

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

2023



SOMMAIRE

1.	Introduction	4
2.	Eléments de contexte économique	5
2.1.	Contexte général et perspectives 2023	5
2.2.	Principales mesures de la Loi de Finances 2023 pour les collectivités locales	6
3.	Situation financière de la collectivité	8
3.1.	Budget Principal 2022 du SIVOM	8
3.1.1.	Recettes réelles de fonctionnement 2022	8
3.1.2.	Dépenses réelles de fonctionnement 2022	9
3.1.3.	Résultat comptable du Budget en €	10
3.1.4.	Evolution de l'autofinancement - BP	13
3.1.5.	Principaux investissements 2022 en €	13
3.1.6.	Gestion de la dette du Budget Principal	14
3.2.	Budgets annexes 2022 du SIVOM : EHPAD	15
3.2.1.	Recettes réelles de fonctionnement 2022	15
3.2.2.	Dépenses de fonctionnement 2022	16
3.2.3.	Evolution du résultat comptable de l'EHPAD	16
3.2.4.	Evolution de l'autofinancement - EHPAD	17
3.2.5.	Principaux investissements 2022 des EHPADS en €	17
3.2.6.	Gestion de la dette du Budget Annexe de l'EHPAD	19
3.3.	SSIAD (2ème année sans le service SRA)	20
3.3.1.	Recettes de fonctionnement 2022	20
3.3.2.	Dépenses de fonctionnement 2022	21
3.3.3.	Evolution du résultat comptable	21
3.3.4.	Evolution de l'autofinancement	22
3.3.5.	Principaux investissements 2022 du Budget SSIAD	22
4.	Orientations budgétaires 2023	23
4.1.	Orientations budgétaires par compétences	23
4.1.1.	Les compétences du pôle social	23
4.1.2.	Les compétences du pôle technique	33
4.1.3.	Les compétences du pôle Administration	36
5.	La Gouvernance	37
5.1.	Participation des communes par compétence	37
5.2.	Participation 2023	39
5.3	Adhésion et retrait de compétences	40

6.	Politique des Ressources Humaines.....	40
6.1.	Evolution de la dépense de 2017 à 2022	40
6.2.	Rémunération indiciaire et indemnitaire des titulaires et des non-titulaires.....	43
6.3.	Nouvelle Bonification Indiciaire.....	47
6.4.	Heures supplémentaires-complémentaires-dimanche et nuit	47
6.5.	Avantages en nature (logement, repas, véhicules)	48
6.6.	Formations.....	48
6.7.	Structure des effectifs	49
6.8.	Temps de travail	53
7.	Egalité Femmes Hommes dans la collectivité	54
8.	Rapport développement durable.....	63
8.1.	Au sein de l'Administration Générale	63
8.2.	Au sein du Pôle Social	64
8.3.	Au sein du pôle Technique.....	65
9.	Conclusion	66

1. Introduction

Qu'est-ce qu'un rapport d'orientation budgétaire?

Conformément à l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, la tenue du **Débat d'Orientation Budgétaire (DOB)** est une **obligation légale** pour les communes de plus de 3500 habitants et de leurs groupements (syndicats de communes).

Ce dernier doit s'appuyer sur un Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB), étape obligatoire et préalable à l'adoption du budget primitif. Le ROB est présenté au comité syndical dans un délai de deux mois précédant l'examen du Budget Primitif (BP). Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

Le Rapport d'Orientation Budgétaire a pour but :

- d'informer le comité syndical de la situation économique et financière de l'Etablissement,
- d'éclairer les choix du comité syndical préalablement au vote du Budget Primitif,
- d'appréhender les différentes contraintes et opportunités qui pourront s'appliquer dans le cadre du fonctionnement de l'Etablissement.

Il doit présenter et détailler les thèmes suivants :

- les grandes orientations budgétaires,
- les engagements pluriannuels envisagés,
- la structure et la gestion de la dette,
- l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel et du temps de travail

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 et sur le Développement Durable. Ces derniers, intégrés dans ce document, seront délibérés en amont de la délibération relative au DOB.

2. Éléments de contexte économique

2.1. Contexte général et perspectives 2023

L'activité économique mondiale subit un ralentissement généralisé, avec une inflation qui atteint des niveaux jamais vus depuis plusieurs décennies.

La crise du coût de la vie, le durcissement des conditions financières dans la plupart des régions, l'invasion de l'Ukraine par la Russie et les effets persistants de la pandémie de COVID-19 sont autant de facteurs qui pèsent lourdement sur les perspectives.

La croissance mondiale devrait ralentir de 6,0 % en 2021 à 3,2 % en 2022 et 2,7 % en 2023. Il s'agit du profil de croissance le plus morose depuis 2001, si l'on excepte la crise financière mondiale et le pic de la pandémie de COVID-19.

Selon les prévisions, l'inflation mondiale bondira de 4,7 % en 2021 à 8,8 % en 2022, avant de diminuer à 6,5 % en 2023 et 4,1 % en 2024. La politique monétaire doit continuer de s'employer à rétablir la stabilité des prix et la politique budgétaire doit s'attacher à atténuer les pressions sur le coût de la vie, tout en maintenant une orientation suffisamment restrictive alignée avec la politique monétaire. Des réformes structurelles peuvent apporter un soutien supplémentaire à la lutte contre l'inflation en améliorant la productivité et en atténuant les problèmes d'approvisionnement tandis qu'une coopération multilatérale efficace est nécessaire pour accélérer la transition vers les énergies vertes et éviter la fragmentation.

Dans le domaine de l'énergie, sous l'effet du tarissement des livraisons russes vers l'Europe, les prix du gaz ont bondi de manière inédite. Sur les marchés, ils ont atteint en moyenne entre 100 et 125 euros le mégawattheure, avec des pics à plus de 300 euros à l'été, alors qu'ils évoluaient entre 20 euros et 30 euros avant la crise.

Un infléchissement s'est néanmoins produit en décembre en Europe, où les températures ont été en deçà des normales saisonnières. Le remplissage élevé des stocks de gaz associé à la baisse de la demande issue de la sobriété des consommateurs ont permis une diminution des prix autour de 85 euros, soit les niveaux d'avant le 24 février.

Les cours de l'électricité, qui avaient augmenté tout au long de l'année, ont été divisés par deux sur le seul mois de décembre et sont revenus sous les 300 euros le mégawattheure.

En ce qui concerne les céréales, la cessation des exportations céréalières ukrainiennes et russes a engendré la crainte d'un manque de disponibilité de blé, ce qui a favorisé la spéculation.

L'accord céréalier conclu fin juillet entre Moscou et Kiev, sous l'égide des Nations unies, pour assurer les exportations de grains à partir de l'Ukraine a fait baisser la tension sur le marché.

Les cours ont diminué. En décembre, la tonne de blé est passée sous la barre des 300 euros, retrouvant son niveau de la fin de février, mais affichant encore une hausse de 20 % sur un an. Le maïs, dont le cours s'élevait à 377 euros la tonne, est retombé à 283 euros. Le colza, lui, est revenu à son prix d'il y a un an, à plus de 550 euros la tonne, après avoir culminé à près de 850 euros.

En 2022, l'économie française reste toutefois portée par le retour vers la normale des secteurs touchés par la crise sanitaire : en moyenne annuelle, l'investissement et la consommation restent dynamiques, et les créations d'emplois sont élevées.

En 2023, l'activité serait principalement soutenue par la consommation des ménages, grâce aux mesures en faveur du pouvoir d'achat et à une légère baisse du taux d'épargne.

L'inflation, contenue par le bouclier tarifaire, amorcerait une décrue : elle s'établirait à +4,2 % en moyenne annuelle 2023 après +5,3 % en 2022.

Le pouvoir d'achat des ménages serait préservé en 2022 et augmenterait de 0,9 % en 2023.

Malgré un contexte incertain, le rétablissement des finances publiques se poursuit tout en préservant le potentiel de croissance de la France et en protégeant les ménages et les entreprises face à la hausse des prix : l'objectif de solde public est maintenu à -5,0 % en 2022 comme en 2022.

2.2. Principales mesures de la Loi de Finances 2023 pour les collectivités locales

Au regard de ce contexte, le cap fixé par la loi de finances est de contenir le déficit public à 5% du produit intérieur brut (PIB).

Les trois principaux dispositifs d'aide, liés à l'inflation, annoncés par le gouvernement (filet de sécurité, bouclier tarifaire et « amortisseur électricité ») représentent 2,5 milliards d'euros.

Le filet de sécurité, institué par l'article 2 de la loi du 16 août 2022 de finances rectificative, permet l'attribution d'une dotation au profit des communes et établissements publics intercommunaux dont les équilibres financiers sont fragilisés, au titre de l'exercice 2022, du fait, d'une part, de la hausse des dépenses d'énergie, d'électricité, de chauffage et d'alimentation, et, d'autre part, de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique.

L'aide attribuée au titre de l'année 2022 est calculée sur le fondement des comptes des collectivités disponibles dans le courant de l'année 2023, ce qui explique qu'elle ne pourra être versée qu'en 2023. Pour les situations d'urgence, une avance a pu être attribuée dès la fin de l'année 2022.

Le bouclier tarifaire vise à limiter à 15% les hausses des prix réglementés du gaz et de l'électricité.

L'amortisseur électricité a été créé à destination de toutes les petites et moyennes entreprises, des associations, des collectivités et des établissements publics non-éligibles au bouclier tarifaire. Ce dispositif se destine aux collectivités et à leurs groupements qui paient leur électricité plus de 180€/MWh . L'Etat va prendre en charge, sur 50 % des volumes d'électricité consommés, l'écart entre le prix de l'énergie du contrat et 180 €/MWh (soit 0,18 €/kWh), jusqu'à un prix plafond de 500€ / MWh. L'aide sera intégrée dans la facture d'électricité des consommateurs et l'Etat compensera les fournisseurs.

L'accent est mis également sur l'accompagnement vers la transition écologique. Le « fonds vert » destiné aux collectivités pour financer leurs investissements dans le cadre de la transition écologique dispose de 2 milliards d'€ de crédits. Ce fond sera entièrement délégué aux Préfets dans le cadre des contractualisations. Il comprendra une offre d'ingénierie pour accompagner les collectivités dans la transition écologique.

Enfin, la dotation globale de fonctionnement (DGF), versée par l'Etat pour compenser le transfert de compétences, a été revalorisée de 320 millions d'euros cette année.

Sources :

Rapport du Fond Monétaire International

Rapport économique, social et financier, annexé au projet de loi de finances 2023

Sites gouvernementaux

3. Situation financière de la collectivité

3.1. Budget Principal 2022 du SIVOM

	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Nombre de communes	25	25
Nombre d'habitants (chiffre DGF 2022)	93 707	92 070
Nombre de compétences (AG compris)	12	12
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Social (hors EHPAD)	20	20
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Technique	10	10
Montant du Budget Principal (primitif) en fonctionnement en k€	8 475	8 153
Montant de l'ensemble des budgets en fonctionnement en k€	14 703	14 367

3.1.1. Recettes réelles de fonctionnement 2022

RECETTES (en k€)	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021	CA 2022*
<i>Produits des services des Domaines (chapitre 70)</i>	1 452	1 431	1 478	963	999
<i>Dotations et subventions (chapitre 74)</i>	3 897	2 277	2 311	2 047	1 811
<i>Participation des communes (article 74748)</i>	4 100	3 893	3 899	3 910	3 773
<i>Reversements et restitutions d'impôts locaux (chapitre 73)</i>	-	-	-	-	19
<i>Autres produits de gestion courante (article 7588)</i>	172	194	186	177	99
<i>Atténuation de charges (chapitre 013)</i>	352	117	68	58	53
<i>Produits exceptionnels (chapitre 77)</i>	884	306	274	255	311
TOTAL	10 857	8 218	8 216	7 410	7 065

*prévision CA 2022 au 23/02/2023

Les deux principales recettes pour le Budget Principal du SIVOM sont d'une part la participation des communes (55%) et d'autre part les dotations et subventions (24%).

Les produits des services relatifs à la vente des repas (article 7066) sont de 667 871 euros représentant 70 667 plateaux-repas livrés à 423 bénéficiaires, subviennent au besoin budgétaire à hauteur de 14%.

Se cumulent ensuite des produits divers tels que les produits exceptionnels, les atténuations de charges et les autres produits de gestion courante (principalement des remboursements d'assurances suite à des sinistres et des remboursements d'indemnités journalières).

On note une diminution de certaines recettes par rapport aux années précédentes, liées principalement aux remboursements des frais de charges de personnels dans le cadre de la mutualisation avec la commune de Bruay-la-Buissière à hauteur de 270 000 euros.

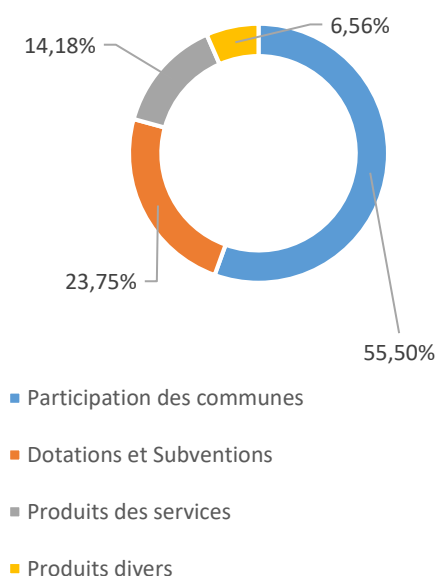
S'ajoutent également la baisse de recettes liées au retrait des terrains de foot de la ville de Bruay-la-Buissière, à hauteur de 65 000€.

En fin d'année, le SIVOM a été destinataire d'un arrêté portant versement d'un acompte au titre du dispositif inflation issu de la loi de finances 2022 pour un montant de 48 608€, représentant 30% de la dotation estimée (162 028€).

La dotation APA pour le mois de décembre concernant le SAAD n'a pas été versée. Cette recette sera reportée sur l'exercice 2023 à hauteur de 88 628€.

Egalement il convient de prendre en compte sur l'exercice 2022, un avoir de 39 778.29€ au titre de la régularisation des cotisations d'assurance.

Répartition des recettes réelles



3.1.2. Dépenses réelles de fonctionnement 2022

DEPENSES (en k€)	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021	CA 2022*
Charges à caractère général (chapitre 011)	1 225	1 435	1 521	1 398	1 276
Charges de personnel (chapitre 012)	8 273	6 378	6 136	5 437	5 565
Autres charges de gestion courante (chapitre 65)	94	91	89	76	81
Charges financières – Intérêts d'emprunt (chapitre 66)	12	9	7	6	4
Charges exceptionnelles (chapitre 67)	38	85	1	147	0
TOTAL	9 642	7998	7 754	7 064	6 926

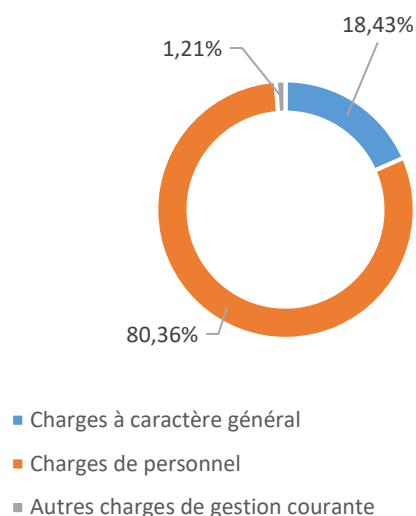
*prévision CA 2022 au 23/02/2023

Le premier poste de dépense est les charges de personnel qui représente 80% des dépenses réelles du SIVOM. Ces dépenses sont en hausse par rapport à 2021 en lien avec la hausse du point d'indice, du rattrapage de plusieurs années des primes de fin de contrat pour les contractuels du SAAD et de l'application du CTI pour le SAAD et la MIPPS.

Les charges à caractère général représentent 18% et diminuent légèrement par rapport au CA 2021.

Les charges exceptionnelles, financières et autres charges de gestion courante viennent ensuite compléter les dépenses réelles de fonctionnement.

Répartition des dépenses réelles



3.1.3. Résultat comptable du Budget en €

Résultat réel total de l'exercice en Fonctionnement en K€

	CA 2019	CA 2020	CA 2021	CA 2022*
Fonctionnement	220	462	346	139

Résultat réel / Pôle / K€

	CA 2021	CA 2022*
Administration Générale	14	1
Pôle Social	-1	67
Pôle Technique	333	71
TOTAL FONCTIONNEMENT	346	139

*prévision CA 2022 au 23/02/2023

Résultat comptable du Pôle Social par compétence sur les deux dernières années

	2021			2022		
	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total
SIS	-38 048	31 202	-69 250	53 464	45 021	8 443
SAAD	183 071	102 984	80 087	-171 264	45 021	-216 285
RAD	13 484	0	13 484	112 955	20 039	92 916
MIPPS	84 409	35 332	49 077	130 397	45 021	85 376
RPE	-34 483	40 396	-74 879	141 742	45 021	96 721
TOTAL	208 433	209 914	-1 481	267 294	200 123	67 171

Il est important de préciser que pour des raisons organisationnelles liées à la mobilité de plusieurs agents du service, des rattachements de recettes et de dépenses n'ont pu être effectués.

