

SIVOM de la Communauté du Bruaysis

Rapport d'orientation budgétaire 2019

Présenté au Comité Syndical du 07 février 2019



0 Table des matières

0	Table des matières	2
1	Introduction.....	4
2	Contexte général et perspectives 2019.....	5
2.1	Eléments de contexte mondial.....	5
2.2	Eléments de contexte européen	7
2.3	Eléments de contexte national.....	8
3	Projet de loi de finances pour 2019	10
3.1	Les grands axes de la stratégie de finances publiques.....	10
3.2	Les principales mesures en recettes en 2019	11
3.3	Les principales mesures en dépenses en 2019	11
3.4	Etat des Finances Locales en 2018 selon la Banque Postale (septembre 2018)	12
4	Situation financière de la collectivité	14
4.1	Chiffres clés du Budget 2018 du SIVOM.....	14
4.2	Recettes de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018)	14
4.3	Dépenses de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018).....	16
4.4	Evolution du résultat comptable du Budget Principal	17
4.4.1	Résultat comptable du Pôle Social par compétence.....	18
4.4.2	Résultat comptable du Pôle Technique par compétence	19
4.5	Evolution de l'autofinancement et de l'épargne.....	20
4.6	Les principaux investissements 2018	20
4.7	Gestion de la dette du Budget Principal.....	21
5	Politique des ressources humaines	22
5.1	Evolution de la dépense de 2014 à 2018	22
5.2	Rémunération indiciaire et indemnitaire des titulaires et des non titulaires	24
5.3	Nouvelle Bonification Indiciaire	27
5.4	Heures supplémentaires	28
5.5	Avantages en nature (logement, repas, véhicules)	29
5.6	Structure des effectifs	29
5.7	Temps de travail	33
5.8	Egalité femme homme dans la collectivité (rapport intégré)	33
5.8.1	Etat des lieux de la parité	33
5.8.2	Actions correctives en faveur de l'égalité réelle	36
5.9	Orientations 2019 en matière de ressources humaines	38
6	Budgets Annexes	38
6.1	EHPAD.....	38

6.1.1	Recettes de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018)	38
6.1.2	Dépenses de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018).....	40
6.1.3	Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE 06	41
6.1.4	Investissements du BUDGET ANNEXE 06	42
6.1.5	Gestion de la dette du Budget Annexe EHPAD	42
6.2	Service S.I.A.D. et service S.R.A.	43
6.2.1	Recettes de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018)	43
6.2.2	Dépenses de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018).....	44
6.2.3	Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE 03	46
6.2.4	Investissements 2018 du BUDGET ANNEXE 03	46
7	Gouvernance	47
7.1	Participation des communes	47
7.2	Ratios de charges mutualisés	49
7.3	Evolution de la Commission Mixte Permanente de Contrôle (CMPC)	50
7.4	Adhésion et retrait de compétence	50
8	Orientations budgétaires 2019.....	51
8.1	Entretien Maintenance Investissement et Moyens des services	51
8.2	Orientations en matière de dépenses de fonctionnement 2019	52
8.3	Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.....	54
8.4	Démarche Achat	55
8.5	Estimation des dépenses de fonctionnement 2019.....	56
8.5.1	Estimation des dépenses de fonctionnement 2019 au Budget principal.....	56
8.5.2	Estimation des dépenses de fonctionnement 2019 du Pôle Ressources.....	56
8.5.3	Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Social	57
8.5.4	Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Technique	57
8.5.5	Estimation des dépenses de fonctionnement 2019 du Budget Annexe EHPAD	58
8.5.6	Estimation des dépenses de fonctionnement 2019 du Budget Annexe S.S.I.A.D. et S.R.A.	58
9	Conclusion	59
10	Glossaire	60
11	Sources documentaires :	61

1 Introduction

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

Le ROB a pour objectifs :

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

Le Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) donne lieu à un débat et il est acté par une délibération spécifique.

Le ROB et la délibération qui s'y rapporte sont transmis au Préfet.

Le ROB sera mis en ligne sur le site Internet de la collectivité dans un délai d'un mois après son adoption.

2 Contexte général et perspectives 2019

2.1 Eléments de contexte mondial

Prévision de croissance mondiale : +3,3 % en 2019, +3,1 % en 2020

Une croissance mondiale moins vigoureuse devrait contenir la hausse de la demande de pétrole en 2019 et 2020. Du côté de l'offre, l'accroissement de la production américaine resterait soutenu, confirmant la place des Etats-Unis comme 1^{er} producteur mondial. Toutefois, les sanctions américaines sur le brut iranien, la baisse de la production vénézuélienne et le nouvel accord de réduction des quotas entre l'Opep et dix pays, dont la Russie, devraient peser sur l'offre et sur les stocks, poussant ainsi le prix de l'or noir à la hausse. A court terme, le cours du pétrole restera volatil à cause des tensions géopolitiques actuelles au Moyen-Orient et des questionnements sur la demande. Le prix du baril de Brent atteindrait 70\$ en fin d'année 2019 et 72,5\$ fin 2020.

