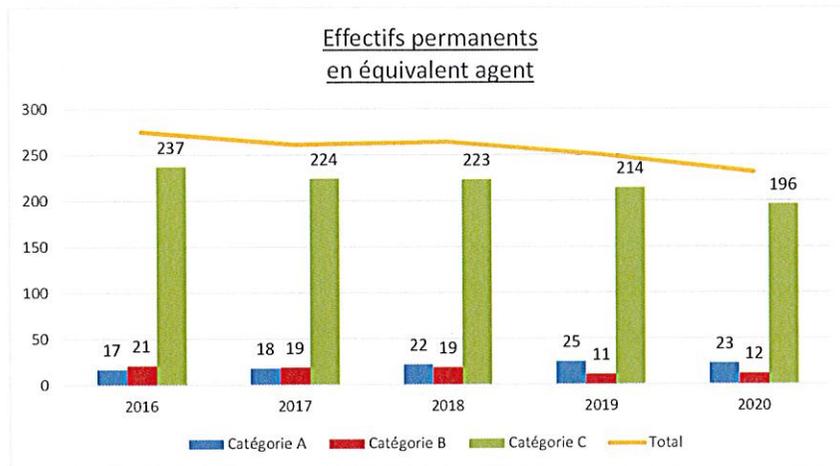
Formations CNFPT 2020 : 55 jours  
Formations sécurité : 7 jours

Total Formation 2019 : 62 jours

## 7.7. Structure des effectifs

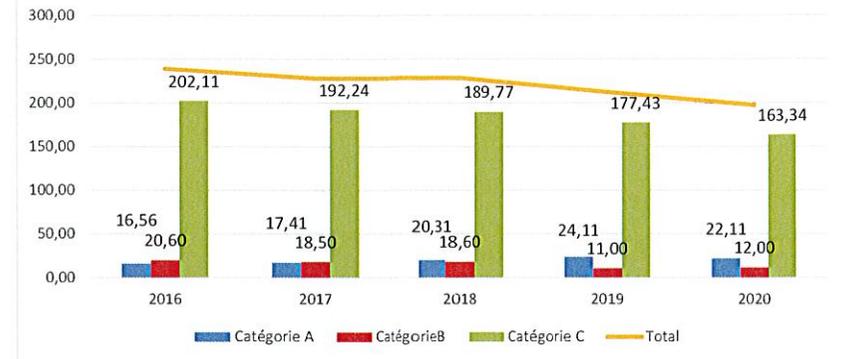
### Effectif permanent

Effectifs permanents en équivalent agent au 31/12					
	2016	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	17	18	22	25	23
Catégorie B	21	19	19	11	12
Catégorie C	237	224	223	214	196
Total	275	261	264	250	231



Effectifs permanents en équivalent temps plein au 31/12					
	2016	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	16,56	17,41	20,31	24,11	22,11
Catégorie B	20,60	18,50	18,60	11,00	12,00
Catégorie C	202,11	192,24	189,77	177,43	163,34
Total	239,27	228,15	228,68	212,54	197,45

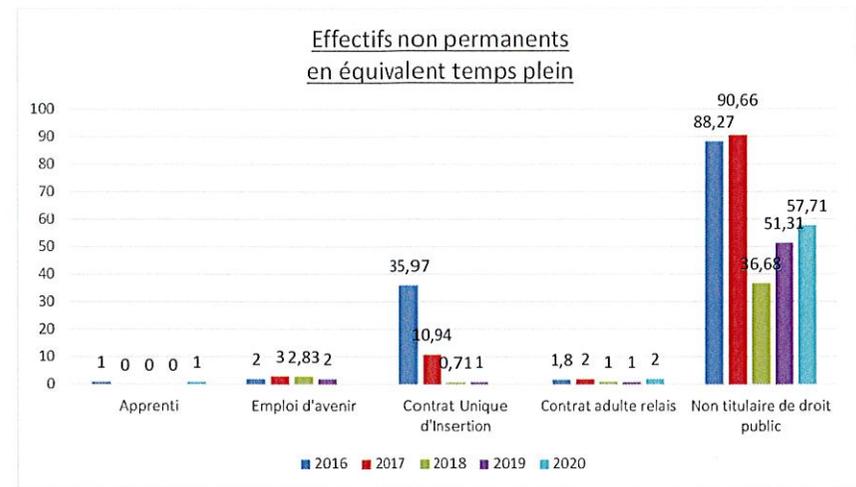
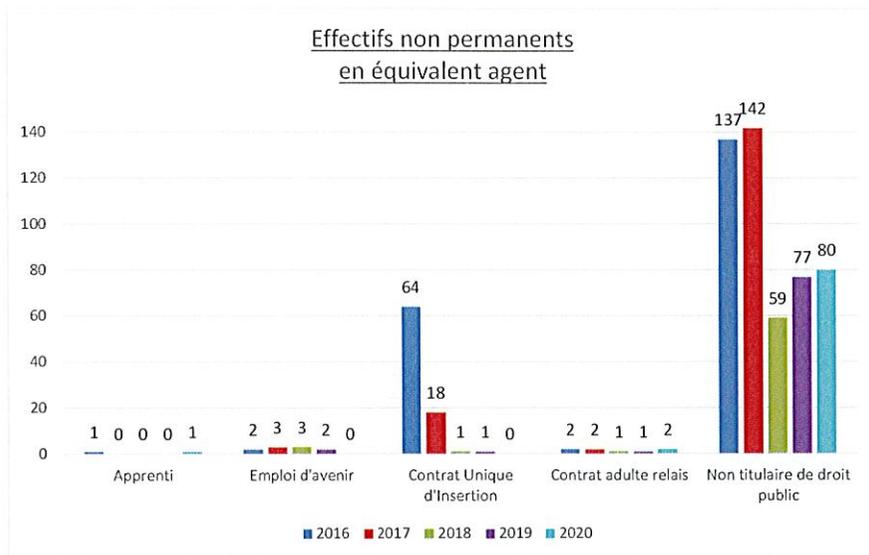
### Effectifs permanents en équivalent temps plein



Bien que globalement stables, les effectifs du SIVOM connaissent une légère érosion aux cours de ces dernières années.