- Pour le SAAD, qui présente un résultat négatif de -216 285€, une recette de 88 628€ constituant la dotation APA du mois de décembre n'a pu être comptabilisée. Cette recette sera imputée sur l'exercice 2023. Le résultat comptable de 2022 est donc à pondérer en incluant cette recette, ce qui amène à un résultat de -127 657€.
- Pour le RAD, qui présente un résultat positif de 92 915€, des dépenses sur la fin d'année n'ont pu être inscrites. Ces dépenses seront imputées sur l'exercice 2023 et sont estimées à 40 000€. Le résultat comptable de 2022 est donc là aussi à pondérer, ce qui amène à un résultat de 52 915€

Le résultat négatif du SAAD s'explique par une baisse d'activité de 3 000 heures, l'attribution du CTI, la revalorisation du point d'indice et le paiement des indemnités de fin contrat des contractuels (rattrapage sur plusieurs années). Le détail par compétence est repris au chapitre 5 de ce ROB.

Toutefois, le résultat du Pôle Social est positif par rapport à l'année 2021. Trois recettes supplémentaires, issues d'appels à projets, ont permis aux services de la MIPPS, du RPE et du SIS de compléter les recettes:

- Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités : cité éducative de Bruay-la-Buissière, prévenir et accompagner les enfants les plus vulnérables : 50 000€
- Agence Régionale de Santé : accès au bien-être physique, mental et social et à l'éveil artistique et culturel pour tous, dès le plus jeune âge : prévenir et prendre en charge les enfants les plus vulnérables, une priorité dans le Bruaysis : 60 000€
- Département : Accompagnement Global des bénéficiaires du RSA (avance) : 27 500€

Résultat comptable du Pôle Technique par compétence sur les deux dernières années

	2021			2022		
	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total
<i>Feux Tricolores</i>	53 472	2 636	50 836	58 443	2 106	56 337
<i>Balayage Mécanisé</i>	42 854	53 083	-10 229	45 858	56 949	-11 091
<i>Eclairage Public</i>	289 485	127 735	161 750	242 906	129 904	113 002
<i>Espaces Verts</i>	382 479	251 382	131 097	211 729	299 471	-87 742
TOTAL	768 290	434 836	333 454	558 936	488 430	70 506

Le résultat du Pôle Technique est cette année positif malgré :

- la perte de recettes pour les terrains de foot de la commune de Bruay-la-Buissière (65 000€).
- l'augmentation des dépenses de fonctionnement liées à l'imputation cette année des charges locatives (6 900€), la réparation du mat roulant (10 314€), du renouvellement des EPI (3 500€) et de l'augmentation des dépenses d'achats de matériels (30 000€).
- Et enfin, le non titrage pour la pose des illuminations des communes (hors Bruay). Ces recettes viendront imputer l'exercice 2023 à hauteur de 20 000€

3.1.4. Evolution de l'autofinancement - BP

L'épargne de gestion correspond à l'excédent des recettes réelles de fonctionnement (hors produits financiers et exceptionnels) sur les dépenses réelles de fonctionnement (hors charges d'intérêts et exceptionnelles).

L'épargne brute correspond à la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement. Elle représente la situation réelle de la collectivité à la fin de l'exercice.

L'épargne nette correspond à l'épargne brute après déduction de l'annuité de la dette (capital).

	2018	2019	2020	2021	2022*
Epargne de gestion en k€	380	8	196	186	-168
Epargne brute en k€	1 214	220	462	332	139
Epargne nette en k€	1 158	71	312	180	-17

On note une baisse de l'épargne de gestion du fait de la baisse des dotations et subventions et de l'augmentation des charges de personnels.

3.1.5. Principaux investissements 2022 en €

Type de dépenses	Mandaté	Reports 2023	Total
Matériels techniques	21 850	32 065	52 636
Informatique	10 251	12 053	22 304
Véhicules	265 626	-	265 626
Remboursement Prêt	168 582	-	168 582
Total	466 309	44 118	509 148

Les investissements réalisés en budget principal sur l'exercice 2022 concerne essentiellement pour 53%, les achats de véhicule :

- o Une balayeuse pour les services techniques pour 213 600€
- o Trois Fiat 500 pour le service d'aide et d'accompagnement à domicile pour 52 026€

Le solde des dépenses est pour les services techniques avec du matériel à hauteur de 21 850€, de 10 409€ pour le service informatique.

3.1.6. Gestion de la dette du Budget Principal

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 qui se terminera en 2025, dont le montant annuel est de 116 556 €.

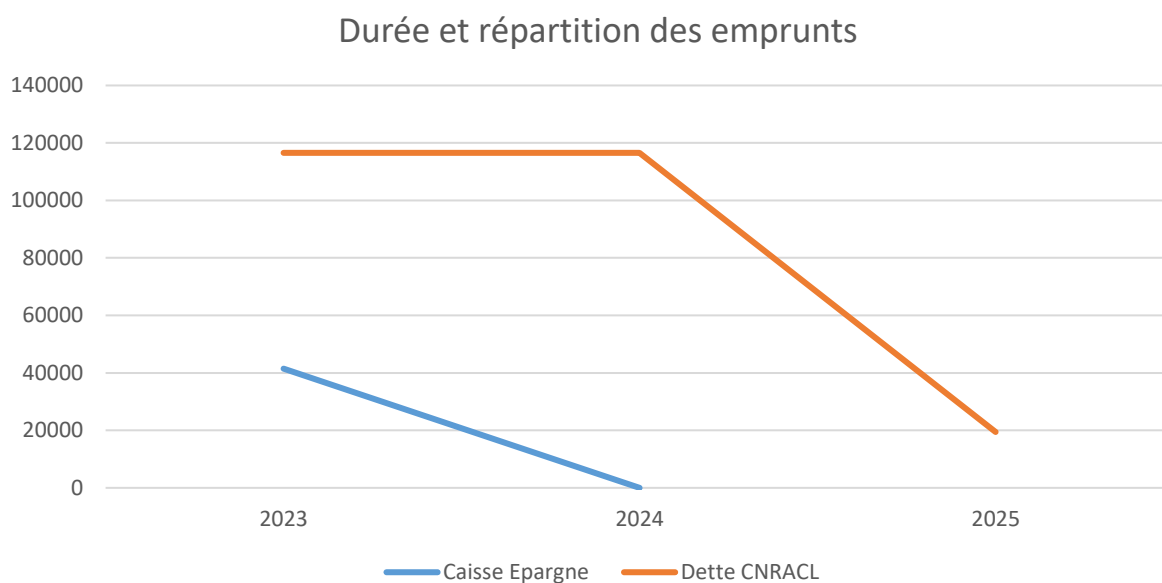


Tableau du profil d'extinction par exercice annuel du 01/01/N au 31/12/N

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêt	Flux total	CRD fin d'exercice
2023	292 037,15 €	156 047,04 €	1 978,50 €	158 025,54 €	135 990,11 €
2024	135 990,11 €	116 556,00 €	- €	116 556,00 €	19 434,11 €
2025	19 434,11 €	19 434,11 €	- €	19 434,11 €	- €
		292 037,15 €	1 978,50 €	294 015,65 €	

3.2. Budgets annexes 2022 du SIVOM : EHPAD

EHPAD

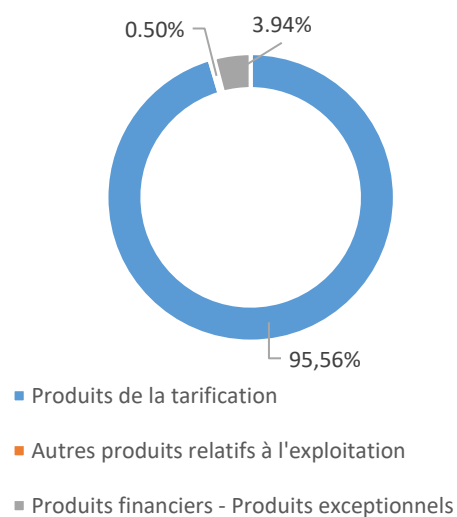
3.2.1. Recettes réelles de fonctionnement 2022

RECETTES (en k€)	ERRD 2018	ERRD 2019	ERRD 2020	ERRD 2021	ERRD 2022*
<i>Produits de la tarification (chapitre 017)</i>	3 965	3 972	4 314	4 378	4 336
<i>Autres produits relatifs à l'exploitation (chapitre 018)</i>	182	88	37	23	56
<i>Produits financiers (chapitre 019)</i>	16	172	123	183	142
TOTAL	4 163	4 232	4 474	4 584	4 534

La principale recette pour le Budget Annexe EHPAD est représentée par les produits de la tarification. Ils représentent 96% des recettes de fonctionnement.

Les autres recettes restent faibles et les remboursements d'indemnités journalières pour absence des personnels (154 281,64 € en 2021 et 137 313 € en 2022) baissent.

Répartition des recettes réelles



3.2.2. Dépenses de fonctionnement 2022

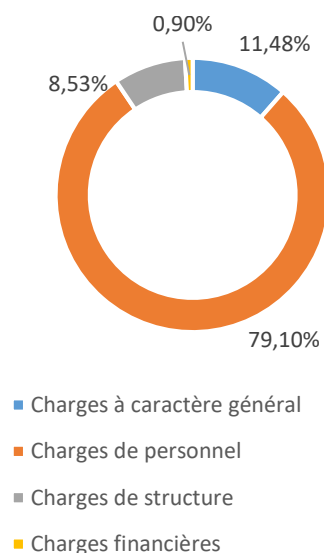
DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	ERRD 2018	ERRD 2019	ERRD 2020	ERRD 2021	ERRD 2022*
Charges à caractère général (chapitre 011)	531	525	541	542	487
Charges de personnel (chapitre 012)	3 079	3 075	3 195	3 448	3 357
Charges de structure (chapitre 016)	329	409	359	384	362
Intérêts des emprunts (article 6611)	84	73	62	51	38
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	4 024	4 082	4 157	4 425	4 244

Les charges de personnel à hauteur de 79% des dépenses réelles de fonctionnement sur l'année 2022 constituent le poste de dépenses le plus important.

Les charges à caractère général représentent 11%.

Le reste des chapitres reste stable.

Répartition des dépenses réelles



3.2.3. Evolution du résultat comptable de l'EHPAD

Résultat comptable en € (hors affectation N-1)

	2018	2019	2020	2021	2022*
Section Hébergement	-36 155	-73 974	-42 527	-273 256	- 15 730
Section Soins	44 366	106 660	309 503	448 248	349 719
Section Dépendance	-52 769	-71 676	-120 630	-187 576	- 198 098
TOTAL	-44 558	-38 990	146 346	-12 584	135 891

*prévision CA 2022 au 23/02/2023

3.2.4. Evolution de l'autofinancement - EHPAD

L'épargne de gestion correspond à l'excédent des recettes réelles de fonctionnement (hors produits financiers et exceptionnels) sur les dépenses réelles de fonctionnement (hors charges d'intérêts et exceptionnelles).

L'épargne brute correspond à la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement. Elle représente la situation réelle de la collectivité à la fin de l'exercice.

L'épargne nette correspond à l'épargne brute après déduction de l'annuité de la dette (capital).

	2018	2019	2020	2021	2022*
<i>Epargne de gestion en k€</i>	211	64	260	12	2
<i>Epargne brute en k€</i>	139	151	317	138	136
<i>Epargne nette en k€</i>	-115	-89	73	-96	-18

L'épargne nette constatée devrait augmenter dès l'exercice 2024 du fait de la diminution importante du montant (diminué de 188 000€) de l'échéance (prêt) de 2024.

3.2.5. Principaux investissements 2022 des EHPADS en €

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

Les bâtiments sur les deux sites de l'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, une demande de financement d'investissements a été déposée en 2021 auprès de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) et obtenue en 2022 pour un montant de 33 490€.

Le plan d'aide à l'investissement regroupe plusieurs thématiques, à savoir :

- L'amélioration de la qualité de vie au travail des professionnels
- L'engagement de travaux de rénovation légère
- L'achat d'équipements améliorant le confort d'été
- L'engagement de travaux de réduction de la consommation énergétique

Les dépenses retenues par le plan d'aide à l'investissement 2021 sont les suivantes :

- Acquisition de chariots de ménage (EHPAD Calonne-Ricouart) : 5774,26€ (fait en 2022)
- Acquisition de chariots de ménage (EHPAD Maisnil-les-Ruitz) : 1924,75€ (fait en 2022)

- Levée des réserves tableau de sécurité incendie (EHPAD Maisnil-les-Ruitz) : 2092,63€ (fait en 2022)
- Acquisition de stores (EHPAD Maisnil-les-Ruitz) : 4947€ (fait en 2022)
- Acquisition pompe de relevage (EHPAD Calonne-Ricouart) : 3516€ (fait en 2022)
- Remplacement de deux châssis de fenêtres avec volets roulants au rez-de-chaussée de l'EHPAD de Maisnil-les-Ruitz et fourniture du matériel pour l'étage avec pose en interne : 14.661,52€ (en cours)

En dehors de ce plan d'aide, des investissements ont été réalisés en 2022, essentiellement pour :

- La cuisine centrale de l'EHPAD de Calonne-Ricouart à hauteur de 6894€ pour l'acquisition d'une armoire froide et des accessoires, dans le cadre de l'élargissement de la production pour les centres de loisirs des petites vacances scolaires de la commune de Calonne-Ricouart.
- L'acquisition de nouveaux appels malades pour les résidents, de récepteurs et d'aimants pour les personnels soignants, à hauteur de 16 424€.

Une nouvelle demande de financement d'investissements a été déposée en octobre 2022 auprès de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) pour un montant de 32 025€, ainsi qu'il suit :

- Ensemble d'interventions et de matériels nécessaires aux travaux du quotidien et au bon fonctionnement des EHPAD
- Acquisition d'éléments permettant de prévenir et de lutter contre la canicule
- Acquisition d'éléments permettant d'équiper les chambres et les salles de bain des résidents
- Acquisition de rideaux et de doubles rideaux aux normes NON FEU pour les chambres et la salle de restaurant de l'EHPAD Les Myosotis
- Acquisition de canapés permettant de créer un point d'accueil pour les familles de l'EHPAD Les Myosotis dans le hall d'entrée et un espace de repos et d'échanges pour les résidents
- Acquisition d'éléments permettant une meilleure prise en soins des résidents sur les deux EHPAD tout en agissant sur les conditions de travail des personnels
- Acquisition d'éléments permettant de réduire les consommations d'énergie
- Interventions diverses sur les groupes électrogènes

Ce dépôt a fait l'objet d'un accord de financement par l'ARS en décembre 2022.

3.2.6. Gestion de la dette du Budget Annexe de l'EHPAD

A ce jour, le montant de la dette est de 497 k€. La situation prévisionnelle s'améliore à compter de 2024 et devrait permettre aux EHPAD de retrouver de l'autofinancement pour la réalisation d'investissements plus conséquents.

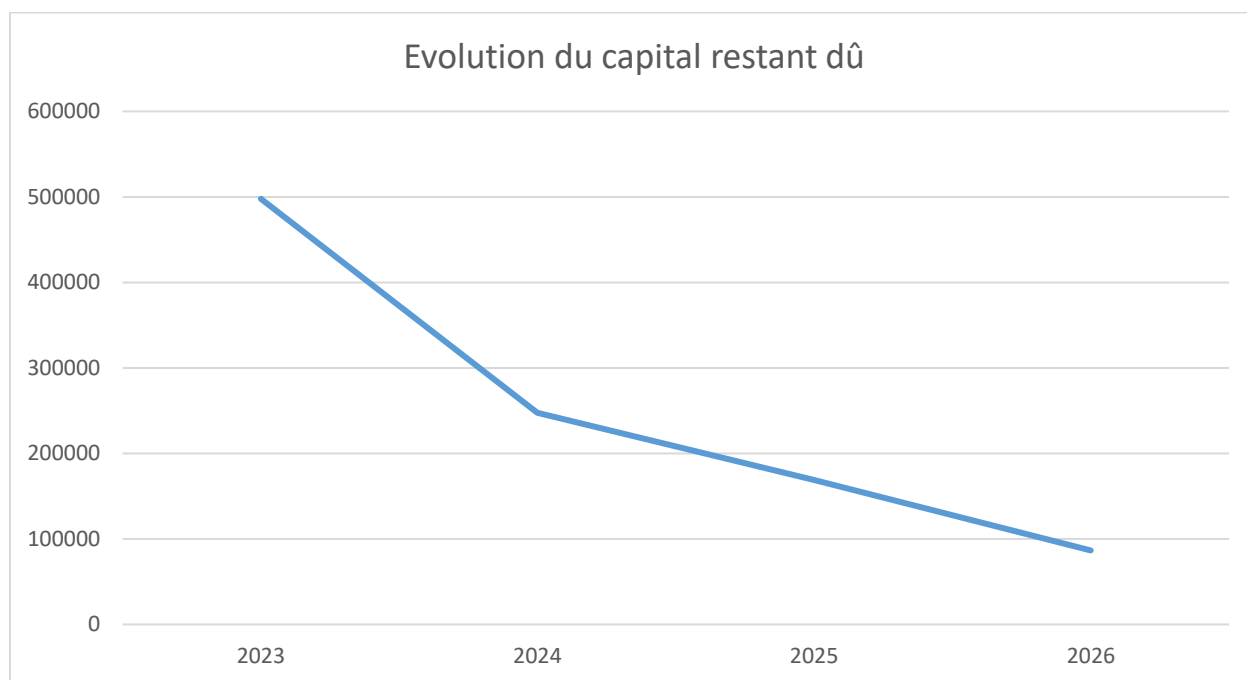


Tableau du profil d'extinction par exercice annuel du 01/01/N au 31/12/N

Année	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêt	Flux total	CRD fin d'exercice
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 €	- €
		497 775,80 €	50 912,14 €	548 687,94 €	

3.3. SSIAD (2ème année sans le service SRA)

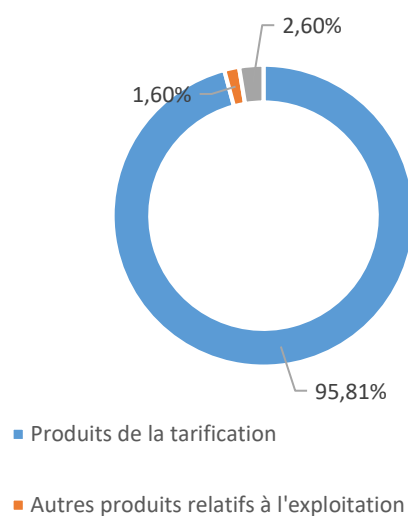
3.3.1. Recettes de fonctionnement 2022

RECETTES (en k€)	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021	CA 2022*
<i>Produits de la tarification (chapitre 017)</i>	1 460	1 588	1 621	1 443	1 439
<i>Autres produits relatifs à l'exploitation (chapitre 018)</i>	24	49	24	20	24
<i>Produits financiers (chapitre 019)</i>	1	45	35	247	39
TOTAL	1 485	1 682	1 680	1 490	1 502

La principale recette pour le budget annexe du SSIAD est représentée par les produits de la tarification à hauteur de plus de 96% (Dotation ARS).