L'expansion de l'économie américaine s'est opérée en 2018 à un rythme soutenu pendant l'été, après une nette accélération au printemps. La croissance du PIB se modérerait légèrement en 2019 en raison d'un affaiblissement des effets de la réforme fiscale (Taxcuts and Jobs Act) sur l'activité du secteur privé. Tandis que la consommation des ménages resterait dynamique, l'investissement ralentirait de nouveau, confirmant la tendance enclenchée depuis l'été. La poursuite de la normalisation de la politique monétaire de la Fed en 2019 constituera par ailleurs un facteur de modération de la croissance. En 2020, l'activité connaîtrait un coup de frein notable en lien avec la quasi dissipation des soutiens fiscaux et budgétaires. La croissance du PIB atteindrait en moyenne 2,9 % en 2018, 2,5 % en 2019 puis 1,6 % en 2020.

Fin 2018, les enquêtes de conjoncture ne montrent pas de signes de raffermissement de l'activité dans la zone euro, notamment dans l'industrie. Après s'être nettement modérée en 2018, en passant de 2,5 % en 2017 à 1,9 %, la croissance de la zone euro reviendrait toutefois vers un rythme un peu supérieur à 1,5 % l'an courant 2019. La consommation des ménages bénéficierait du repli du prix du brut intervenu à l'automne 2018. Les exportations seraient moins pénalisées par l'évolution de l'euro. En 2020, la croissance de la zone euro serait progressivement altérée par la perte de dynamisme de l'économie américaine. Au total, le PIB progresserait en 2019 de 1,5 % en moyenne annuelle, un rythme encore légèrement supérieur au potentiel de long terme. La croissance atteindrait 1,6 % en 2020 en moyenne annuelle, ce qui recouvrirait une décélération graduelle en cours d'année. L'inflation s'élèverait à 1,5 % en 2019 en moyenne annuelle (après 1,7 % en 2018), principalement sous l'effet d'un prix du pétrole plus sage. Elle se rapprocherait de la cible de la BCE en 2020. En France, la croissance se raffermirait courant 2019, sous l'effet de gains de pouvoir d'achat des ménages (mesures adoptées fin décembre et prix du pétrole plus bas). En 2020, elle ralentirait progressivement suite à une modération du commerce mondial et à la fin des mesures de soutien.

Au Japon, l'activité économique a connu en 2018 une évolution heurtée et une nette perte d'élan (+0,7 % seulement après 1,9 % en 2017). Au 1^{er} semestre 2019, la croissance retrouverait une tendance plus ferme. La consommation bénéficierait de la rechute du prix du pétrole de l'automne 2018. Les exportations pourraient aussi se reprendre un peu sous l'hypothèse d'une accalmie progressive des tensions commerciales entre les Etats-Unis et la Chine.

En Chine, le conflit commercial avec les Etats-Unis, qui ont augmenté en 2018 les droits de douane sur les importations de produits chinois, devrait encore peser sur la croissance en 2019 par son impact sur les exportations et sur la confiance des agents économiques.

Toutefois, les négociations sino-américaines, entamées fin 2018, devraient apaiser les tensions, apportant ainsi une meilleure visibilité aux entreprises et aux ménages. De plus, l'économie chinoise profiterait aussi des soutiens budgétaires et monétaires décidés par les autorités en 2018 pour contenir le risque d'un ralentissement marqué de l'activité. Ce stimulus fera sentir ses pleins effets en 2019. Au total, est prévu en 2019 et 2020 un ralentissement modéré de la croissance, à respectivement 6,2 % et 6 %, après 6,5 % en 2018.

Beaucoup de pays émergents, dont la valeur de la monnaie avait baissé depuis le printemps 2018, ont réussi à stabiliser leur devise au prix de fortes hausses de taux d'intérêt. Cette politique monétaire restrictive et, dans certains cas, une politique d'austérité devraient peser sur la croissance de plusieurs pays (Argentine, Turquie...) en 2019 avant un léger rebond en 2020.

Au total, la croissance mondiale est restée relativement forte en 2018 (+3,7 %), soutenue notamment par le dynamisme de l'économie américaine. Elle décélérerait en 2019 et 2020 pour revenir à 3,3 % puis 3,1 %, un rythme sensiblement inférieur à la tendance de long terme (3,5 %). Ce scénario central suppose néanmoins qu'un certain nombre de risques ne se matérialisent pas, comme le blocage par les parlementaires britanniques des accords négociés avec l'Union européenne sur les modalités du Brexit.