### Effectif non permanent

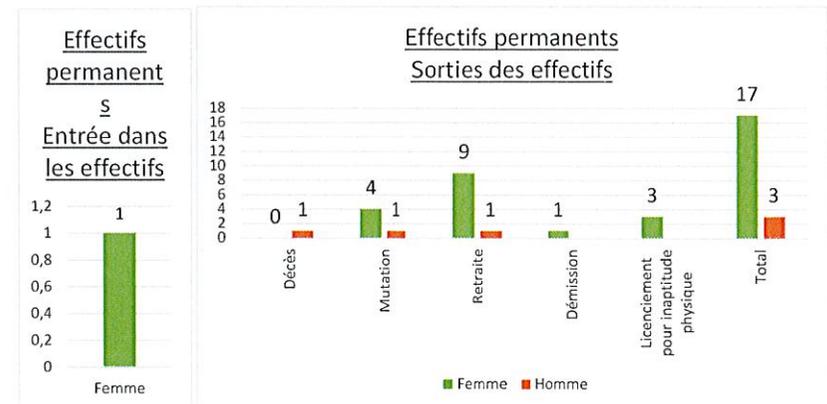
	Equivalent agent				
	2016	2017	2018	2019	2020
Apprenti	1	0	0	0	1
Emploi d'avenir	2	3	3	2	0
Contrat Unique d'Insertion	64	18	1	1	0
Contrat adulte relais	2	2	1	1	2
Non titulaire de droit public	137	142	59	77	80
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>165</b>	<b>64</b>	<b>81</b>	<b>83</b>



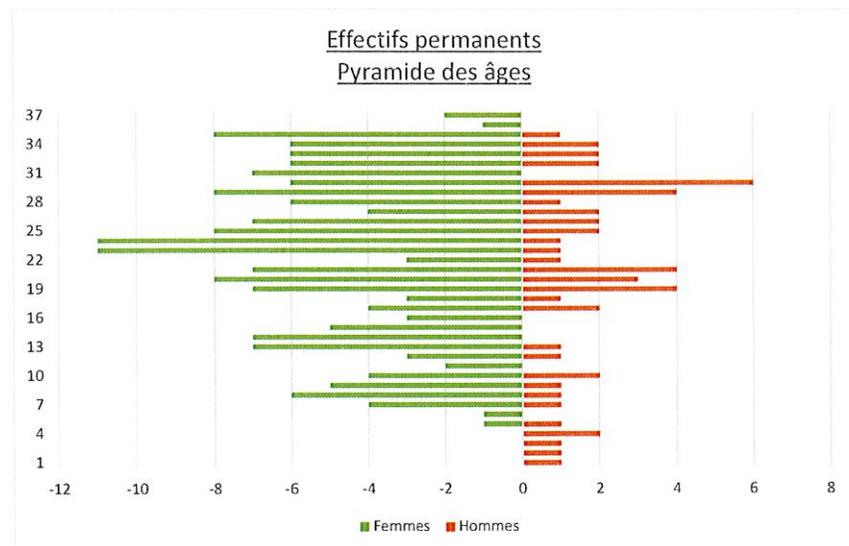
En 2020, la légère augmentation des effectifs non permanents concerne essentiellement le Pôle Social et s'explique par la crise sanitaire de cette année 2020.

#### Entrées et sorties d'effectifs

	Equivalent Temps Plein				
	2016	2017	2018	2019	2020
Apprenti	1	0	0	0	1
Emploi d'avenir	2	3	2,83	2	
Contrat Unique d'Insertion	35,97	10,94	0,71	1	
Contrat adulte relais	1,8	2	1	1	2
Non titulaire de droit public	88,27	90,66	36,68	51,31	57,71
<b>Total</b>	<b>129,04</b>	<b>106,60</b>	<b>41,22</b>	<b>55,31</b>	<b>60,71</b>



## Pyramide des âges



En décembre 2020, la moyenne d'âge de la collectivité s'établit à 48 ans et 1 mois (contre 47,5 ans en 2019).

### 7.8. Temps de travail

Le temps de travail annuel établi dans le cadre du règlement intérieur de fonctionnement des services s'élève à 1 516 heures obtenues de la manière suivante :

52 semaines x 35 heures = 1 820 heures  
 - 248 heures de congés annuels  
 - 8 jours fériés (en moyenne) x 7 heures = 56 heures  
 -----  
 1 516 heures

Le différentiel entre le temps de travail fixé au règlement intérieur de la collectivité et le temps de travail légal fixé à 1607 heures annuelles, fixé par la loi de transformation de la fonction publique, est de 91 heures par an.