Les autres recettes représentent moins de 4% (remboursement des cotisations salariales d'un agent détaché dans un établissement médico-social et remboursement des indemnités journalières).

Répartition des recettes réelles



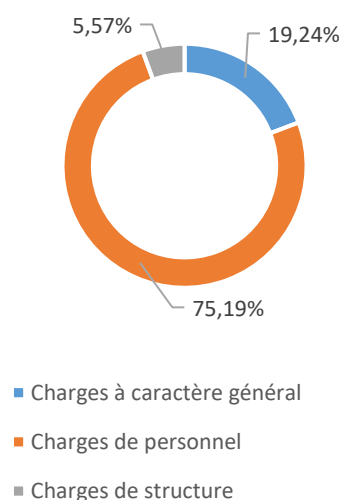
3.3.2. Dépenses de fonctionnement 2022

DEPENSES (en k€)	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021	CA 2022*
Charges à caractère général (chapitre 011)	296	382	261	235	252
Charges de personnel (chapitre 012)	1 177	1 208	1 153	868	985
Charges de structure (chapitre 016)	103	102	148	244	73
TOTAL	1 576	1 692	1 562	1347	1310

A titre principal, se retrouvent les charges de personnel à hauteur de 75%. Les charges à caractère général représentent 19%.

L'augmentation des dépenses de charges de personnel s'explique par l'attribution du CTI et de la prime « grand âge ».

Répartition des dépenses réelles



3.3.3. Evolution du résultat comptable

	2018	2019	2020	2021	2022*
Service de Soins Infirmiers A Domicile	-65 223	4 588	25 374	52 215	168 202
Soins Résidence Autonomie	-34 029	-29 843	93 371	X	X
TOTAL	-99 252	-25 255	118 745	52 215	168 202

*prévision CA 2022 au 23/02/2023

3.3.4. Evolution de l'autofinancement

L'épargne de gestion correspond à l'excédent des recettes réelles de fonctionnement (hors produits financiers et exceptionnels) sur les dépenses réelles de fonctionnement (hors charges d'intérêts et exceptionnelles).

L'épargne brute correspond à la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement. Elle représente la situation réelle de la collectivité à la fin de l'exercice.

L'épargne nette correspond à l'épargne brute après déduction de l'annuité de la dette (capital).

Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE SSIAD - 2018 à 2022*

	2018	2019	2020	2021	2022*
<i>Epargne de gestion en k€</i>	-85	-51	136	303	153
<i>Epargne brute en k€</i>	-91	-13	118	152	192
<i>Epargne nette en k€</i>	-91	-13	118	152	192

3.3.5. Principaux investissements 2022 du Budget SSIAD

Le SSIAD a investi 112 114€ en 2022 pour l'achat de véhicules qui sont mis à disposition des aides-soignantes pour réaliser leurs tournées :

- 4 SMART pour 59 950€
- 3 FIAT 500 pour 52 154€

4. Orientations budgétaires 2023

4.1. Orientations budgétaires par compétence

4.1.1. Les compétences du pôle social

Cette année, le pôle social devra continuer à diminuer ses dépenses pour conserver un excédent sur l'exercice. La recherche de nouvelles communes membres et l'orientation vers des appels à projets seront également une priorité.

Service insertion solidarité (SIS)

Le service insertion solidarité (SIS) assure l'accompagnement des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), sur 9 communes du territoire du Bruaysis à savoir : Bajus, Bruay-La-Buissière, Calonne-Ricouart, Divion, Haillicourt, Houchin, Houdain, Marles-Les-Mines et Ruitz. La participation des communes à la compétence est de 218 370€.

Parmi les bénéficiaires suivis en 2022, 3 736 entretiens ont été réalisés, d'une durée moyenne de 30 à 60 minutes, malgré un taux d'absentéisme élevé (27 %), soit 1 248 personnes suivis. Plus de 69 % d'entre eux sont des femmes, âgées en majorité de 25 à 49 ans, souvent en situation d'isolement, peu ou pas qualifiées, non mobiles voire en situation d'illettrisme. Les hommes moins nombreux en effectif dans la sphère solidarité sont également âgés en majorité de 25 à 49 ans. Ils sont peu qualifiés, souvent inactifs (non-inscrits au Pôle Emploi) et non mobiles. Ils présentent également fréquemment une problématique de santé importante (addiction, dépression). Sur 109 positionnements en formation, 63 personnes ont effectivement intégré une action qualifiante ou professionnalisante soit plus de la moitié. Le taux de participation a diminué par rapport à 2021, conséquence de situations financières précaires et d'un manque de mobilité.

Le service a dépassé en 2022 les objectifs fixés par le conventionnement avec le Département, tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Le service justifie notamment de 162 sorties positives du dispositif du RSA (obtention d'un emploi par exemple), soit plus du double des objectifs qualitatifs fixés par le Département.

Toutefois, de manière générale, les situations des bénéficiaires du RSA, comme chaque année, présentent des traits d'instabilité, de perte de l'estime de soi, de démotivation voire de fatalisme accentué par la crise sanitaire et la difficulté à se projeter dans l'avenir. Les freins à l'insertion sociale et/ou professionnelle restent élevés et demandent une prise en charge globale et rapide.

Cette année et afin de répondre aux besoins du territoire sur le champ de l'inclusion, le service a déposé, mi-février, un dossier de demande de subventions auprès du département sur l'axe 1.22 actions d'insertion innovantes. Au cours des prochains mois, des projets seront déposés auprès du Département sur le FSE, pour compléter le champs d'intervention du service.

L'orientation choisie permettra non seulement d'enrichir l'offre du SIS en développant des actions et outils innovants, de lier les parcours d'insertion sociale et professionnelle et de développer l'action du SIVOM au sein des communes membres par le biais de financements complémentaires des appels à projets.

Ainsi, deux cellules composeront le service, si obtention de ces nouveaux financements.

La première cellule, composée de deux agents, continuera à réaliser l'accompagnement des bénéficiaires du RSA. La seconde cellule aura pour objectif de mettre en place un accompagnement plus global, en étroite collaboration avec les partenaires du territoire. Des actions d'aller vers (centres commerciaux, centres sociaux, terrains de foot, etc..) pour capter le public NEET (les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation) seront menées. Des ateliers collectifs seront réalisés pour permettre de développer l'estime de soi, l'intelligence relationnelle et émotionnelle. Et, enfin l'acquisition et l'utilisation d'outil innovant sera recherchée (ex : serious game : jeux informatique qui permet d'identifier les freins).

Dans le cadre du développement durable, le service entamera une réflexion sur le changement des pratiques actuelles. Sur les déplacements, la planification des rendez-vous physiques sera améliorée et pour les dossiers, la dématérialisation sera privilégiée.

Pour rappel, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, 5 agents seront transférés (4 référentes et 1 agent administratif). Afin d'assurer la continuité de l'offre d'accompagnement des bénéficiaires du RSA sur les communes membres restantes, un référent insertion prendra ses fonctions au 1er avril 2023.

Le départ de ces 5 agents permettra au service de diminuer ses charges de personnels de plus de 235 000€, auxquels s'ajoutent les assurances statutaires de 11 520€ et les frais liés au fonctionnement estimés à hauteur de 5 000€. La perte de recettes de cette commune est de 185 000€ (commune/département).

Le delta entre les dépenses de personnels, frais de fonctionnement et les recettes est de 66 520€. Toutefois, le recrutement du référent insertion au 1er avril, vient pondérer cet écart de 44 000€.

La Maison Intercommunale de Prévention et de Promotion de la Santé (MIPPS)

La Maison Intercommunale de Prévention et de Promotion de la Santé (MIPPS) assure la prévention et la promotion de la santé sur plus de 23 communes membres. La participation des communes à la compétence est de 277 523€.

En 2022, les actions habituelles de la MIPPS ont été maintenues auprès du public, des plus jeunes aux seniors :

- Clésanté (achat de brosses à dents, documentation)
- Pour l'année scolaire 2021/2022 : 85 écoles inscrites, 7 134 élèves sensibilisés, 400 animations réalisées de septembre à juillet.
- Randosanté (communication, convivialité).
- Défi dix jours sans écran : actions (inauguration théâtre, actions, convivialité, communication).
- Mois sans tabac (financement possible de la CPAM).
- Prévention des cancers : actions octobre rose, mars bleu, col de l'utérus (communication, convivialité, co-financement possible de la CPAM et de l'ARS), novembre (cancers masculins).
- A titre d'exemple, pour octobre rose 2022 : 24 actions menées au sein de 11 communes, 961 usagers sensibilisés à la promotion du dépistage organisé du cancer du sein et à la prévention des cancers. TempSantéSéniors (communication, convivialité).
- Centre de ressources documentaires : acquisition de supports pédagogiques en fonction des attentes des partenaires des différents collectifs de travail et des besoins identifiés sur le territoire.
- Vie affective et sexuelle : cinés débat, café sexo, temps forts.
- #adoprevaddictions : programme de prévention des addictions proposé aux collèges, 10 collèges inscrits en 2022, 1 771 élèves sensibilisés.

En 2023, la MIPPS va accentuer les actions de prévention et de promotion de la santé menées auprès de la population.

En étroite collaboration avec la MIPPS, un nouveau projet sera porté par l'association Prévention Artois (PREVART) sur les 7 communes ayant des quartiers prioritaires villes (QPV) qui se sont déclarées intéressées auprès du SIVOM : Barlin, Bruay-La-Buissière, Cauchy-à-la-Tour, Divion, Hersin-Coupigny, Houdain, Marles-Les-Mines.

L'objectif de cette nouvelle action proposée aux communes est double :

- Agir sur le bien-être physique, psychologique et social des usagers des quartiers prioritaires, en leur permettant d'adopter de bons comportements alimentaires et de reprendre une activité physique régulière.
- Créer du lien social et améliorer l'estime de soi en proposant des ateliers « bien-être » auprès de ces publics fragilisés.

Par ailleurs, l'équipe de la MIPPS développera la sensibilisation des parents par la mise en place d'actions parentalité, en s'appuyant sur les temps forts organisés chaque année par le service.

De plus, il sera proposé des animations de prévention en dehors du temps scolaire auprès des accueils de loisirs, des centres animations jeunesse et auprès des lycéens, afin de renforcer les messages de prévention transmis dans le cadre du programme CléSanté.

Enfin, le SIVOM a le projet de proposer en 2023 des conventionnements aux communes non adhérentes (à la compétence ou au SIVOM du Bruaysis) afin que la MIPPS puisse intervenir sur le territoire communal, à titre de découverte, pour valoriser et faire connaître ses actions.

Dans le cadre du développement durable, le service continuera à privilégier la dématérialisation de ses supports de communication.

Pour rappel, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, aucun agent ne sera transféré. Pour maintenir l'équilibre budgétaire de ce service, deux agents actuellement en arrêt maladie (CLM et CM) ne seront pas remplacés (25 000€). La perte de recettes de cette commune est de 74 854€.

Le delta est de -49 854 €.

L'intervention de la MIPPS sur la commune de Bruay-la-Buissière ne sera plus possible sur cette forme. Toutefois, des actions pourront être menées sur cette commune dans le cadre de financements complémentaires par des appels à projets (ex : cité éducative).

Le Relais Petite Enfance (RPE)

Le Relais Petite Enfance (RPE) assure l'accompagnement dans leur quotidien des enfants, des parents et des 450 assistants maternels du Bruaysis agréés par le Conseil Départemental sur les 21 communes membres. La participation des communes est actuellement de 103 295€.

Le service a organisé 193 animations auprès du public, permettant d'accompagner 1919 enfants, 981 assistants maternels et 126 parents. 141 malles ont été empruntées par des assistants maternels issus de 9 communes différentes.

Le RPE a poursuivi en 2022 sa mission de professionnalisation des assistants maternels en organisant des actions de formation continue.

6 thématiques de formation ont bénéficié à 52 assistants maternels de 11 communes différentes :

- ✓ Sauveteur secouriste du travail (formation initiale et recyclage)
- ✓ Parler « un mot et un signe »
- ✓ S'initier à l'informatique et à internet
- ✓ Favoriser le jeu libre et aménager les espaces
- ✓ Éveil musical et artistique
- ✓ Les nouvelles connaissances sur le cerveau de l'enfant

Cette année, l'équipe développera des ateliers d'éveil culturel et sensoriel à destination des plus jeunes (2 ans à 3 ans), au sein des établissements scolaires, pour faciliter la scolarisation précoce.

La constitution d'un réseau d'Assistants Maternels verra le jour afin d'accueillir des enfants « en urgence » pour faciliter l'insertion sociale ou professionnelle du parent (formation, rendez-vous, etc...).

Un lien plus fort avec le Service Insertion Solidarité sera également recherché pour faciliter l'accompagnement de nos habitants.

Le projet de renouvellement d'agrément auprès de la CAF sera lancé au cours du mois d'avril pour un dépôt de demande de renouvellement début septembre.

Pour rappel, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, 1 agent sera transféré.

Le départ de cet agent permettra au service de diminuer ses charges de personnels de plus de 62 400€, auxquels s'ajoutent l'assurance statutaire de 2 880€ et les frais liés au fonctionnement estimés à hauteur de 500€. La perte de recettes de cette commune est de 65 000€ (commune/département).

Le delta entre les dépenses de personnels, frais de fonctionnement et les recettes est de 780€.

Les services du SPASAD

Service de Repas à Domicile

Le Service de Repas à Domicile assure la livraison de plateaux repas sur les 23 communes adhérentes à la compétence. La participation des communes est actuellement de 13 600€.

Au cours de l'année 2022, le service a constaté une augmentation de son nombre de bénéficiaires.

Rappel de l'activité du service depuis 2019 :

- ✓ 2019 : 420 bénéficiaires sur l'année / 74 728 repas vendus
- ✓ 2020 : 451 bénéficiaires sur l'année / 74 284 repas vendus
- ✓ 2021 : 408 bénéficiaires sur l'année / 77 272 repas vendus
- ✓ 2022 : 423 bénéficiaires sur l'année / 70 667 repas vendus

Le nombre de repas livrés a quant à lui diminué en 2022, de 8.5 % par rapport à 2021, soit une baisse de 6 605 plateaux repas livrés. Pour autant la situation financière du service ne s'est pas détériorée en 2022.

En 2022, le service a élargi sa gamme de repas proposée aux usagers avec la mise en place d'un repas amélioré au 1er avril : « gamme traiteur ». Des usagers de la formule classique ont privilégié les commandes sur cette nouvelle gamme plutôt que sur la gamme standard. Cette gamme a d'ailleurs attiré de nouveaux bénéficiaires.

Le prix de vente de ce plateau repas traiteur a été fixé à 13€ contre 9€30 pour la formule classique. Il y a donc moins de plateaux repas commandés ce qui explique la baisse de nombre vendu mais le maintien de l'équilibre budgétaire du service.

Par ailleurs la mise en place du prélèvement automatique a permis de sécuriser l'encaissement des recettes en facilitant le règlement des factures par les usagers.

En 2023, l'objectif est de poursuivre le développement de cette offre de plateau amélioré tout en redynamisant l'offre standard.

Le défi majeur sera le maintien de l'équilibre budgétaire du service dans un contexte d'inflation économique impactant le prix des repas. 2023 est aussi l'année de relance des marchés.

Toutefois, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, 1 agent sera transféré.

Le départ de cet agent permettra au service de diminuer ses charges de personnels de plus de 44 000€, auxquels s'ajoutent l'assurance statutaire de 2 880€ et les frais liés au fonctionnement (1 véhicule de livraison en moins) estimés à hauteur de 18 624€. La perte de recettes de cette commune est de 135 000€ (commune/activité (excédent entre achat/vente)).

Le delta entre les dépenses de personnels, frais de fonctionnement et les recettes est de -69 496€.

C'est pourquoi, il est proposé de supprimer la contribution de l'ensemble des communes soit 13 600€ pour continuer l'activité sur la commune de Bruay-la-Buissière et ne pas perdre la recette d'activité de 130 325€ et ainsi développer l'offre sur d'autres communes à horizon 5 ans.