Différentes pistes de régularisation de la situation seront étudiées en 2021 suite à la loi de transformation de la fonction publique. La proposition d'actualisation du règlement intérieur sera validée dans le cadre des instances représentatives et de l'Assemblée Délibérante sachant que la date limite fixée est le 1<sup>er</sup> semestre 2021.

### 7.9. Egalité femme homme dans la collectivité

#### Plan d'actions Egalité Femmes Hommes 2021-2023 (délibéré en décembre 2020, intégré au ROB)

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 doivent mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

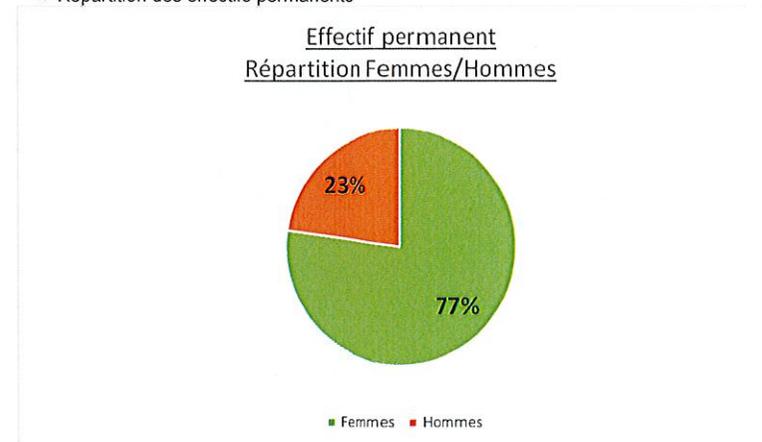
Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique

### Etat des lieux de la parité

⇒ Répartition des effectifs permanents

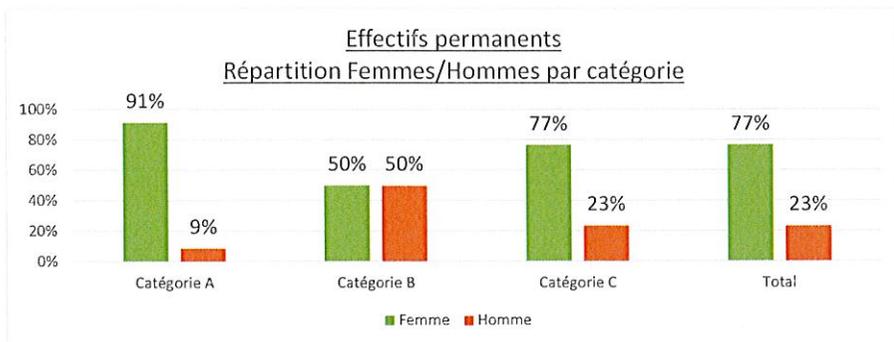


A fin décembre 2020, le SIVOM de la Communauté du Bruaysis dispose d'un effectif permanent de 177 femmes et 54 hommes.

Le taux de féminisation au sein du SIVOM est supérieure au taux national de la fonction publique territoriale (61%). Cela s'explique par la surreprésentation du nombre de femmes employées au sein du Pôle social.

⇒ Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	21	91%	6	50%	150	77%	177	77%
Homme	2	9%	6	50%	46	23%	54	23%
Total	23		12		196		231	



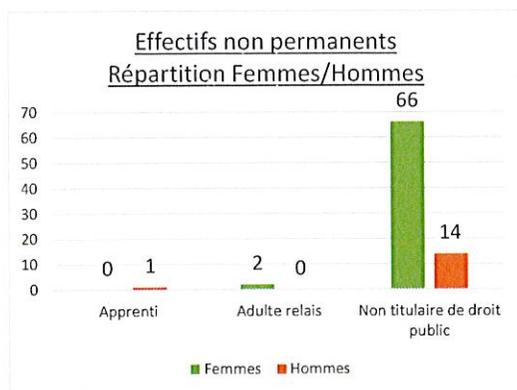
Cette répartition hommes-femmes est favorable aux femmes. Pour la catégorie C, cela s'explique par la forte féminisation des emplois dans la filière médico-sociale.

En tout état de cause, à ce jour, les chiffres de féminisation au SIVOM sont supérieurs à ceux de la fonction publique territoriale pour les catégories A et C. D'après le rapport annuel de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique portant sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique (édition 2017), 61 % sont des femmes dans la Territoriale ; sachant que celle-ci comporte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61 % en catégorie C.

Suite au reclassement de catégorie B à catégorie A du cadre d'emploi pour éducateur jeune enfant et assistant socio-éducatif, l'effectif de la catégorie A, a mécaniquement augmenté.