Le service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)

Le Service d'aide et d'accompagnement à domicile assure l'accompagnement aux personnes âgées et à toute personne qui nécessite une aide personnelle à son domicile concerne les activités d'assistance. La participation des communes est actuellement de 414 176€.

284 personnes ont bénéficié du service d'aide à domicile en 2022, dont 4 personnes en situation de handicap. Le service a réalisé 64 244.50 heures de prestation auprès de ses bénéficiaires.

24.66% des bénéficiaires sont en GIR 1 et 2, soit les niveaux de dépendance les plus importants sur une échelle de 1 à 6. Le GIR 4 prédomine avec 42.23% des bénéficiaires.

Le GIR MOYEN PONDERE (GMP), qui correspond au niveau de dépendance moyen des bénéficiaires,

Sur le plan budgétaire, le service a dû intégrer diverses réformes ou revalorisations salariales qui ont eu un impact important sur son budget 2022 : revalorisation des indemnités kilométriques, revalorisation du point d'indice, mise en place du CTI ou encore pour les contractuels l'instauration de la prime de précarité qui a entraîné des régularisations depuis le 1er janvier 2021.

Certaines recettes sont venues en compensation notamment pour le CTI : « L'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 étend le versement du complément de traitement indiciaire aux aides à domicile exerçant dans les SAAD publics ».

En 2021 et 2022, face à un taux d'absentéisme important, le service a engagé une démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Il a ainsi travaillé à mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels et à initier des réunions d'information sur l'utilisation du matériel médical au domicile.

Cette démarche va se poursuivre **en 2023** avec la mise en place de diverses actions comme le tutorat, des réunions d'information ou encore des groupes d'échanges des pratiques professionnelles.

Dans le cadre du plan d'accompagnement des SAAD porté par le Département, le service s'inscrit dès 2023 sur plusieurs actions concourantes à l'amélioration de nos services :

- « Démarche Qualité, l'absentéisme et ses enjeux : faire évoluer ses pratiques »
- « Penser collectivement l'évolution des services à domicile »
- « Formation professionnalisante »

Pour rappel, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, 20 agents seront transférés.

Le départ de ces agents permettra au service de diminuer ses charges de personnels de plus de 618 000€, auxquels s'ajoutent l'assurance statutaire de 57 600€ et les frais liés au fonctionnement estimés à hauteur de 5 000€. La réorganisation des services permet également de fusionner le poste d'agent d'accueil avec celui de l'EHPAD de Calonne-Ricouart et du SSIAD (gain estimé : 44 000€). La perte de recettes de cette commune est de 602 000€ (commune/activité).

Le delta entre les dépenses de personnels, frais de fonctionnement et les recettes est de 122 600€.

Aussi, étant donné la baisse d'activité constatée depuis 2019 (3000 heures de moins chaque année) et du fait de la revalorisation du tarif horaire passant à 23€, il est proposé de revoir la stratégie du reste à charge du bénéficiaire à 0€. Le but étant de contrer la baisse d'activité pour des raisons de reste à charge. Une étude complémentaire sur les bonnes pratiques des auxiliaires, sur la satisfaction des bénéficiaires et sur la planification de l'activité sera réalisée dès le premier semestre.

Le service de soins infirmiers à domicile (SSIAD)

119 patients ont été pris en charge par le service de soins à domicile (SSIAD) en 2022.

Le service a réalisé 24576 journées soit un taux d'occupation de 70.88% contre 63% en 2021.

48.74% des patients sont en GIR 1 et 2.

Le GIR 2 prédomine avec 40.34% des patients.

Le GIR MOYEN PONDERE (GMP) est de 735.59 (contre 680.73 en 2021).

Le niveau de dépendance des patients du SSIAD a donc augmenté en 2022.

Les objectifs de 2022 étaient de poursuivre une démarche de modernisation et de renforcement de la qualité en travaillant des outils communs d'évaluation et de communication,

Les outils suivants ont donc été modifiés afin de répondre au cahier des charges des SPASAD intégrés et de doter les services d'outils partagés : outil d'évaluation des besoins et classeur de liaison.

Sur le plan budgétaire, le groupe II charge de personnel a été fortement impacté par les récentes réformes :

- Complément de Traitement Indiciaire : extension des bénéficiaires par décret n°2022-161 du 10/02/2022.
- Nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2022.
Au 1er janvier 2022, les fonctionnaires stagiaires et titulaires du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux spécialité « aide-soignant » sont intégrés en catégorie B pour former un nouveau cadre d'emplois : le cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux.
- Revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2022.

Néanmoins cette augmentation a été en partie compensée par l'ARS avec des crédits reconductibles supplémentaires prenant en compte l'inflation et l'augmentation de la valeur du point. Les montants correspondent respectivement à une évolution de 0.17% pour l'inflation et à 1.33% pour la valeur du point de la base pérenne au 1^{er} janvier 2022. Ces crédits s'ajoutent aux 0.47% initialement accordés.

Par ailleurs le service c'est vu octroyer fin 2022 des financements complémentaires à reporter sur 2023 pour les actions suivantes :

- Accompagnement à la VAE pour la certification aide-soignant : **3 529.38€**
- Qualité de vie au travail, développer la culture prévention au sein du service via 3 formations et former l'encadrement à l'innovation organisationnelle et technique : **38 663.23€**
- Accompagnement budgétaire à la réforme des services autonomie : **25 000€**

L'EHPAD

En 2022, l'EHPAD a vu comme les autres services du Pôle social ses charges de personnels impactées par les récentes réformes : point d'indice, nouveau cadre d'emploi des aides-soignantes...

Sur le plan des financeurs, une revalorisation du tarif hébergement des résidents est accordée à 60.13€

Le SIVOM a procédé à divers investissements du quotidien suite à un financement dédié, sollicité en 2021 auprès de l'Agence Régionale de Santé et obtenu à hauteur de 33 490€. Les acquisitions ont prioritairement été axées sur l'amélioration des conditions de travail des personnels avec le renouvellement du matériel des chariots de ménage notamment. De même la prise en compte des besoins liés à l'aménagement de l'environnement a permis l'acquisition de stores et de prévoir le remplacement de fenêtres.

En 2022, un nouveau PAI a été sollicité afin de poursuivre les investissements du quotidien : une aide de 32 025 € a été attribuée qui va permettre le remplacement ou la modernisation de petits équipements des EHPAD (plateforme de pesée, oreillers résidents, rideaux, ...)

Une subvention a également été sollicité au titre du fonds « alimentation durable » 2022. Un montant de 24 105.06€ a été attribué afin d'assurer l'achat d'un four basse température et l'aménagement d'une chambre froide.

Fin 2022, un audit interne au sein des établissements a mis en lumière la nécessité de proposer une nouvelle organisation de travail mais également d'outiller les équipes en terme de logiciel métier. A cette fin des crédits non reconductibles ont été octroyés par l'ARS afin d'investir dans un nouveau logiciel métier en mode hébergé. Cet outil va permettre de réduire les temps administratifs passé en saisie d'information, sécuriser le circuit des médicaments mais aussi renforcer la traçabilité des soins. Le logiciel a été commandé fin 2022 et le déploiement ainsi que les formations sont prévues en début d'année 2023.

Les outils de la loi de 2002 ont été actualisés (contrats de séjour, règlement de fonctionnement) afin d'y intégrer plus de garanties financières lors de l'admission d'un résident avec:

- ✓ L'instauration d'un dépôt de garantie correspondant à un mois de frais d'hébergement,
- ✓ La demande d'une caution solidaire, afin de prévenir le SIVOM des impayés et de sécuriser la période allant des premiers impayés au prononcé du jugement du juge aux affaires familiales en cas de mise en œuvre de l'obligation alimentaire.

En 2023, l'EHPAD s'attachera à mettre en œuvre une nouvelle organisation à la fois respectueuse des temps de travail et charges de travail des agents mais aussi et surtout bientraitante pour les résidents.

Des outils structurels de gestion seront mis en place pour tenir les objectifs de gestion et du plan de retour à l'équilibre.

Le SIVOM du Bruaysis souhaite accompagner ses deux structures EHPAD dans la mise en place d'une démarche QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) dans un objectif d'amélioration des

conditions de travail, mais surtout d'autonomie et de pérennité dans la recherche et la mise en place de solutions adaptées. Une enveloppe attribuée par l'ARS dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt QVT permet aux structures d'être accompagné dans la démarche par un consultant et un psychologue du travail.

Les enjeux de la mise en place d'une telle démarche au sein des deux structures sont multiples.

Il s'agit :

- De créer des échanges de pratiques entre les deux établissements, mais aussi de permettre en fonction des situations, une certaine prise de recul si nécessaire.
- D'impliquer l'ensemble du personnel dans une réflexion collective d'amélioration des conditions de travail et de recherche de solutions.
- De mettre en place ou d'entretenir un dialogue entre les salariés et les différents services.
- De pérenniser des relations de confiance entre les représentants du personnel et la Direction.
- De positionner le SIVOM et les établissements concernés par l'accompagnement vers une certaine autonomie.

Il s'agira en effet d'outiller les différents acteurs de manière à ce que la démarche puisse être pérenne et vivante, et afin que des pistes d'actions soient travaillées au regard de problématiques particulières en fonction des besoins des établissements.

L'EHPAD aura à répondre aux exigences réglementaires mais aussi contractuelles en mettant en place l'accueil de jour, les outils et procédures qualité, ...

Il s'engage aussi sur l'avenir en s'ouvrant aux autres services seniors du SIVOM et en travaillant en plus étroites collaboration aux réponses adaptées à apporter aux personnes en perte d'autonomie.

Les défis sont multiples car l'année 2023 sera de nouveau fortement marquée par l'inflation et les augmentations tarifaires de produits de premières nécessité (changes, produits alimentaires, ...)

Le SIVOM s'attachera à la recherche de nouvelles recettes afin de maintenir une qualité de vie à la fois aux résidents mais aussi aux agents dans le cadre de leur travail.

4.1.2. Les compétences du pôle technique

L'année 2023 sera une année charnière pour le pôle technique, qui doit anticiper les compétences de demain. Ce dernier devra maintenir la qualité des compétences exercées, aller à la recherche de nouvelles communes membres et étudier de nouvelles compétences.

Une compétence est déjà à l'étude, celle de la pose de panneaux photovoltaïques.

Service Eclairage Public

Le Service Eclairage Public assure l'entretien du réseau d'éclairage public des 12 communes adhérentes. Dans le cadre de ses missions de conseil, il accompagne également les communes dans une stratégie d'économie d'énergie. La participation des communes est actuellement de 542 371€.

Au-delà de son activité d'entretien du réseau d'éclairage public, le service s'est diversifiée au cours de l'année 2022. En effet, il a assuré la pose et le raccordement de radar pédagogique sur les communes de Divion et Calonne-Ricouart.

Dans le courant du dernier trimestre 2022, pour pallier aux coûts des augmentations énergétiques, le service a été sollicité pour intervenir sur le réseau et ainsi diminuer le temps de fonctionnement annuel de l'éclairage (réglage sur les horloges astronomiques) mais aussi pour abaisser les puissances des lanternes équipées en Leds. Pour exemple, sur la commune de Calonne-Ricouart, les lanternes Leds fonctionnaient initialement avec une baisse de 60% sur les heures de nuit comprises entre 22h et 6h dorénavant, elles sont paramétrées avec un abaissement de 90%.

Ainsi, autre que Calonne-Ricouart, le service est intervenu sur les communes d'Ourton, Hersin-Coupigny, Beugin et partiellement sur les communes d'Houdain et Camblain-Châtelain (pour l'instant uniquement sur les horloges astronomiques).

En 2023, c'est sur l'ensemble des communes adhérentes qu'interviendra le service pour y faire ces modifications (Divion, Houchin, Rebreuve-Ranchicourt, Houdain, Marles-les-Mines, Cauchy-à-la-Tour et Camblain-Châtelain). Ce réglage sur les Leds nécessite 15mn par point lumineux car il faut accéder à la lanterne, l'ouvrir, se connecter au driver via un PC portable et y insérer le nouveau programme. C'est l'activité d'une équipe (2 agents et une nacelle) sur le 1er semestre.

Le service va également continuer son programme d'uniformisation des armoires de commande. De même, une continuité de relève et mise à jour du réseau d'éclairage public (système de géo référencement) sera assurée tout au long de l'année. Avec ce géo référencement, le service répond avec précision aux DT (Demande de Travaux), DICT (Déclaration d'Intention de Commencement de Travaux) et ATU (Avis de Travaux Urgents) et ce gratuitement pour les communes adhérentes à la compétence Eclairage Public. Ces réponses servent à informer les pétitionnaires de la position précise du réseau d'Eclairage Public afin d'éviter « les accrochages ».

Pour rappel, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, 2 agents seront transférés. Le départ de ces agents permettra au service de diminuer ses charges de personnels de plus de 89 000€, auxquels s'ajoutent l'assurance statutaire de 5 760€ et les frais liés au fonctionnement estimés à hauteur de 1 000€.

La perte de recette de cette commune est de 223 250€.

Le delta entre les dépenses de personnels, frais de fonctionnement et les recettes est de -127 490€.

Service Signalisation Tricolore

Le Service Signalisation Tricolore assure l'entretien des feux tricolores des 6 communes adhérentes. La participation des communes est actuellement de 51 750€.

En 2023, le service étudiera :

- la possibilité de modifier les carrefours en feux micro-régulés (canalisant la vitesse des véhicules) pour les communes qui le souhaitent.
- les possibilités d'implantation de « Feux verts récompense » pour les communes intéressées.

Pour rappel, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, aucun agent ne sera transféré.

La perte de recettes de cette commune est de 28 704€.

Balayage Mécanisé

Le Service Balayage Mécanisé assure le balayage et le ramassage des déchets sur les chaussées. Il a en charge le nettoyage de quelque 530 km de voirie sur le territoire des 11 communes adhérent à la compétence. La participation des communes est actuellement de 222 727€.

Avec la levée des restrictions sanitaires, les marchés aux puces, braderies, foires, courses cyclistes, ont à nouveau pu être organisés sur le territoire. Avec l'acquisition d'une nouvelle balayeuse, le service a pu assurer l'ensemble des tournées et ainsi éviter au maximum l'annulation de certains cycles de nettoyage.

En 2023, le service entamera une réflexion pour améliorer la programmation de son activité, les déplacements et les frais de fonctionnement afin de diminuer ses dépenses.

Pour rappel, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, 1 agent sera transféré. Le départ de cet agent permettra au service de diminuer ses charges de personnels de plus de 45 000€, auxquels s'ajoutent l'assurance statutaire de 2 880€ et les frais liés au fonctionnement estimés à hauteur de 500€.

La perte de recette de cette commune est de 111 845€.

Le delta entre les dépenses de personnels, frais de fonctionnement et les recettes est de -63 465€.

Service Espaces Verts

Le Service Espaces Verts assure l'entretien des grands espaces verts et accompagne les communes dans une démarche pro-environnementale via le développement de techniques alternatives. La participation des communes est actuellement de 1 064 720€.

En 2022, l'ensemble des espaces transférés à la compétence « Espaces Verts » ont fait l'objet d'une vérification en concordance avec le géo portail de la CABBALR (cadastre) pour remettre à plat l'ensemble des surfaces entretenues. Ce travail a permis d'ajuster précisément en plus ou en moins les surfaces.

La réorganisation du service mise en place en 2022 a été très appréciée par l'ensemble des communes adhérentes. En effet dorénavant chaque semaine, la commune reçoit un état de ce qui a été réalisé dans la semaine sur ses espaces. Un planning prévisionnel de l'activité permet également d'anticiper les éventuelles manifestations mais également connaître les périodicités d'interventions.

En 2023, le service déménagera sur le parc d'activités Brunehaut à Calonne-Ricouart. Ce regroupement de l'ensemble des services techniques permettra de développer plus de polyvalence tant en matériel qu'en personnel. En effet des renforts pourront s'organiser d'un service à l'autre et ainsi répondre aux éventuelles urgences et nécessités.

Le fait d'être aussi sur un même site (200m) que le centre technique (garage), permettra d'avoir également un meilleur suivi préventif sur les véhicules et matériels.

Pour rappel, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, 4 agents seront transférés. Le départ de ces agents permettra au service de diminuer ses charges de personnels de plus de 173 609€, auxquels s'ajoutent l'assurance statutaire de 11 520€ et les frais liés au fonctionnement estimés à hauteur de 2 000€.

La perte de recette de cette commune est de 286 917€.

Le delta entre les dépenses de personnels, frais de fonctionnement et les recettes est de -99 788€.

4.1.3. Les compétences du pôle Administration

Ce pôle va connaître une très forte réorganisation pour cette année 2023. La priorité sera donnée sur l'apport de compétences vers les petites communes et/ou celles qui en exprimeront le besoin.

Pour rappel, dans le cadre du retrait de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril prochain, 4 agents seront transférés. Le départ de ces agents permettra au service de diminuer ses charges de personnels de plus de 172 500€, auxquels s'ajoutent l'assurance statutaire de 11 520€ et les frais liés au fonctionnement estimés à hauteur de 2 000€. Avec la réorganisation des services, 3 postes (agents ayant quitté la collectivité) ne seront pas remplacés (économie : 136 000€). Un poste sera basculé en catégorie B ou C permettant une économie de 20 000€, ainsi que l'arrêt d'un appui technique de 6 000€.

La perte de recette de cette commune est de 261 598€.

Le delta entre les dépenses de personnels, frais de fonctionnement et les recettes est de 86 422€.

Ressources Humaines

Le Service RH poursuivra son travail concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) mise en œuvre depuis 2021.

Un plan d'action portant sur l'accompagnement managérial des responsables d'équipe sera relancé en 2023 pour les managers de la collectivité.

Des sensibilisations sur les bonnes pratiques et les responsabilités de chacun seront organisées tous les deux mois, sur des thématiques variées. Ces sensibilisations viendront compléter la réflexion engagée sur le thème de la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, l'EHPAD bénéficiera de financements complémentaires suite à un avis favorable émis par l'ARS dans le cadre de la réponse à un appel d'offres lancé sur le thème de la qualité de vie au travail.

Concernant la dématérialisation des demandes de congés sera lancée sur le premier semestre. Le logiciel permettra non seulement d'informer les agents en temps réel sur le nombre de congés restants, mais également de réduire les frais liés à l'impression des documents.

Une réunion sera organisée tous les semestres avec l'ensemble des communes pour échanger sur les dernières actualités RH et les bonnes pratiques de la collectivité. A l'issue de cette réunion, les communes qui auraient besoin d'un accompagnement spécifique pourront solliciter le service.

Enfin, en matière de dialogue social, la concertation mensuelle initiée en 2022 avec chaque syndicat représentatif en complément du Comité Social Territorial sera maintenue.

Budget et Comptabilité

Ce service a connu une très forte réorganisation du fait de mobilité externe et du retrait de la commune de Bruay-La-Buissière. Dès le 1^{er} Mars, le service sera au complet et pourra développer un nouvel axe pour cette nouvelle année.

Sur le plan financier et comptable, les communes qui en exprimeraient le besoin pourront solliciter un appui sur le suivi et la construction de leur budget (2024), si utilisation du logiciel CIRIL .

5. La Gouvernance

5.1. Participation des communes par compétence

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.

Les variations constatées au niveau des participations du Pôle Technique sont dues :

- Au retrait programmé de la commune de Bruay-la-Buissière à compter du 1er avril 2023.
- A l'adhésion de la commune de La Comté à la compétence espaces verts pour l'entretien d'un terrain de football.

En ce qui concerne le Pôle Social, les montants proposés par service sont identiques à 2022, seule la répartition par commune adhérant à la compétence évolue en fonction des données DGF et des caractéristiques des services (Nombre d'assistant(e)s maternel(le)s pour le RPE par exemple).

Pour ce qui est des charges d'Administration Générale, elles sont stables également.

Les participations de la commune de Bruay-la-Buissière ne sont intégrées que pour le 1er trimestre 2023, dans le cadre du retrait de la commune programmé au 01/04/2023.

Variation de la Participation des communes						
Participation des communes	2018	2019	2020	2021	2022	Prévisionnel 2023
Administration Générale	864 299	864 299	864 300	864 300	864 300	668 624.20
SIS	218 372	218 368	218 370	218 370	218 370	141 306.45
Emplois Aidés	19 748					
SAAD	645 134	498 001	414 176	414 176	414 176	321 140.31
RAD			13 600	13 600	13 600	10 218.24
MIPPS	280 523	277 522	277 523	277 523	277 523	221 428.76
RPE	103 295	103 294	103 295	103 295	103 295	85 104.40
FEUX TRICOLORES	49 174	47 794	48 392	48 392	51 750	30 394.50
BALAYAGE MECANISE	223 642	222 297	227 082	227 082	222 727	142 372.01
ECLAIRAGE PUBLIC	556 511	556 222	549 797	544 099	542 371	376 817.51
ESPACES VERTS	1 139 172	1 105 37	1 176 399	1 102 769	1 064 721	803 153.32
TOTAL	4 099 870	3 892 934	3 892 934	3 813 606	3 772 833	2 800 559.72
Evolution annuelle en €	439 456	-206 936	0	-79 328	-40 773	- 906 774
Evolution annuelle en %	12%	-5%	0%	-2%	-1%	-32%

5.2. Participation 2023

Participations prévisionnelles 2023 (avec hypothèse Bruay-la-Buissière présente le 1er trimestre 2023)

COMMUNES ADHERENTES	Administration Générale	PÔLE SOCIAL	Pôle Social						Pôle Technique					Participation prévisionnelle 2023	Rappel Participation 2022	Différentiel 2023/2022	
			MIPPS	RPE	Insertion Solidarité	SSIAD	SAAD	RAD	EHPAD	SCES TECH	FEUX TRICOLORS	ECLAIRAGE PUBLIC	ESPACES VERTS				BALAYAGE MECANISE
Auchel	107 573,94	92 261,75	31 716,66	10 354,16			48 707,05	1 483,88		59 312,51			59 312,51		259 148,20	273 218	-14 069
Bajus	1 976,81	1 776,77	996,42	157,52	602,22			20,60							3 753,58	3 828	-75
Barlin	59 163,39	54 953,13	20 668,67	8 822,79			24 350,21	1 111,46		23 497,54				23 497,54	137 614,06	137 163	451
Beugin	2 884,64	2 826,53	1 343,85	532,51			920,02	30,14		3 410,55			3 410,55		9 121,72	9 097	24
Bruay la Buisière	65 225,27	82 588,61	18 698,08	6 063,53	25 687,85		31 011,90	1 127,25		162 308,39	7 348,50	55 874,36	71 228,13	27 857,39	310 122,26	1 248 055	-937 933
Calonne Ricouart	50 851,19	67 443,38	16 750,69	6 416,75	19 210,21		24 525,23	540,49		266 708,88	3 726,00	59 954,40	171 694,76	31 333,72	385 003,45	385 822	-819
Camblain Châtelain	11 621,09	13 826,90	5 242,39	2 744,40			5 503,70	336,41		17 748,69		6 915,15	10 833,54		43 196,68	42 188	1 009
Cauchy à la Tour	21 262,99	20 790,23	7 683,28	3 252,37			9 572,04	282,54		17 748,25	3 220,00	14 528,25			59 801,47	59 237	565
Caucourt	2 146,96	1 786,23	988,12	775,67				22,44							3 933,19	3 884	49
La Comté	5 976,91	1 385,58		1 385,58						6 283,50			6 283,50		13 645,99	7 151	6 495
Divion	58 775,13	92 030,24	19 980,81	6 484,47	25 405,24		39 257,18	902,55		296 568,94	7 728,00	50 069,25	233 208,11	5 563,58	447 374,31	449 004	-1 630
Estrée Cauchy	2 284,77	761,38					729,03	32,35							3 046,15	3 038	8
Fresnicourt le Dolmen	5 720,37	9 520,14	2 461,94	912,45			5 970,66	175,08		4 641,63			4 641,63		19 882,13	19 250	632
Gauchin le Gal	2 682,53	1 924,70	1 065,06				859,65								4 607,23	4 607	0
Haillincourt	39 260,52	52 099,67	13 534,36	6 659,41	16 986,29		14 160,30	759,31		38 483,58			28 158,32	10 325,26	129 843,77	127 315	2 529
Hermin	1 404,92	1 090,31	626,91				448,69	14,70							2 495,23	2 495	0
Hersin Coupligny	58 315,00	50 739,04	19 128,00	6 734,67			24 188,23	688,14		87 802,68	7 130,00	48 203,10	25 538,70	6 930,88	196 856,72	196 942	-85
Hesdigneul	5 558,48	6 003,23	2 478,20	1 050,08			2 360,32	114,63		7 495,95			5 794,03	1 701,92	19 067,66	19 074	-16
Houchin	6 564,33	8 540,12	2 516,53		1 902,21		4 050,80	70,58		11 561,06		5 415,30	6 145,76		26 665,51	26 231	435
Houdain	59 921,29	75 199,70	20 393,08	8 360,11	23 250,39		22 171,82	1 024,30		57 825,45	1 242,00	56 583,45			192 946,44	190 719	2 228
Maisnil les Ruitz	10 289,87	18 314,98	4 837,51	3 391,81			9 915,76	169,91							28 604,85	26 693	1 912
Marès les Mines	44 491,19	71 218,72	15 433,73	5 737,59	19 496,65		29 937,02	613,73		261 719,21		59 885,10	171 747,79	30 086,32	377 429,12	345 992	31 437
Ourton	4 289,71	8 778,33	2 095,91	947,44			5 596,34	138,63		5 261,74		4 484,70		777,04	18 329,78	17 562	768
Rebreuve Ranchicourt	8 235,60	10 594,69	3 449,73	1 265,90			5 712,63	166,43		11 493,90		11 493,90			30 324,19	29 554	770
Ruitz	32 147,31	32 743,81	9 338,82	3 055,19	8 765,39		11 191,74	392,68		12 864,90			8 566,54	4 298,36	77 756,02	79 216	-1 460
TOTAUX	668 624,20	779 198,17	221 428,76	85 104,40	141 306,45	0,00	321 140,31	10 218,24	0,00	1 352 737,35	30 394,50	376 817,51	803 153,32	142 372,01	2 800 559,72	3 707 335	-906 775

*prévision CA 2022 au 23/02/2023

5.3 Adhésion et retrait de compétences

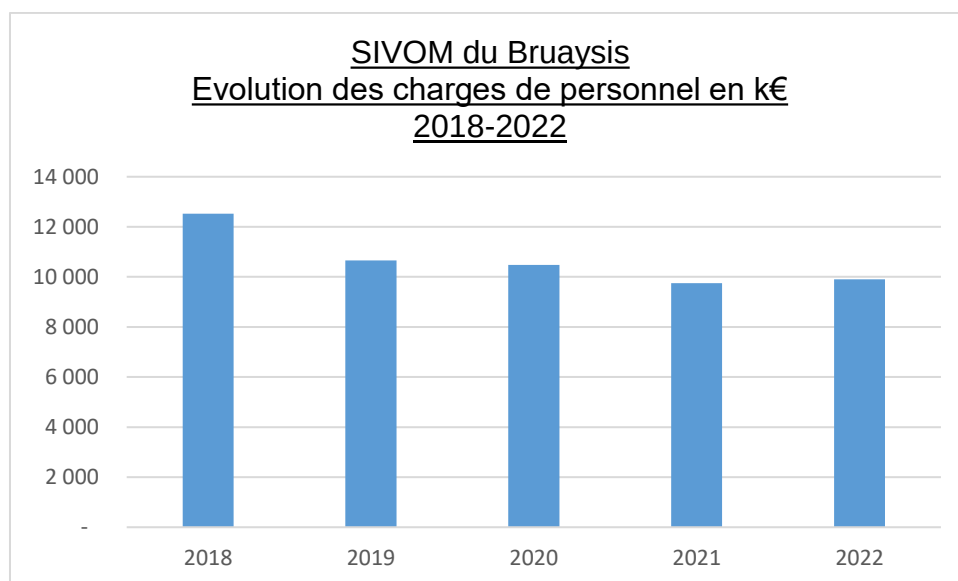
Pour 2022 :

- la commune de Bruay-la-Buissière a choisi de se retirer du SIVOM et de ses compétences à compter du 1er avril 2023

6. Politique des Ressources Humaines

6.1. Evolution de la dépense de 2017 à 2022

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Charges de personnel en k€	13 211	12 529	10 661	10 484	9 753	9 907

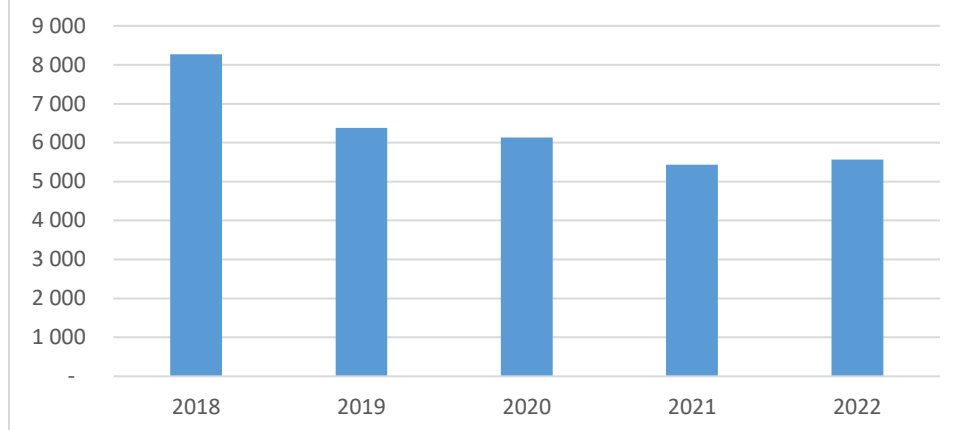


⇒ Budget Principal

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Charges de personnel en k€	8 955	8 273	6 378	6 136	5 437	5 564

**prévision CA 2022 au 23/02/2023*

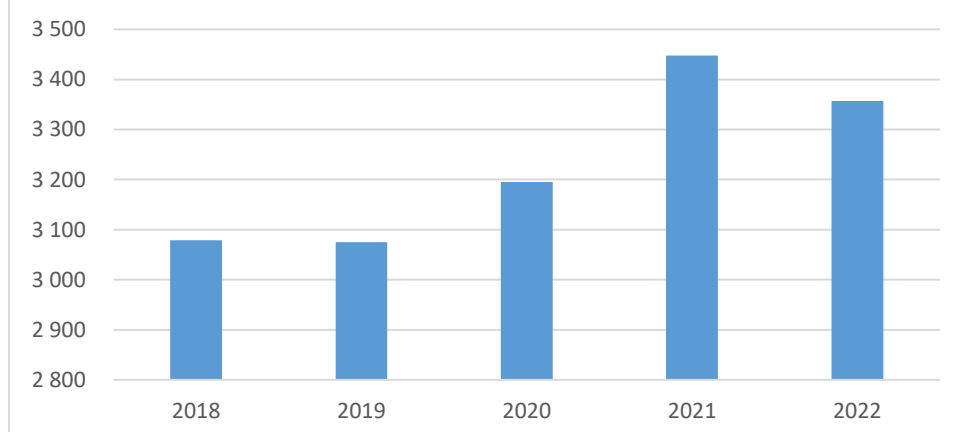
Budget Principal
Evolution des charges de personnel en k€
2018-2022



⇒ *EHPADs de Calonne-Ricouart et Maisnil-les-Ruitz*

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Charges de personnel en k€	3 111	3 079	3 075	3 195	3 448	3 357

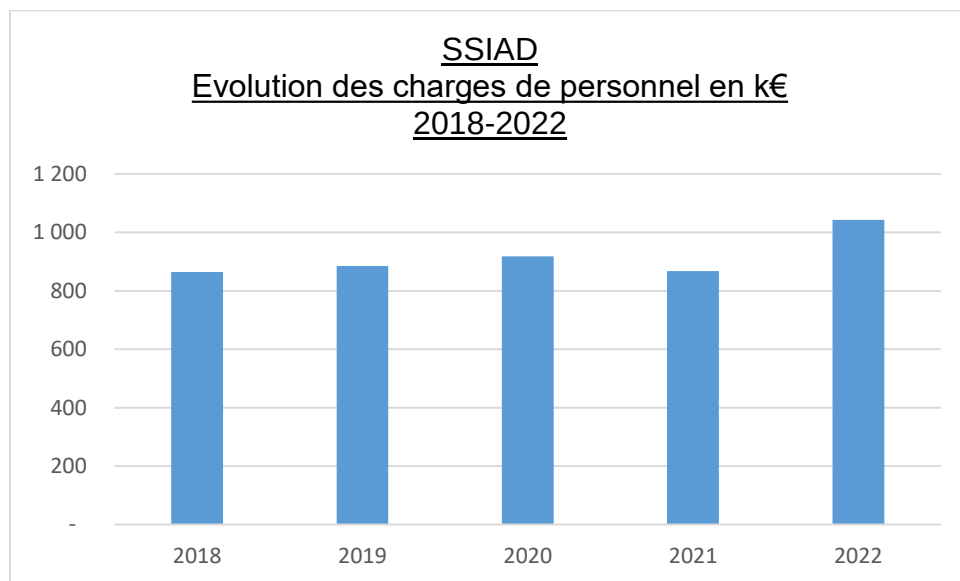
EHPAD de Calonne-Ricouart et Maisnil-les-Ruitz
Evolution des charges de personnel en k€
2018-2022



*prévision CA 2022 au 23/02/2023

Service de Soins Infirmiers à Domicile

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Charges de personnel SSIAD en k€	836	864	885	918	868	1 043



6.2. Rémunération indiciaire et indemnitaire des titulaires et des non-titulaires

	2018		2019		2020		2021		2022	
	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%
Titulaires : Rémunération principale	4914	39,22%	4705	44,14%	4430	42,25%	4382	45%	4283	43%
Titulaires : Primes & Autres indemnités	1243	9,92%	1179	11,08%	1098	10,47%	1164	12%	1131	11%
Titulaires : Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	181	1,45%	135	1,26%	124	1,18%	113	1%	112	1%
Non titulaires droit public : Rémunération principale	2024	16,15%	905	8,49%	1027	9,80%	967	10%	1002	10%
Non titulaires droit public : Autres indemnités	142	1,14%	181	1,69%	98	0,93%	190	2%	403	4%
Apprenti	0	0%	0	0%	5	0,05%	8	0,1%	0	0%
Emplois d'avenir	54	0,43%	55	0,51%	5	0,05%	0	0%	0	0%
Emplois aidés	80	0,64%	6	0,06%	48	0,46%	23	0,2%	123	1%
Total	8638	68,95%	7168	67,24%	6835	65,19%	6846	71%	7054	71%

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

Budget principal

	2018		2019		2020		2021		2022	
	en k€	%	En k€	%	En k€	%	En k€	%	En k€	%
Titulaires Rémunération principale	3267	39%	3065	48,05%	2880	46,94%	2681	49%	2587	46%
Titulaires Primes & Autres indemnités	758	9%	735	11,52%	669	10,90%	573	11%	611	11%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	97	1%	94	1,47%	85	1,39%	76	1%	78	1%
Non titulaires droit public Rémunération principale	1434	17%	418	6,55%	489	7,97%	468	9%	464	8%
Non titulaires droit public Primes & autres indemnités	0	0%	42	0,67%	38	0,62%	68	1%	167	3%
Apprenti	0	0%	0	0%	5	0,08%	8	0,2%	0	0%
Emplois d'avenir	54	1%	55	0,86%	5	0,08%	0	0%	0	0%
Emplois aidés	47	1%	0	0,00%	48	0,78%	23	0,4%	76	1%
Total	5656	68%	4 408	69,12%	4219	68,76%	3897	72%	3983	71,5%

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

Les augmentations observées résultent pour l'essentiel de la revalorisation de la rémunération de la filière médico-sociale avec le versement du CTI (Complément de Traitement indiciaire) aux personnels titulaires et non titulaires.