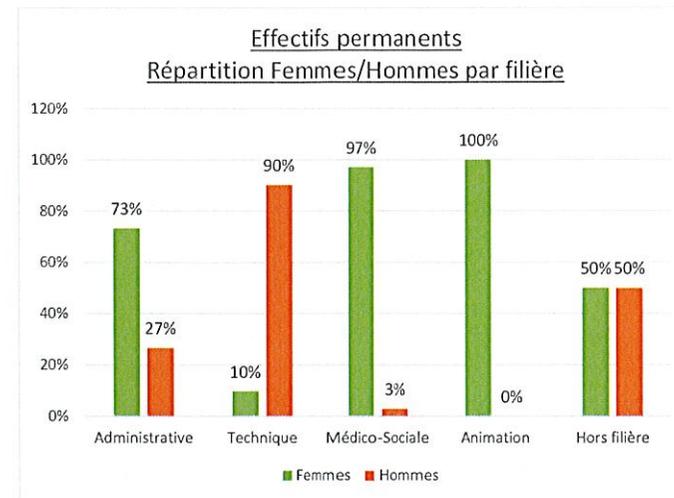
⇒ Répartition des effectifs non permanents

	Equivalent agent			Equivalent temps plein		
	Femme	Homme	Total général	Femme	Homme	Total général
Apprenti	0	1	1	0	1	1
Adulte relais	2	0	2	2	0	2
Non titulaire de droit public	66	14	80	46,86	10,85	57,71
<b>Total général</b>	<b>68</b>	<b>15</b>	<b>83</b>	<b>48,86</b>	<b>11,85</b>	<b>60,71</b>



⇒ Répartition par genre selon la filière

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	33	12	45	73%	27%	19%
Technique	4	37	41	10%	90%	18%
Médico-Sociale	135	4	139	97%	3%	60%
Animation	4	0	4	100%	0%	2%
Hors filière	1	1	2	50%	50%	1%
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>54</b>	<b>231</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>



	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjoint administratifs territoriaux	25	76%	8	24%	33	14%
Adjoint techniques territoriaux	4	17%	20	83%	24	10%
Adjoint territoriaux d'animation	3	100%		0%	3	1%
Agents de maîtrise territoriaux		0%	14	100%	14	6%
Agents sociaux territoriaux	82	99%	1	1%	83	36%
Animateurs territoriaux	1	100%		0%	1	0%
Assistants territoriaux socio-éducatifs	2	100%		0%	2	1%
Attachés territoriaux	4	80%	1	20%	5	2%
Auxiliaires de soins territoriaux	36	92%	3	8%	39	17%
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	1	100%		0%	1	0%
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	1	100%		0%	1	0%

Educateurs territoriaux de jeunes enfants	4	100%		0%	4	2%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	9	100%		0%	9	4%
Ingénieurs territoriaux		0%	1	100%	1	0%
Rédacteurs territoriaux	5	63%	3	38%	8	3%
Techniciens territoriaux		0%	3	100%	3	1%
	177	77%	54	23%	231	100%

Il ressort que les cadres d'emplois les plus féminisés sont :

- les auxiliaires de soins (92%)
- les agents sociaux territoriaux (99%)
- les animateurs et adjoints territoriaux d'animation (100%)
- les cadres territoriaux de santé paramédicaux (100%)
- les assistants socio-éducatifs territoriaux (100%)
- les éducateurs territoriaux de jeunes enfants (100%)
- les infirmiers territoriaux en soins généraux (100%)

A contrario, les cadres d'emploi les plus masculinisés sont :

- les ingénieurs (100%)
- les agents de maîtrise (100%)
- les techniciens (100%)

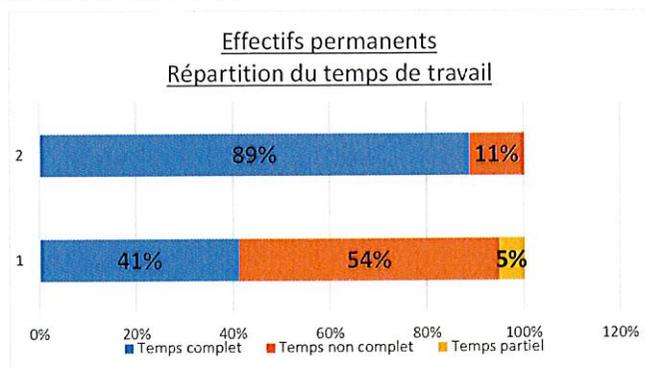
A la lecture de ces éléments, il apparaît nécessaire de poursuivre la politique de gestion des ressources humaines qui favorise la mixité et la parité. Toutefois dans les métiers fortement féminisés du pôle social, il sera difficile d'infléchir la tendance en l'absence de profils masculins formés aux métiers socio-médico et socio-éducatifs. Cela se confirme au niveau de la formation initiale dans les filières spécialisées des établissements.

⇒ Répartition par âge moyen des agent(e)s

	2020
Moyenne d'âge des femmes :	48 ans et 5 mois
Moyenne d'âge des hommes :	47 ans et 1 mois
Moyenne d'âge générale :	48 ans et 1 mois

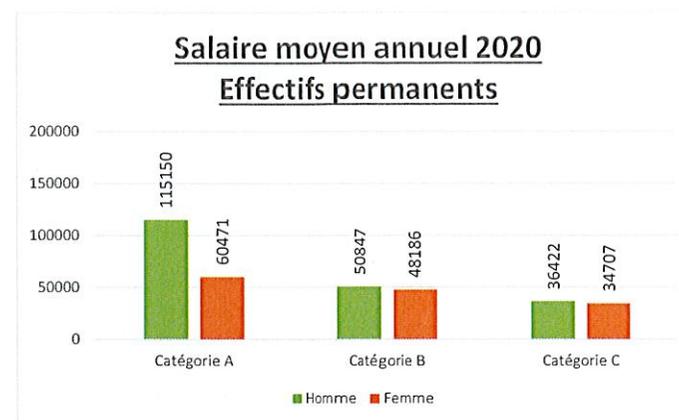
La moyenne d'âge des titulaires dans la collectivité est relativement élevée soit 48 ans et un mois avec une moyenne de 48 ans et 5 mois pour les femmes et de 47 ans et 1 mois pour les hommes. Cette répartition est supérieure à celle de la fonction publique territoriale évaluée à 45,1 ans pour les femmes et à 44,8 ans pour les hommes.

⇒ Répartition par temps de travail



Cette répartition sur le temps de travail met clairement en évidence que l'activité en temps non complet ou partiel concerne essentiellement les femmes (59%).

⇒ Répartition par coût salarial (rémunération + charges) annuel en euros



Au sein de la collectivité, l'écart de revenu entre les femmes et les hommes est marqué pour la catégorie A. Cette situation s'explique notamment par l'écart existant entre les différentes grilles indiciaires sur lesquelles les agent(e)s sont positionné(e)s en fonction de leur cadre d'emploi. Pour les catégories B et C, cet écart est beaucoup plus restreint.

⇒ Répartition des entrées et sorties

		2017	%	2018	%	2019	%	2020	%
ENTREES	Femme	2	40%	2	40%	0		1	100%
	Homme	3	60%	3	60%	1	100%	0	
	Total	5		5		1		1	
SORTIES	Femme	12	80%	10	91%	10	62,5%	17	85%
	Homme	3	20%	1	9%	6	37,5%	3	15%
	Total	15		11		16		20	

Le nombre de sorties annuel demeure élevé. Ce rythme de départ est lié au niveau élevé de la moyenne d'âge au sein de la collectivité.

### Le plan d'action 2021-2023

En 2018, a été mis en place un groupe de réflexion dans le cadre du dialogue social regroupant des représentants syndicaux, des agents et des cadres de la Ville, du CCAS et du SIVOM de la Communauté du Bruaysis.

Depuis 2018 et la mise en place du groupe de réflexion, l'égalité femme-homme est mieux intégrée et la promotion de l'égalité femme-homme est placée au cœur de la gestion des ressources humaines, dans une démarche continue d'animation et de pilotage d'actions.

En 2019, des actions ont été engagées dans ce domaine.

⇒ **Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

<b>Objectif n°1 :</b>	<b>Mettre en place un observatoire des rémunérations</b>	<b>Echéance</b>
Actions	✓ Développer des indicateurs de suivi des rémunérations pour identifier les causes de disparités éventuelles sur le plan de la rémunération	

<b>Objectif n°2 :</b>	<b>Garantir l'équité dans la gestion des rémunérations entre les femmes et les hommes</b>	<b>Echéance</b>
Actions	✓ Garantir la mise en œuvre d'un régime indemnitaire identique à chaque agent(e) ✓ Veiller à l'équilibre des déroulements de carrière entre les femmes et les hommes au sein d'un grade équivalent	

⇒ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

<b>Objectif n°3 :</b>	<b>Mettre en place des sessions pour sensibiliser sur le sujet de l'égalité femme-homme ainsi que des conférences ou temps d'échanges sur les enjeux de la mixité.</b>	<b>Echéance</b>
Actions	✓ Identifier un partenaire externe pour porter une communication sur le sujet de l'égalité femme-homme auprès de l'encadrement puis de l'ensemble du personnel.	

<b>Objectif n°4 :</b>	<b>Atténuer l'impact du genre dans les supports de communication</b>	<b>Echéance</b>
Actions	✓ Systématiser et généraliser le recours à la féminisation des postes et des emplois dans les fiches de poste, les délibérations et autres rapports. ✓ Garantir une communication non stéréotypée.	

⇒ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

<b>Objectif n°5 :</b>	<b>Intégrer la notion de parentalité dans la gestion des effectifs</b>	<b>Echéance</b>
Actions	✓ Identifier les contraintes liées à la parentalité en tenant compte de l'âge des enfants et y apporter des solutions tout en garantissant la qualité et la continuité du service rendu aux usagers.	

<b>Objectif n°6 :</b>	<b>Identifier les freins à une articulation sereine entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale</b>	<b>Echéances</b>
Actions	✓ Constituer un groupe de travail représentatif et paritaire pour identifier les freins et les solutions permettant de les lever. ✓ Déployer les solutions validées par l'Autorité Territoriale.	

<b>Objectif n°7 :</b>	<b>Mettre en œuvre la possibilité de recourir au télétravail en période d'activité classique</b>	<b>Echéances</b>
Actions	✓ Constituer un groupe de travail représentatif et paritaire pour définir le cadre du télétravail. ✓ Déployer les solutions validées par l'Autorité Territoriale.	

⇒ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

<b>Objectif n°8 :</b>	<b>Lutter contre toutes formes de discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes</b>	<b>Echéances</b>
Actions	✓ Développer une campagne de communication en interne sur le sujet	

<b>Objectif n°9 :</b>	<b>Sensibiliser les agents sur les différentes situations</b>	<b>Echéances</b>
Actions	✓ Elaborer un mode opératoire à destination de l'ensemble du personnel pour lui permettre de réagir lorsque qu'il a connaissance de faits dont seraient victime un/une collègue.	

<b>Objectif n°10 :</b>	<b>Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents en souffrance</b>	<b>Echéances</b>
------------------------	---	------------------

Actions	✓ Identifier, informer, organiser la prise en charge et orienter les agents victimes de violence (partenaires et professionnels spécialisés dans la gestion de cette problématique)	
---------	---	--

#### 7.10. Orientations 2021 en matière de ressources humaines

Dans le cadre de la politique en ressources humaines de la collectivité et vu sa volonté d'adapter en permanence le service public aux besoins des usagers et administrés, le SIVOM souhaite poursuivre la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) engagée en 2020. Ainsi, une analyse par métier doit désormais être généralisée pour identifier les compétences existantes par rapport à celles nécessaires à l'avenir.