EHPAD de Maisnil-les-Ruitz et Calonne-Ricouart

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

	2018		2019		2020		2021		2022	
	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%
Titulaires Rémunération principale	1158	37,61%	1 138	37,00%	1082	33,87%	1318	39%	1293	39%
Titulaires Primes & Autres indemnités	348	11,30%	315	10,24%	294	9,20%	468	14%	359	11%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familial	29	0,94%	34	1,09%	32	1,00%	30	1%	27	1%
Non titulaires droit public Rémunération principale	480	15,58%	402	13,07%	475	14,87%	463	14%	465	14%
Non titulaires droit public Primes et autres indemnités	116	3,78%	108	3,52%	48	1,50%	109	3%	192	6%
Apprenti	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0	0%
Emplois d'avenir	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0	0%
Emplois aidés	34	1,09%	6	0,21%	0	0,00%	0	0%	47	1%
Total	2165	70,31%	2 163	69,54%	1931	60,44%	2387	70%	2383	71%

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

Le comparatif de l'évolution des données entre 2021 et 2022 font apparaître une relative stabilité budgétaire pour ce qui relève de la masse salariale.

Service de Soins Infirmiers à Domicile

**prévision CA 2022 au 23/02/2023*

	2018		2019		2020		2021		2022	
	en K€	%	en K€	%	en K€	%	en K€	%	en K€	%
Titulaires Rémunération principale	489	41,59%	503	41,64%	468	40,59%	384	45%	403	39%
Titulaires Primes & Autres indemnités	137	11,62%	131	10,88%	135	11,71%	123	14%	161	15%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	55	4,71%	7	0,61%	7	0,61%	6	1%	7	1%
Non titulaires droit public Rémunération principale	110	9,31%	85	7,03%	63	5,46%	36	4%	73	7%
Non titulaires droit public Autres indemnités	26	2,19%	30	2,47%	11	0,95%	14	2%	44	4%
Apprenti	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0%	0%
Emplois d'avenir	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0%	0%
Emplois aidés	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0%	0%
Total	817	69,44%	757	62,66%	684	59,32%	563	66%	688	66%

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

Les augmentations observées résultent pour l'essentiel de la revalorisation de la rémunération de la filière médico-sociale avec le versement du CTI (Complément de Traitement indiciaire) et de la prime « Grand Age » sur une année pleine aux personnels titulaires et non titulaires

6.3. Nouvelle Bonification Indiciaire

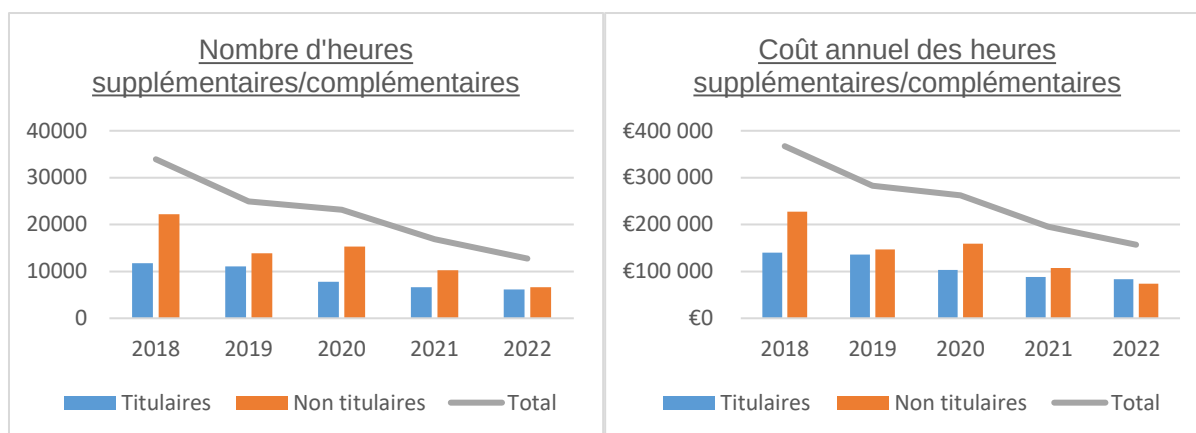
La situation en matière de NBI est la suivante :

Libellé	Nombre de points	Nombre
Accueil public	10	14
Conseil technique en matière de politique sociale ou médico-sociale	50	1
Direction à titre exclusif d'un établissement d'accueil et d'hébergement de personnes âgées.	30	1
Encadrement d'un service administratif comportant au moins vingt agents, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.	25	2
Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents	15	7
Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en gestion financière	25	1
Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en RH	25	1
Régisseur	20	2
Assistant socio-éducatif	20	5

Ainsi, à ce jour, 31 agents bénéficient d'une NBI avec une majorité de bénéficiaires en matière d'accueil.

6.4. Heures supplémentaires-complémentaires-dimanche et nuit

		2018	2019	2020	2021	2022
Titulaires	Nombre d'heures supplémentaires	11 743	11 090	7 815	6 643	6 135
	Coût des heures supplémentaires	139 896 €	136 205 €	103 166 €	88 174 €	83 105 €
Non titulaires	Nombre d'heures supplémentaires	22 178	13 858	15 329	10 259	6 601
	Coût des heures supplémentaires	227 245 €	146 645 €	158 853 €	107 057 €	73 789 €
Total	Nombre d'heures supplémentaires	33 921	24 948	23 144	16 902	12 736
	Coût des heures supplémentaires	367 141 €	282 850 €	262 019 €	195 231 €	156 894 €



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.

6.5. Avantages en nature (logement, repas, véhicules)

Le SIVOM n'octroie pas d'avantages en nature, néanmoins il convient de noter les points qui suivent.

Les déplacements professionnels sont effectués, dans la mesure du possible, à l'aide des véhicules 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.

Dans le cas où le recours à un véhicule de service n'est pas possible, l'agent se voit rembourser de ses frais de déplacement dans le respect des barèmes réglementaires.

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 €.

La collectivité ne dispose d'aucun logement.

6.6. Formations

Après avoir été fortement impacté par l'épidémie de Covid-19, le plan de formation s'est peu à peu restructuré et le nombre de formation est reparti à la hausse. La volonté du SIVOM de garantir la formation continue de l'ensemble des agents tout au long de leur carrière est l'un des objectifs réaffirmés du SIVOM pour l'année 2023.

	2021	2022
Formations professionnelles :	90,5 jours	123 jours
Formations sécurité :	34,0 jours	167 jours
Total :	124,5 jours	190 jours

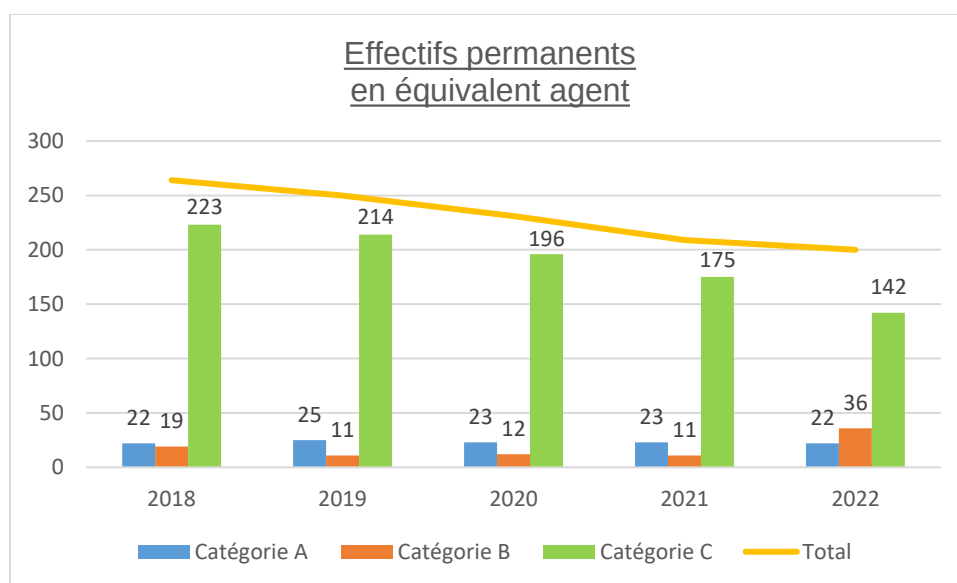
En parallèle de ces formations, des actions de prévention d'envergure ont été organisées :
Mois sans tabac 2022 ;

- Remise à niveau du personnel sur l'usage en sécurité des chariots de ménage et produits d'entretien en EHPAD ;
- Mise en place d'une démarche d'initiation à la sophrologie.

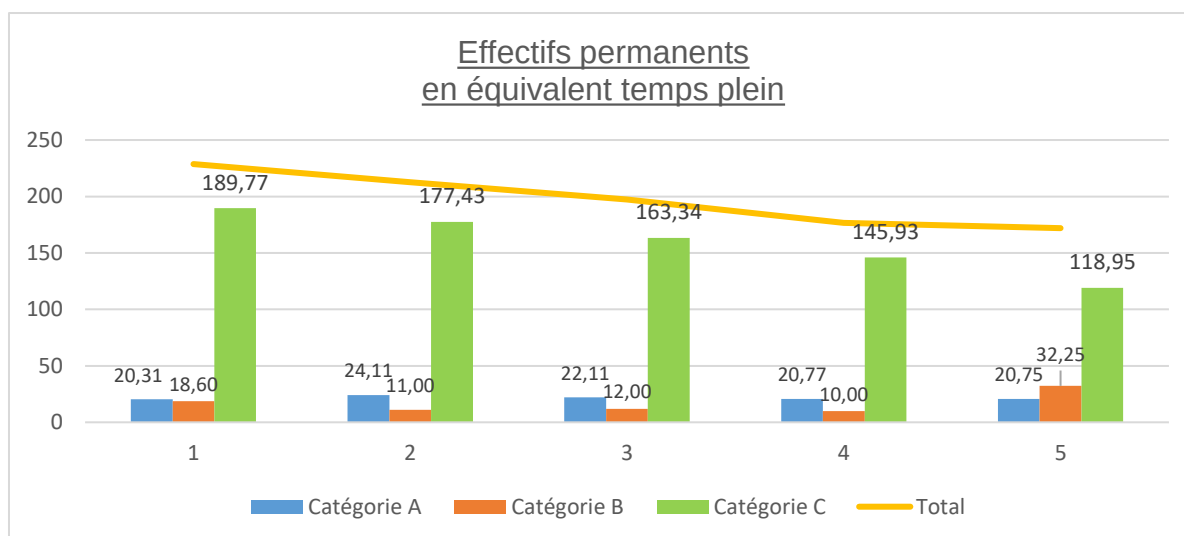
6.7. Structure des effectifs

Effectif permanent

	Effectifs permanents en équivalent agent au 31/12				
	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	22	25	23	23	22
Catégorie B	19	11	12	11	36
Catégorie C	223	214	196	175	142
Total	264	250	231	209	200



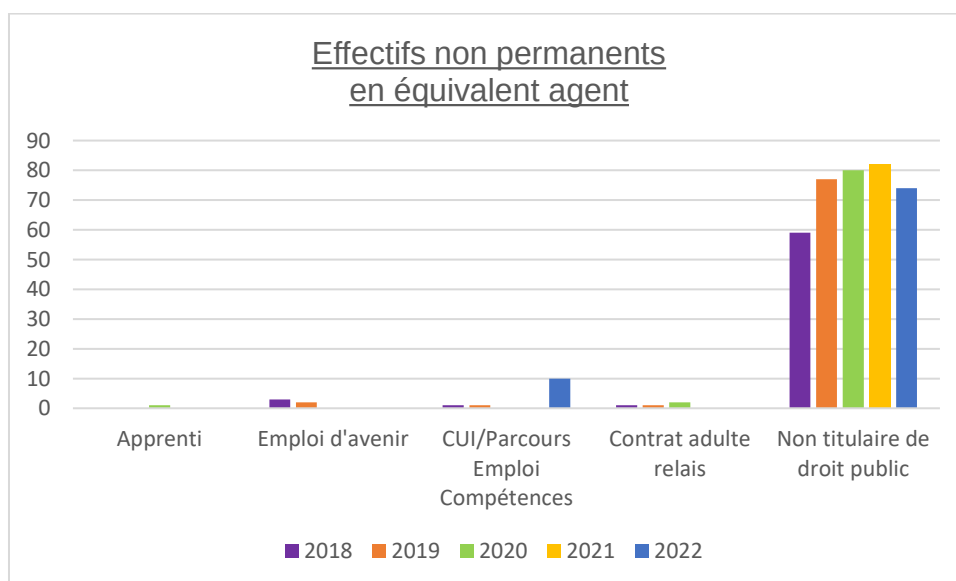
	Effectifs permanents en équivalent temps plein au 31/12				
	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	20,31	24,11	22,11	20,77	20,75
Catégorie B	18,60	11,00	12,00	10	32,25
Catégorie C	189,77	177,43	163,34	145,93	118,95
Total	228,68	212,54	197,45	176,70	171,95



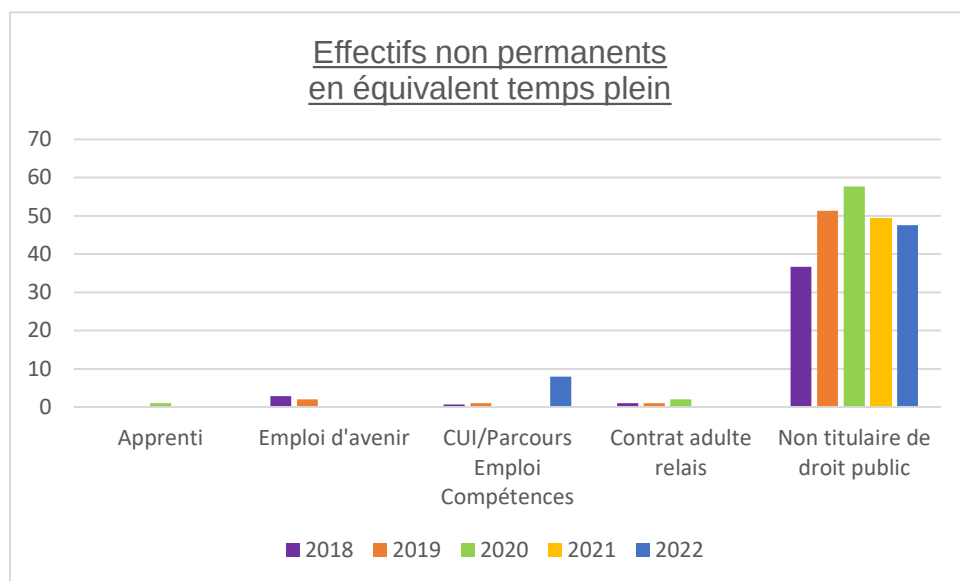
L'année 2022 a été marquée par la revalorisation des carrières des aides-soignantes qui ont été reclassées en catégorie B. Cette mesure explique l'évolution observée entre le nombre d'agents figurant en catégorie B et en catégorie C entre 2021 et 2022.