Cette démarche permettra de développer des plans de formation individualisés au profit des agents concernés.

En 2020, l'incitation à la mobilité interne s'est poursuivie, même si la tâche n'a pas été rendue facile par la situation sanitaire.

La réflexion doit également se poursuivre en 2021 sur la reconnaissance salariale, engagée à travers la mise en place du RIFSEEP. Celle-ci devrait permettre, à terme, d'offrir quelques marges de manœuvre aux managers dans la gestion de leurs équipes.

2020 restera marquée par une crise sanitaire sans précédent. Cette dernière a, et aura au long terme, un impact très important qui laissera des traces au sein de l'ensemble des services et plus spécifiquement dans les équipes du Pôle Social, en première ligne depuis le début de la crise. Le développement de temps de convivialité, l'accompagnement des personnels par le prisme de la prévention des risques psychosociaux et la reconnaissance de l'investissement et de l'engagement des personnels seront incontournables.

Outre le travail déjà mené sur les aménagements de poste et les reclassements notamment suite à restrictions, les formations débutées portant sur ces domaines précités se poursuivront en 2021 pour les managers de la collectivité, les membres du CHSCT et les élu(e)s.

2021 marquera la poursuite de l'engagement de la collectivité dans l'accompagnement des agents en situation de reclassement. Le bilan de l'expérience lancée au cours de ces deux dernières années est réellement positif. Cette démarche a permis de réorienter 8 agents éloignés de longue date du service pour cause d'inaptitudes physiques, essentiellement vers des missions adaptées à leurs aptitudes résiduelles. Fort de la réussite de cette expérience, le SIVOM veut porter cette ambition en matière de reclassement plus avant en élargissant la réflexion à un niveau supérieur par le biais de la mise en place d'un groupe de réflexion intercommunal sur les modalités de gestion et de mobilité des personnels en situation d'inaptitude.

Dans le cadre de la qualité au travail au sein des services à la personne, en partenariat avec la CARSAT, se poursuit le plan TMS PRO (Trouble musculo-squelettique professionnel). Ce plan vise à mettre en place des mesures pour assurer aux agent(e)s des conditions de travail leur permettant d'exercer leur profession le plus longtemps possible et avec le moins de risque possible. Ainsi, outre la régularité des visites à domicile, des sessions de formation qui n'ont pu se tenir en 2021 seront proposées et systématisées. Les familles seront associées au maximum pour garantir le respect de l'intégrité physique et psychologique des agents lors des interventions à domicile. Enfin, des temps d'échanges permettant aux agent(e)s de communiquer sur leurs pratiques seront reconduits. Ils permettront de rappeler la nécessité d'utiliser le matériel adapté à chaque intervention, les postures à adopter pour réduire les impacts musculaires. Ces temps d'échanges seront également un lieu d'expression libre qui permettra aux personnels de disposer d'un espace pour libérer la charge émotionnelle issue de cette année si particulière.

En outre, depuis 2019, une enveloppe d'un montant estimé à 50 000 € est allouée dans le cadre du dialogue social ; cela permet de mettre en place des aménagements de poste au sein des différents services.

Suite à une étude menée en CHSCT, un suivi régulier de l'absentéisme de longue durée est en place afin d'accompagner un maximum d'agent vers la reprise d'activité et de le réduire, dans la mesure du possible, vu les coûts qu'il engendre.

	Nombre de jours d'absence									
	Maladie ordinaire	%	Longue maladie (1)	%	Accident du travail (2)	%	Maladie professionnelle	%	Absentéisme médical	%
2020	5134	7%	1737	2%	2624	4%	1420	2%	10915	15%
2019	5337	7%	2195	3%	2861	4%	1711	2%	12103	16%
2018	7759	8%	2542	3%	2874	3%	1835	2%	15010	16%

(1) : Longue maladie : Congés Longue Maladie + Congés Longue Durée + Congés Grave Maladie

(2) : Accident du travail + Accident de trajet

Dans le cadre du rapport de la Chambre Régionale des Comptes et de la Loi portant sur la transformation de la fonction publique, le collectif et les instances paritaires devront travailler sur le respect du temps de travail légal afin d'aboutir à un protocole d'accord.

Les orientations en matière de ressources humaines pour 2021 concerneront les points suivants :

- la réflexion à mener dans le cadre du temps du travail conformément à la Loi sur la transformation de la fonction publique d'août 2019
- la poursuite de la mise en œuvre des mesures gouvernementales relatives au déploiement du Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations (PPCR)
- la poursuite de la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
- la mise en place de la prime « Grand âge » et de tout autre élément réglementaire de reconnaissance qui émergerait dans le cadre de la poursuite de la gestion de la crise sanitaire dès lors que les financements associés seraient garantis
- l'ouverture d'une réflexion sur la démarche « métiers » (déroulement de carrière, régime indemnitare, mobilité professionnelle, plan de formation) au sein de la collectivité
- la mise en œuvre des lignes directrices de gestion connaîtra sa première année d'existence. Ces dernières, définies au cours du second semestre 2020, feront l'objet d'un premier bilan. Une réflexion complémentaire spécifique concernant les critères d'avancement de grade qui relèvent désormais de la seule responsabilité de la collectivité devra être menée au sein des instances représentatives.

## 8. Rapport sur le développement durable

La loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite loi Grenelle II, a été codifiée aux articles L.23116161, L.3311-2, L.4310-1 et L.4425-7 du Code Général des Collectivités Territoriales. Ces dispositions soumettent les collectivités territoriales à la présentation, préalablement au débat sur le projet de budget, d'un rapport sur la situation interne et territoriale en matière de développement durable.

Ce rapport permet à l'organe délibérant de mettre en avant les choix politiques et leur cohérence aux regard des enjeux locaux et des finalités du Développement durable.

Outre la présentation des politiques territoriales sur le sujet, il est attendu un développement sur les pratiques et activités menées au sein de la collectivité. Le rapport n'est pas un bilan exhaustif,

cependant il s'attache à rendre compte des progrès à réaliser ; compte tenu de l'ampleur des changements à opérer, les actions et politiques menées s'inscrivent dans les moyen et long termes.

Ainsi, le rapport illustre d'une part le développement durable dans le fonctionnement de la collectivité et des services, et d'autre part, il présente la diversité des politiques ayant intégré le développement durable comme levier d'action.

### 8.1. Au sein de l'Administration générale

#### La dématérialisation des instances

Depuis fin 2018, la dématérialisation des Bureaux syndicaux a été mise en place ; les documents relatifs à ces derniers (compte-rendu, ordre du jour, note explicative, annexes) sont envoyés par mail, ce qui représente une économie en matière d'impression et d'envoi postal.

En 2020, la gestion de la crise et le report des élections municipales n'ont pas permis de généraliser de manière satisfaisante la dématérialisation des instances. Cet objectif est reconduit en 2021 pour les Comités syndicaux et les Commissions uniques.

Cette poursuite de la dématérialisation permettra de réaliser des économies non négligeables car l'envoi d'un Comité syndical concerne 200 enveloppes comprenant chacune en moyenne une trentaine de pages.

#### La dématérialisation des supports de communication

Depuis 2019, a été engagée une vaste démarche visant à la dématérialisation des supports de communication. Ainsi les numéros du bulletin interne, le dépliant de présentation budgétaire, la carte de vœux sont désormais dématérialisés.

En 2020, dans le cadre de la gestion de crise, le site internet et les pages Facebook du SIVOM ont été mobilisés comme relais d'information auprès des habitants comme des communes sur les actions mises en place par le SIVOM.

La dématérialisation des supports de communication s'inscrit pleinement dans une politique visant à limiter les impressions papier et les envois postaux, contribuant ainsi à un axe de développement durable.

#### Les actions envisagées pour 2021

Le SIVOM souhaiterait mettre en place en 2021 un système de tri sélectif des déchets au sein des services (non réalisé en 2020). Cela viserait à trier ces derniers : papier, aluminium, plastique et déchets.

Des containers spécifiques seraient installés aux Ateliers du Trèfle et au 3<sup>e</sup> étage de la Maison des services.

### 8.2. Au sein du Pôle Social

#### Le recours au logiciel et à la dématérialisation pour le SAAD et le futur SPASAD

Au sein du SAAD, la mise en place de la télégestion s'inscrit dans une gestion améliorée et durable car plus efficiente et moins consommatrice de papier.

Le logiciel SPASAD a été déployé au sein des 3 services (SAAD, SSIAD, RAD). Il doit encore être amélioré et approprié par les agents pour produire ses pleins effets.

#### Les actions quotidiennes de la MIPPS, du RPE et des EHPAD

La MIPPS et le RPE mènent des actions quotidiennes en faveur du développement durable ; à travers les actions menées, ces services transmettent et véhiculent des valeurs éco-citoyennes auprès du public. La MIPPS et le RPE n'ont plus recours à la matière plastique lors de leur manifestation comme en interne ; des « éco mugs » ont été acquis.

La MIPPS et le RPE ont dématérialisé leurs publications et diffusent essentiellement par mail.

Le RPE est très attaché à la réutilisation et au recyclage, valeurs mises en avant à des fins pédagogiques. De plus, depuis fin 2019, il propose aux enfants d'utiliser de la peinture solide (en pain).

Au travers de l'action « Bruaysis solidaire : En avant masques ! », outre la dimension de prévention santé et d'action collective solidaire de territoire, ce projet porté par la MIPPS tend à promouvoir l'usage de masques réutilisables confectionnés localement. Trois axes de développement sont ainsi investis : se protéger (prendre soin), limiter les déchets (laver son masque), réduire l'empreinte environnementale (produire localement). Cette action se poursuit en 2021 par l'animation des ateliers de confection solidaires, selon les possibilités liées au contexte sanitaire. Dans le cadre du défi 10 jours sans écran, des ateliers de fabrication de produits ménagers au naturel seront proposés (en mai 2021).

Au sein des EHPAD, le tri sélectif est effectif est l'ensemble du personnel et des résidents y sont sensibilisés. Un travail sur le recours à l'éclairage plus économique se poursuit sur l'ensemble des deux EHPAD (remplacement des néons par des pavés lumineux).