Effectif non permanent

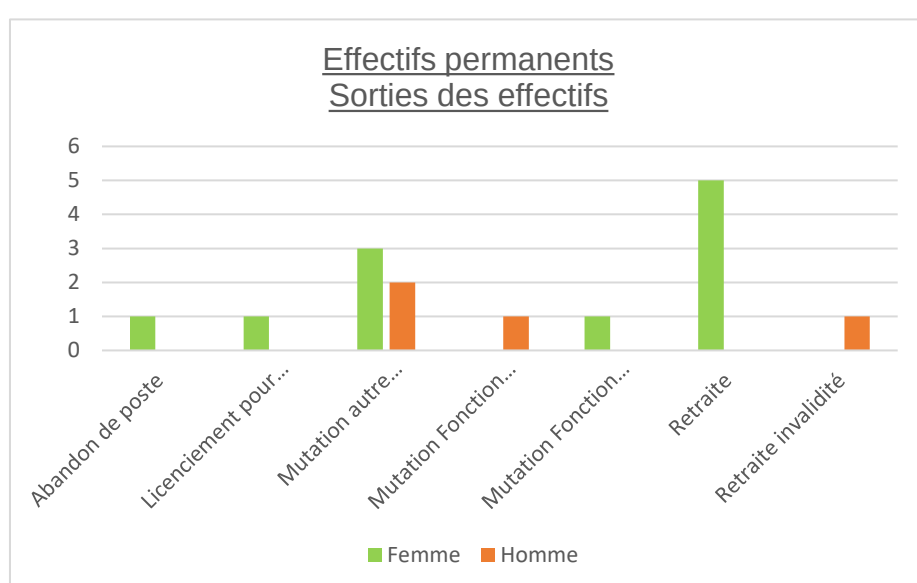
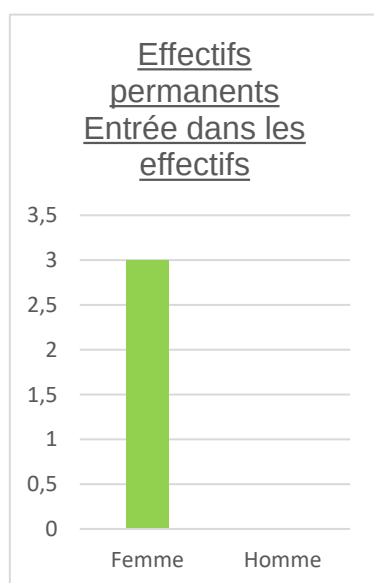
	Equivalent agent				
	2018	2019	2020	2021	2022
Apprenti	0	0	1	0	0
Emploi d'avenir	3	2	0	0	0
CUI/Parcours Emploi Compétences	1	1	0	0	10
Contrat adulte relais	1	1	2	0	0
Non titulaire de droit public	59	77	80	82	74
Total	64	81	83	82	84



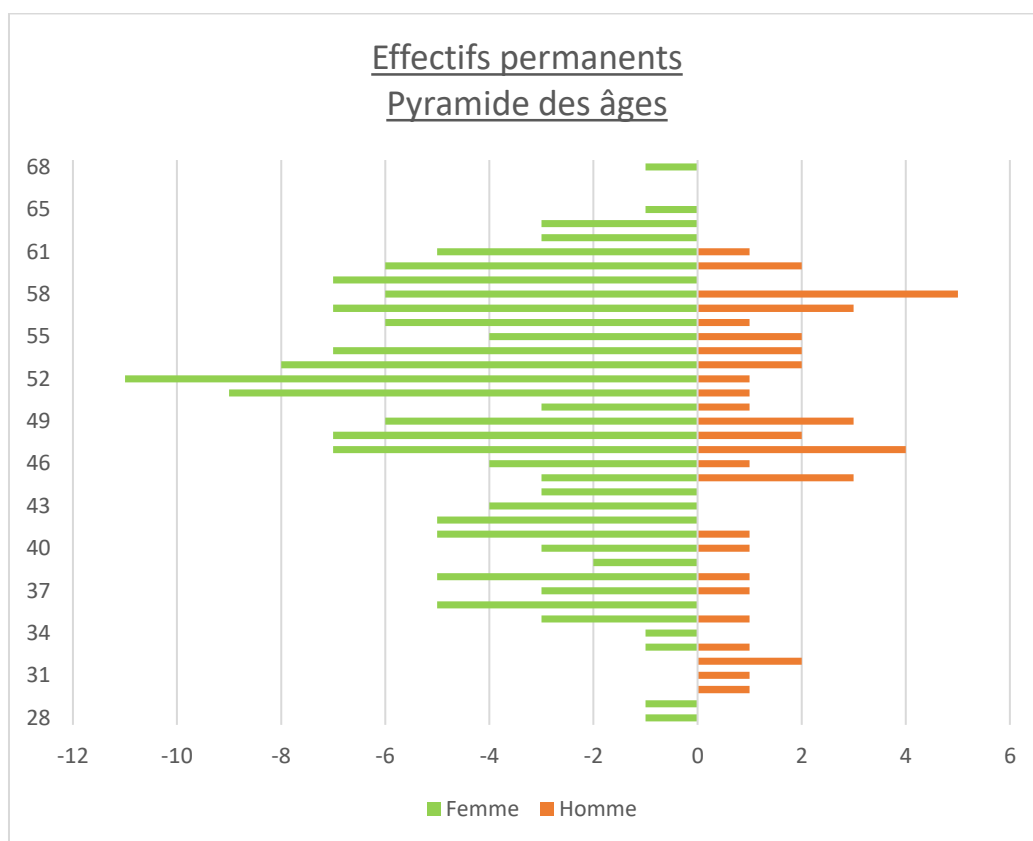
	Equivalent Temps Plein				
	2018	2019	2020	2021	2022
Apprenti	0	0	1		
Emploi d'avenir	2,83	2			
CUI/Parcours Emploi Compétences	0,71	1			8
Contrat adulte relais	1	1	2		
Non titulaire de droit public	36,68	51,31	57,71	49,43	47,58
Total	41,22	55,31	60,71	49,43	55,58



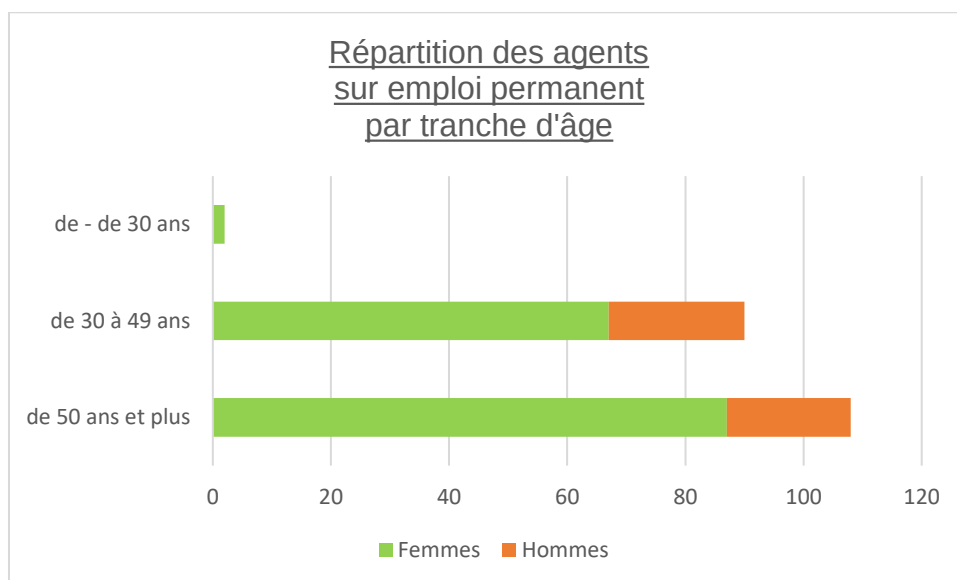
Entrées et sorties d'effectifs



Pyramide des âges



En décembre 2022, la moyenne d'âge de la collectivité s'établit à 49 ans et demi (contre 49 ans et 2 mois en 2021).



6.8. Temps de travail

Le temps de travail annuel établi dans le cadre du règlement intérieur de fonctionnement des services s'élève à 1 607 heures obtenues de la manière suivante :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés : - Repos hebdomadaire : - Congés annuels : - Jours fériés : - Total		104 jours (52x2) 25 jours (5x5) 8 jours (forfait) 137 jours
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à :	→	1600h00
+ Journée de solidarité		7h00
TOTAL de la durée annuelle du temps de travail appliqué au SIVOM du Bruaysis		1607h00

7. Egalité Femmes Hommes dans la collectivité

Plan d'actions Egalité Femmes Hommes 2021-2023

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 habitants doivent mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

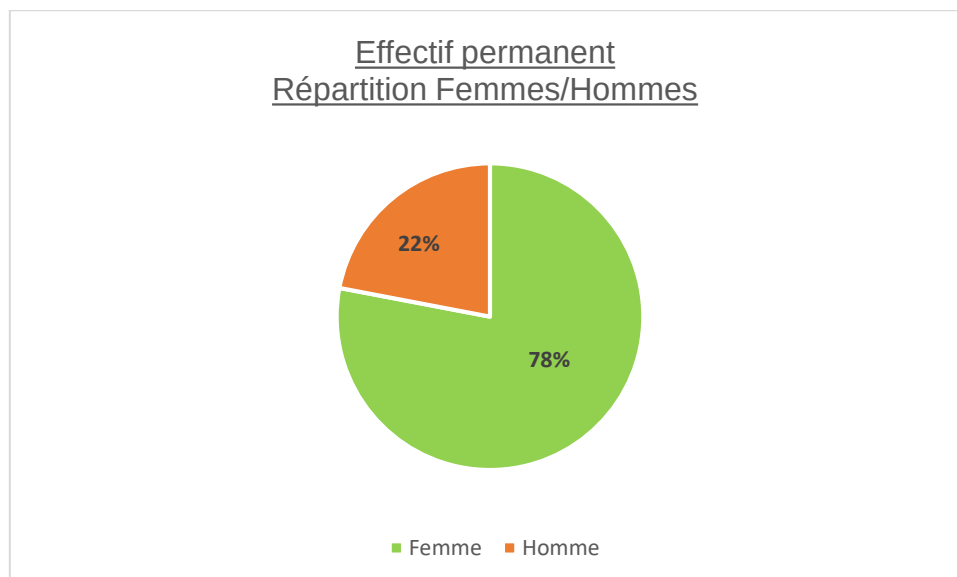
Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- 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

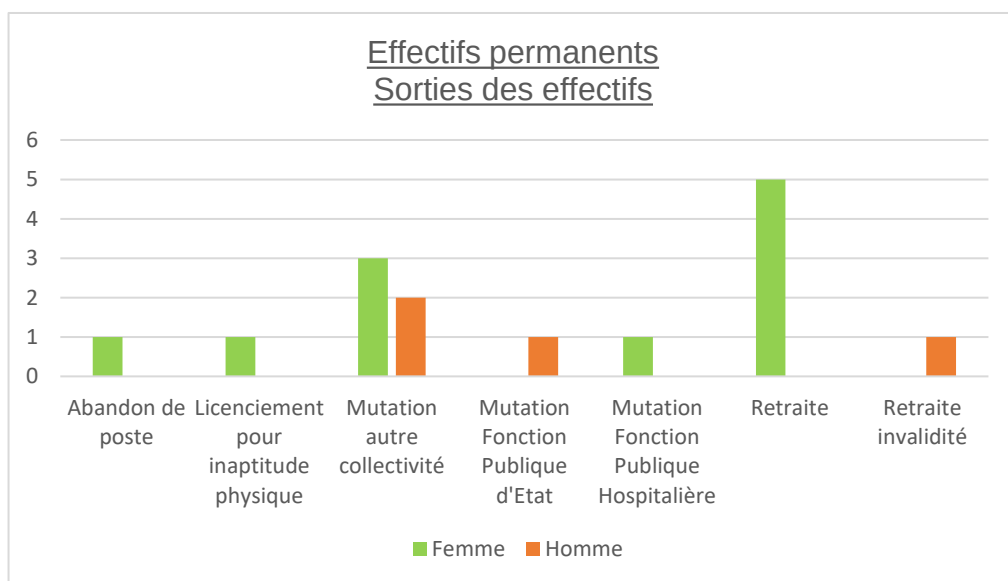
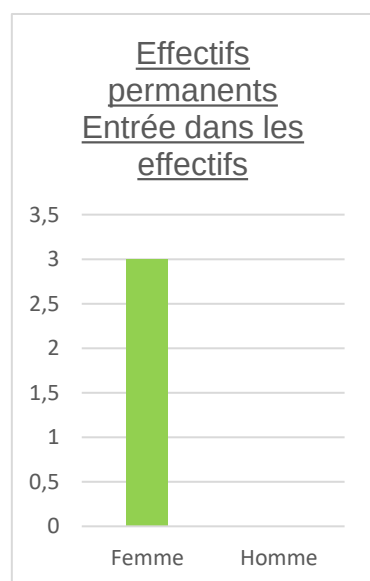


A fin décembre 2022, le SIVOM de la Communauté du Bruaysis dispose d'un effectif permanent de 156 femmes et 44 hommes.

Le taux de féminisation au sein du SIVOM est supérieur 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 entrées et sorties

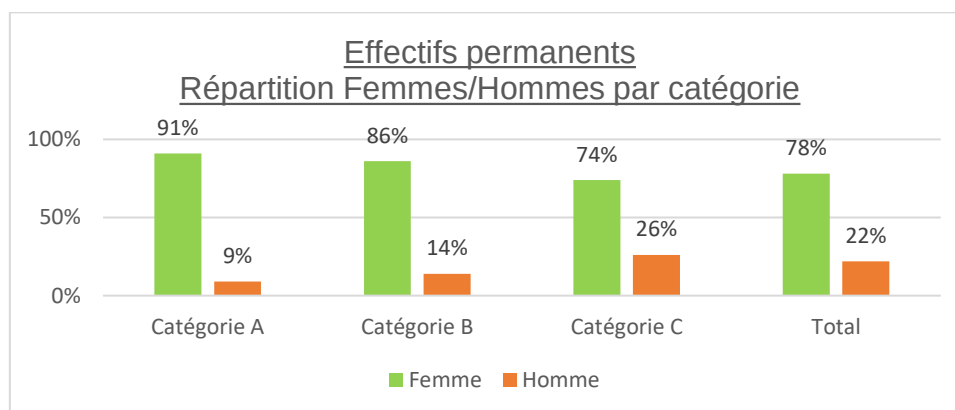
		2018		2019		2020		2021		2022	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
ENTREES	Femme	2	40%	0		1	100%	2	40%	3	100%
	Homme	3	60%	1	100%	0		3	60%	0	
	Total	5		1		1		5			
SORTIES	Femme	10	91%	10	62,5%	17	85%	18	67%	11	69%
	Homme	1	9%	6	37,5%	3	15%	9	33%	4	31%
	Total	11		16		20		27		15	



Dans le prolongement des années précédentes, le nombre des départs en retraite reste élevé. Cela résulte de la moyenne d'âge du SIVOM qui ne cesse d'augmenter approchant peu à peu les 50 ans. Le nombre de départs en retraite pour 2022 s'élève à 5.

⇒ Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique

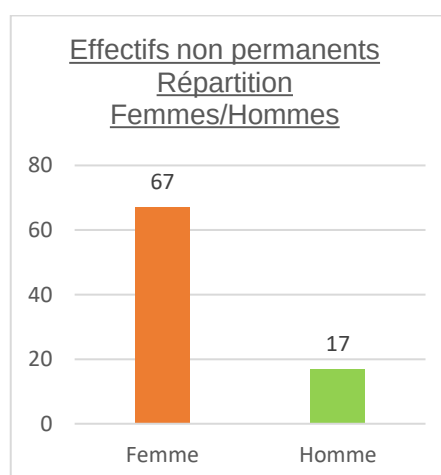
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	20	91%	31	86%	105	74%	156	78%
Homme	2	9%	5	14%	37	26%	44	22%
Total	22		36		142		200	



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.

⇒ Répartition des effectifs non permanents

	Equivalent agent			Equivalent temps plein		
	Femme	Homme	Total général	Femme	Homme	Total général
Parcours Emploi Compétences	5	5	10	3,71	4,29	8
Non titulaire de droit public	62	12	74	38,03	9,55	47,58
Total général	67	17	84	41,74	13,84	55,58

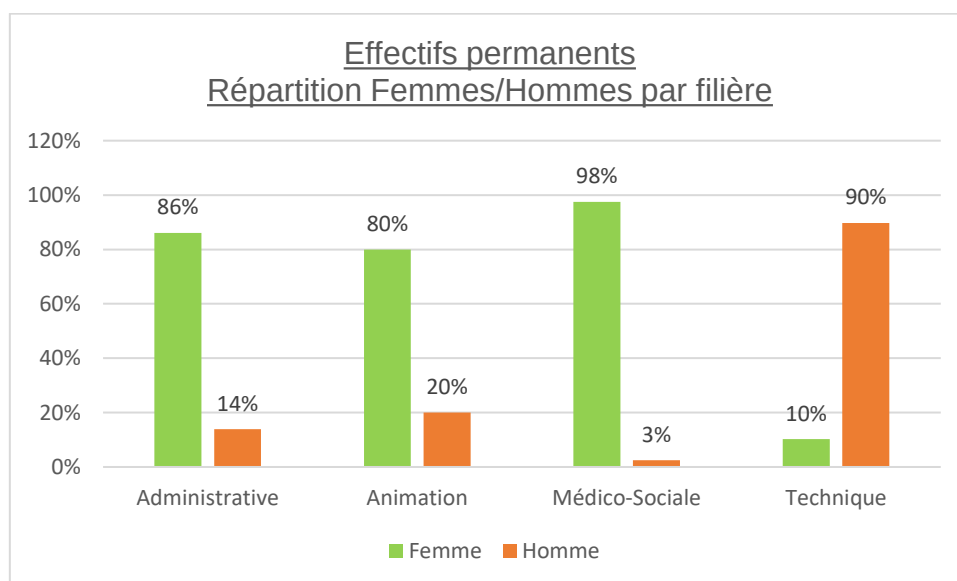


⇒ Répartition par genre selon la filière

	Femmes	Hommes	Total	Femmes*	Hommes*	Total**
Administrative	31	5	36	86%	14%	18%
Technique	4	1	5	80%	20%	3%
Médico-Sociale	117	3	120	98%	3%	60%
Animation	4	35	39	10%	90%	20%
Total	156	44	200	78%	22%	100%

* Répartition des femmes et des hommes au sein de la filière.