#### Les véhicules électriques au SSIAD

Pour les interventions à domicile, le recours aux véhicules électriques est systématisé en priorité. L'acquisition de ces véhicules électriques permet d'inscrire les déplacements dans une démarche de développement durable. L'objectif est de remplacer une partie de ces véhicules alimentés par de l'énergie fossile (produits hydrocarbonés) par des véhicules électriques.

L'utilisation de ces véhicules permet :

- de faire un geste pour la planète : zéro carburant, zéro émission
- de faire des économies : électricité moins coûteuse que l'essence, coût de l'assurance auto moins élevé, recharge peu coûteuse, entretien minime
- de gagner en confort d'utilisation : fonctionnement silencieux et sans odeur, absence de vibrations, une tenue de route et une stabilité remarquables grâce au centre de gravité plus bas

#### Les actions envisagées pour 2021

Poursuite des actions engagées par les services du Pôle Social et notamment du RPE et de la MIPPS.

En 2021, l'acquisition de véhicules électriques sera poursuivie et un plan de déplacement pourrait être développé.

#### 8.3. Au sein du pôle Technique

##### Le recours aux LEDs au sein de l'Eclairage Public

Le service contribue largement aux campagnes de « relamping » de l'éclairage public des communes visant à investir pour l'avenir ; car l'éclairage LED est moins énergivore.

Sur un parc de 12 000 points lumineux entretenu par le service Eclairage Public, 7 500 sont maintenant équipés en LEDs et 2 600 sont en lampes basses consommations (60 watts). Donc il reste 1500 points lumineux en sodium (150watts) sur les communes adhérentes. Les interventions curatives du service sur ces lampes représentent un remplacement d'environ 500 lampes par an, récupérées par l'attributaire du marché pour être orientées vers « RECYLUM » qui les traite et les recycle.

##### Une gestion durable au sein des Espaces Verts

En période hivernale, d'octobre à fin février, le service procède à l'élagage et l'abattage, ce qui représente après broyage des branches environ 2 mètres cube de copeaux par jour. Ces derniers sont laissés sur place dans les massifs ou aux pieds des arbres pour limiter la croissance des plantes adventices. Cette pratique totalise 40 m<sup>3</sup> de copeaux sur la période hivernale.

Durant la haute saison, de mars à septembre, le service assure la taille des arbustes dont les résidus sont broyés. De qualité inférieure aux résidus de branches d'arbres, ces résidus sont transportés au dépôt à Divion. Cela représente 190 m<sup>3</sup> pour 7 mois.

Les feuilles sont au maximum poussées à l'aide de souffleurs dans les massifs d'arbustes pour apporter des nutriments aux différentes plantes et limiter la prolifération des mauvaises herbes par étouffement. Pour les endroits où les feuilles ne peuvent être soufflées dans les massifs (avenues, certaines pelouses, etc.) celles-ci sont rassemblées en boudin, aspirées à l'aide d'un aspirateur à feuilles et exportées au dépôt à Divion pour une quantité estimée de 80 m<sup>3</sup> durant la période hivernale.

Pour rappel, le SIVOM n'a plus recours à aucun produit phytosanitaire, conformément aux dispositions légales.

##### Le service Entretien et les produits écologiques

Le service Entretien a entamé début 2020 l'usage de produits écologiques fabriqués par les agentes elles-mêmes. Cependant, la crise sanitaire a nécessité d'abandonner provisoirement cette expérimentation écologique pour revenir aux produits normés industriels prescrits par les autorités sanitaires durant la période épidémique.

##### Le Garage et la gestion des huiles et batteries

Le garage mécanique gère 450 litres d'huile qui vont être récupérées et retraitées en 2021.

En 2020, 32 pneumatiques et 5 batteries ont été orientés vers une filière de recyclage.

##### Les actions envisagées pour 2021

En 2021, dès que les conditions sanitaires le permettront, le service Entretien va reprendre l'expérimentation de la fabrication de produits éco responsables et durables en se reposant sur l'expertise de la MIPPS dans ce domaine [Olivier Foratier à actualiser]. Le service Espaces Verts va acquérir un deuxième broyeur pour augmenter le broyage des végétaux, le volume de paillage et ainsi maîtriser davantage la pousse des adventices.

## 9. Conclusion

Les orientations budgétaires 2021 s'articulent autour des axes suivants :

- stabilisation des dépenses de fonctionnement (chapitres 011 et 012)
- dans le même temps, renforcement de la sécurité informatique des réseaux SIVOM et mise en œuvre d'un plan stratégique numérique de mandat (à construire en 2021)
- maîtrise de la masse salariale par action avec les communes membres dans le cadre du dispositif de brigade de réintégration pour les agents en situation de reclassement professionnel
- poursuite du plan d'action pour stabilisation des EHPAD et des plans d'actions thématiques du Pôle Social
- poursuite par la MIPPS des actions d'animation et de prévention auprès des populations et des communes pour lutter contre la propagation de l'épidémie, en coordination avec la communauté d'agglomération
- étude de regroupement de l'ensemble des services du SIVOM sur un site unique à l'horizon de 3 ans, voire en alternative, relocalisation d'une part des services administratifs et d'autre part des services techniques
- mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion, dont la négociation en 2021 d'un protocole d'accord sur le respect de la durée légale du temps de travail
- réalisation d'investissements en matériel au Pôle Technique et à l'Informatique
- développement d'une nouvelle compétence Jeunesse / centres de loisirs sans hébergement (si validée par les communes membres)
- développement de groupements de commande au Pôle Technique pour couvrir les besoins des communes à prix négociés