** Représentativité de la filière au sein du SIVOM du Bruaysis.



⇒ Répartition par genre selon le cadre d'emploi

Filière	Cadre d'emploi	Femme	Homme	Total	Femme*	Homme*	Total**
Administrative	Adjointes administratifs territoriaux	21	3	24	88%	13%	12%
Administrative	Rédacteurs territoriaux	5	1	6	83%	17%	3%
Administrative	Attachés territoriaux	5	1	6	83%	17%	3%
Animation	Adjointes territoriaux d'animation	2	1	3	67%	33%	2%
Animation	Animateurs territoriaux	2		2	100%		1%
Médico-Sociale	Agents sociaux territoriaux	67	1	68	99%	1%	34%
Médico-Sociale	Auxiliaires de soins territoriaux	11		11	100%		6%
Médico-Sociale	Aides-soignants	24	2	26	92%	8%	13%
Médico-Sociale	Infirmiers territoriaux en soins généraux	8		8	100%		4%
Médico-Sociale	Assistants territoriaux socio-éducatifs	2		2	100%		1%
Médico-Sociale	Conseillers territoriaux socio-éducatifs	1		1	100%		1%
Médico-Sociale	Educateurs territoriaux de jeunes enfants	4		4	100%		2%
Technique	Adjointes techniques territoriaux	4	19	23	17%	83%	12%
Technique	Agents de maîtrise territoriaux		13	13		100%	7%
Technique	Techniciens territoriaux		2	2		100%	1%
Technique	Ingénieurs territoriaux		1	1		100%	1%
		156	44	200	78%	22%	100%

* Répartition des femmes et des hommes au sein du cadre d'emploi.

** Représentativité du cadre d'emploi au sein du SIVOM du Bruaysis.

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

➤ Filière médico-sociale

- Les agents sociaux territoriaux (99%) ;
- Les auxiliaires de soins territoriaux (100%) ;
- Les aides-soignants territoriaux (92%) ;
- Les infirmiers territoriaux en soins généraux (100%).
- Les animateurs territoriaux (100%).
- Les assistants et conseillers socio-éducatifs territoriaux (100%).
- Les éducateurs territoriaux de jeunes enfants (100%).

➤ Filière administrative

- Les adjointes administratifs territoriaux (88%) ;
- Les rédacteurs et les attachés territoriaux (83%).

Les cadres d'emploi les plus masculinisés, quant à eux, sont :

➤ Filière technique

- Les adjointes techniques territoriaux (83%) ;
- Les agents de maîtrise, les techniciens et les ingénieurs territoriaux (100 %).

Les formations initiales dans la filière médico-sociale ne parviennent toujours pas à attirer les profils masculins. Cette tendance se retrouve dans la réception des candidatures qui parviennent au service des ressources humaines du SIVOM. En dépit de la volonté affirmée par la collectivité de favoriser la mixité et la parité au sein de ses différents emplois, force est de constater que le chemin pour y parvenir sera encore probablement long.

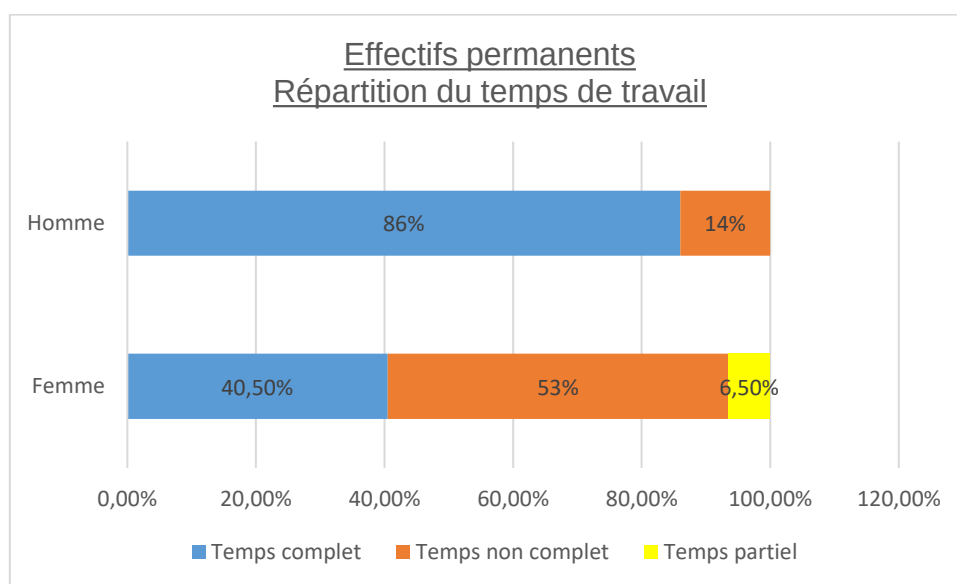
Une situation similaire est également perçue dans les phases de recrutement concernant les métiers techniques.

⇒ Répartition par âge moyen des agent(e)s

	2020	2021	2022
Moyenne d'âge des femmes	48 ans et 5 mois	49 ans et demi	49 ans et 10 mois
Moyenne d'âge des hommes	47 ans et 1 mois	47 ans et 9 mois	48 ans et demi
Moyenne d'âge générale	48 ans et 1 mois	49 ans et 2 mois	49 ans et demi

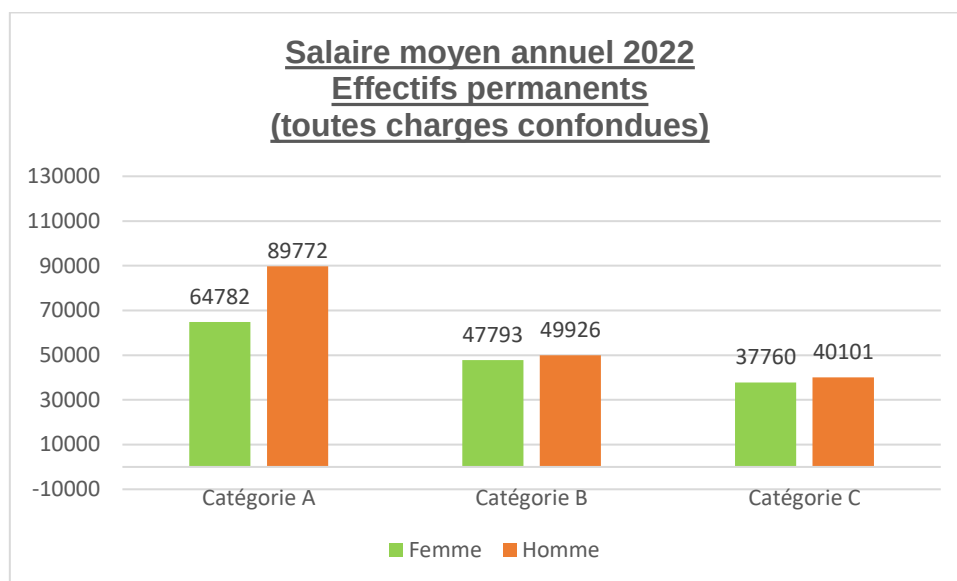
La moyenne d'âge des titulaires dans la collectivité est relativement élevée soit 49 ans et demi avec une moyenne de 49 ans et 10 mois pour les femmes et de 48 ans et demi pour les hommes.

⇒ 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 (60,5% au cumul des 2).

⇒ Répartition des coûts salariaux annuels en euros par catégorie (part salariale + charges patronales).



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 et de leur grade.

Pour les catégories B et C, les salaires moyens annuels se situent dans une fourchette relativement proche.

Le plan d'actions 2021-2023

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

Objectif n°1 : Mettre en place un observatoire des rémunérations	
Actions	✓ Développer des indicateurs de suivi des rémunérations pour identifier les causes de disparités éventuelles sur le plan de la rémunération
Démarche développée	↳ Développement prévu sur 2023

Objectif n°2 : Garantir l'équité dans la gestion des rémunérations entre les femmes et les hommes	
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
Démarches développées	↳ Le SIVOM a développé un outil permettant l'attribution du régime indemnitaire de manière équitable et uniforme basé sur des socles indemnitaires et des niveaux de technicité identiques pour chaque agent(e) disposant du même niveau de grade et assurant des missions équivalentes. ↳ La gestion des carrières est réalisée sans distinction de genre. Le traitement des dossiers de chaque agent(e) éligible à l'avancement de grade ou à la promotion interne est traité en toute neutralité et en toute objectivité quel que soit son genre

**prévision CA 2022 au 23/02/2023*

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

Objectif n°3 :	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.
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.
Démarche développée	↳ Démarche à initier ou à repenser en 2023 selon les capacités budgétaires de la collectivité à porter cette ambition.

Objectif n°4 :	Atténuer l'impact du genre dans les supports de communication
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.
Démarches développées	↳ Les documents administratifs sont retravaillés un à un, au fur et à mesure pour les orienter vers une communication non genrée. ↳ Les supports de communication en place au sein de la collectivité veillent à casser les stéréotypes. Ils s'adressent uniformément à chacun(e) sans distinction de genre.

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

Objectif n°5 :	Intégrer la notion de parentalité dans la gestion des effectifs
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.
Démarche développée	↳ Dans la mesure du possible, les agent(e)s sont associé(e)s à la mise en place des organisations et des horaires de travail pour veiller à concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle. Les demandes de temps partiel sont étudiées avec la plus grande bienveillance même si elles sortent du champ de l'octroi de droit.

Objectif n°6 :	Identifier les freins à une articulation sereine entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
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.
Démarches développées	↳ Démarche à initier en 2023 dans le cadre de la refonte du règlement intérieur de fonctionnement des services

Objectif n°7 :	Mettre en œuvre la possibilité de recourir au télétravail en période d'activité classique
Actions	✓ Constituer un groupe de travail représentatif et paritaire pour définir le cadre du télétravail. ✓ Déployer les solutions validées par l'Autorité Territoriale.
Démarches développées	↳ Démarche à initier en 2023 dans le cadre de la refonte du règlement intérieur de fonctionnement des services

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

Objectif n°8 : Lutter contre toutes formes de discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	
Actions	✓ Développer une campagne de communication en interne sur le sujet
Démarche développée	↳ Démarche à déployer en 2023 suite à la signature par le SIVOM de la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes auprès du CDG62 survenu fin 2022.

Objectif n°9 : Sensibiliser les agents sur les différentes situations	
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 serait victime un/une collègue.
Démarche développée	↳ Déploiement en 2023 des outils mis à la disposition des agent(e)s dans le cadre de la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes.

Objectif n°10 : Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents en souffrance	
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).
Démarche développée	↳ Déploiement en 2023. Mise en œuvre des actions nécessaires à l'identification, l'information et la prise en charge des agent(e)s victimes et susceptibles d'être victimes d'actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes.

8. Rapport développement durable

La loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite loi Grenelle II, a été codifiée aux articles L.2311-1-1, L.3311-2, L.4310-1 et L.4310-1 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 au 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'avaient pas permis de généraliser de manière satisfaisante la dématérialisation des instances. Cet objectif a été reconduit en 2021 pour les Comités Syndicaux et les Commissions Uniques.

La mise en place d'un Extranet a permis de poursuivre la dématérialisation des Bureaux et Comités Syndicaux en 2022. Cet outil offre aux élus la possibilité de consulter les documents de manière simple et sécurisée en dehors de la messagerie électronique. La procédure de déploiement des documents se trouve simplifiée et moins coûteuse en temps pour le secrétariat général.

La mise en place du parapheur électronique

Une réflexion sur le parapheur électronique a été engagée au cours de l'année 2022. L'instauration de circuits de validation permettra de réduire fortement l'émission de flux papiers (engagement comptable, facturation) tout en améliorant la traçabilité et les délais de traitement. Ce parapheur sera déployé au cours de juin 2023.

La dématérialisation des supports de communication

La dématérialisation des supports de communication engagée depuis 2019 s'appuie sur le développement des médias web du SIVOM : site internet www.bruaysis.fr et page Facebook @SivomduBruaysis.

Les communes du SIVOM sont invitées à s'inscrire dans cette démarche en relayant les informations du SIVOM via leurs propres médias en ligne.

Les communes sont notamment systématiquement informées des actualités du SIVOM via la messagerie électronique.

8.2. Au sein du Pôle Social

En 2022, le SPASAD a investi dans un parc automobile avec l'achat de 4 véhicules électriques supplémentaires pour le SSIAD et 6 véhicules hybrides dont 3 pour le SAAD.

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. A 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 leurs manifestations 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, et ces valeurs sont mises en avant à des fins pédagogiques.

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.

Même si le débat actuel a tendance à diminuer ces effets environnementaux, 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 2023 :

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

8.3. Au sein du pôle Technique

La généralisation des lanternes LEDs au sein de l'Eclairage Public

En 2022, sur un parc de 12 000 points lumineux, les agents du service Eclairage Public ont équipé 8 300 points en LEDs et 2 600 en lampes basses consommations (60 watts). Il ne restera environ qu'un millier de points lumineux en sodium (150watts) dans les communes adhérentes. Sur l'année, les agents en ont remplacés environ 500 en interventions curatives. Ces dernières sont acheminées vers « RECYLUM » par l'attributaire du marché afin d'être retraitées et recyclées.

Un relamping (remplacement systématique tous les 4 ans de toutes les lampes) est maintenu sur les points lumineux encore équipés en lampes sodium.

Des installations de mâts autonomes (via le solaire) ainsi que de plots solaires sur les passages piétons continueront à être proposées aux communes.

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 des espaces verts, 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 ou encore laissés à disposition de la commune. Cette pratique totalise 40 m3 de copeaux sur la période.

Durant la haute saison, de mars à septembre, le service assure principalement la tonte des grands espaces avec des tondeuses équipées en mulching (coupe régulière permettant de ne pas ramasser l'herbe). C'est également la saison de la taille des arbustes dont les résidus sont broyés et entreposés sur un dépôt. Avec le temps, ces résidus se transforment en mulch puis en terreau.

Les feuilles sont 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 cette technique n'est pas applicable, (avenues, certaines pelouses, etc.), elles sont rassemblées en boudin, aspirées à l'aide d'un aspirateur à feuilles et exportées sur le même dépôt que les résidus d'arbustes.

A cela, il faut ajouter l'entretien de 16 terrains d'évolution sportive, tout au long de l'année.

Pour rappel, conformément aux dispositions légales, au SIVOM c'est o PHYTO (produit phytosanitaire).

Le service Entretien et les produits écologiques

Le service Entretien des bâtiments a entamé début 2020 l'usage de produits écologiques fabriqués par les agentes elles-mêmes. Pendant la crise sanitaire, cette expérimentation écologique a été provisoirement arrêtée pour revenir aux produits normés industriels prescrits par les autorités sanitaires. Le contexte sanitaire fait que cet état reste d'actualité.

Le Garage et la gestion des huiles et batteries

Le garage mécanique récupère quasiment 400 litres d'huile qui sont retraités, tout comme les pneumatiques et les batteries qui sont recyclés.

Les actions envisagées pour 2023

Le service Entretien des bâtiments reprendra l'expérimentation de la fabrication de produits éco responsables et durables en se reposant sur l'expertise de la MIPPS dans ce domaine. Le service Espaces Verts augmente la capacité de broyage des végétaux avec l'acquisition en 2022 d'un deuxième broyeur, augmente aussi le volume de paillage en vue de maîtriser ainsi davantage la pousse des adventices.

9. Conclusion

Les orientations budgétaires 2023 s'articulent autour des axes suivants :

- Nouveau tableau des effectifs et nouvel organigramme suite retrait de Bruay-la-Buissière.
- Stabilisation d'une nouvelle organisation et de nouvelles structurations de services.
- Poursuite des diminutions des dépenses de fonctionnement.
- Optimisation des recettes à travers un partenariat de proximité avec les financeurs.
- Recherche de nouvelles recettes, notamment à travers le développement de compétences et l'adhésion de nouvelles communes, la recherche constante de subventions et de réponses aux appels à projets, la cuisine centrale des EHPAD, le conventionnement avec des communes non membre (après modification des statuts)
- Installation des services du SIVOM sur un site unique.
- Développement de nouvelles compétences (restauration en liaison chaude, crématorium, traçage des terrains de foot, prestations garage de premier niveau, pose de photovoltaïque, etc., *en cours d'étude et à valider en CS*)
 - EHPAD : mise en place d'une nouvelle organisation, collaboration accentuée avec les services seniors, démarche QVT, investissements dans le cadre d'appels à projet.
 - SPASAD : reconnaissance du regroupement des services (offre globale de qualité et diversifiée, mutualisation de l'accueil avec l'EHPAD = économies d'échelle).
 - Mise en œuvre du plan stratégique numérique du mandat.
 - RPE et Service Insertion et Solidarité : partenariat à consolider entre les deux services pour optimiser l'accompagnement global des publics en diversifiant les offres de service.
 - MIPPS : accentuation des actions auprès des populations et des communes en coordination avec le Contrat Local de Santé (CABBALR), conventionnements avec les partenaires institutionnels et les communes non adhérentes (à la compétence ou au SIVOM du Bruaysis) afin que la MIPPS puisse faire connaître ses actions.
- Redéploiement des Lignes Directrices de Gestion suite à la mise en œuvre des obligations en matière de durée légale de temps de travail
- Continuité du travail de mutualisation avec les communes, notamment via les groupements de commande pour couvrir les besoins à prix négociés.
- Renforcement des mises à disposition des services supports du SIVOM vers les communes (Administration Générale, Informatique, ...).