Perspectives de croissance dans le monde

Taux de variation annuel, en % (sauf indications contraires)	2017	2018e	2019p	2020p
PIB (en volume)				
<i>Monde</i>	3,6	3,7	3,3	3,1
<i>Etats-Unis</i>	2,2	2,9	2,5	1,6
<i>Zone euro</i>	2,5	1,9	1,5	1,6
<i>France</i>	2,3	1,6	1,5	1,4
<i>Royaume-Uni</i>	1,7	1,3	1,5	1,4
<i>Japon</i>	1,9	0,7	0,8	0,0
<i>Chine</i>	6,9	6,5	6,2	6,0
<i>Brésil</i>	1,1	1,2	1,7	1,5
<i>Inde</i>	6,2	7,6	7,1	6,9
<i>Russie</i>	1,5	1,6	1,6	1,3
Commerce mondial (biens et services, en volume)	5,3	4,4	3,9	3,8
Cours du pétrole (Brent, \$/baril, moy. annuelle)	54,8	71,3	65,6	71,6
Euro-dollar (1€= ...\$, moyenne annuelle)	1,13	1,18	1,15	1,18
Euro-livre (1€= ...£, moyenne annuelle)	0,88	0,88	0,89	0,88
Dollar-yen (1\$ = ... yens, moyenne annuelle)	112,2	110,4	113,1	113,7
<i>e : estimation ; p : prévision</i>				

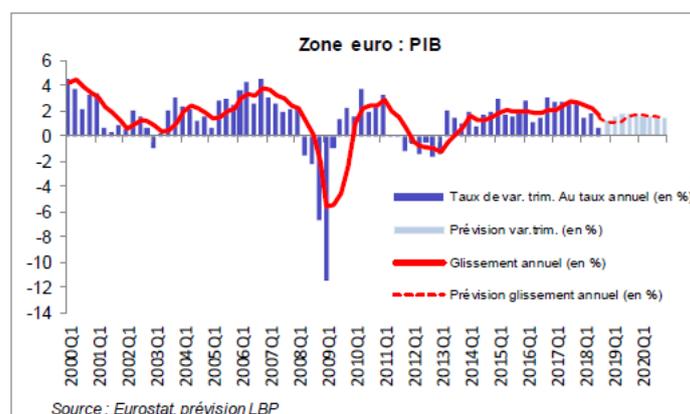
2.2 Eléments de contexte européen

Prévision du PIB de la zone euro : +1,5 % en 2019, +1,6 % en 2020

En cette fin d'année, les enquêtes de conjoncture ne montrent pas de signes de raffermissement de l'activité, notamment dans l'industrie, pénalisée par le ralentissement du commerce mondial et par les difficultés du secteur automobile suite à la mise en œuvre de nouvelles normes anti-pollution. Après s'être nettement modérée en 2018, en passant de 2,5 % en 2017 à 1,9 %, la croissance de la zone euro reviendrait vers un rythme un peu supérieur à 1,5 % l'an courant 2019. La consommation des ménages, qui a souffert de la forte hausse du prix du pétrole en 2018, bénéficierait au contraire du repli du prix du brut intervenu à l'automne 2018, d'autant que la hausse des salaires s'est accélérée ces derniers mois. L'emploi continuerait néanmoins à s'ajuster progressivement à un rythme de croissance plus modéré. Par ailleurs, les exportations seraient moins pénalisées par l'évolution de l'euro. Enfin, l'investissement des entreprises, qui a déjà beaucoup augmenté depuis 2014, deviendrait progressivement moins dynamique, les tensions sur les capacités de production s'estompant un peu.

En 2020, la croissance de la zone euro serait progressivement altérée par la perte de dynamisme de l'économie américaine. Au total, pénalisée par un faible acquis de croissance fin 2018, le PIB progresserait en 2019 de 1,5 % en moyenne annuelle, un rythme encore légèrement supérieur au potentiel de long terme. La croissance atteindrait 1,6 % en 2020 en moyenne annuelle, ce qui recouvrirait une décélération graduelle en cours d'année. Le taux de chômage continuerait à reculer, grâce à une modération de la hausse de la population active sous l'effet des tendances démographiques. L'inflation atteindrait 1,5 % en 2019 en moyenne annuelle (après 1,7 % en 2018), principalement sous l'effet d'un prix du pétrole plus sage. Elle se rapprocherait de la cible de la BCE en 2020.

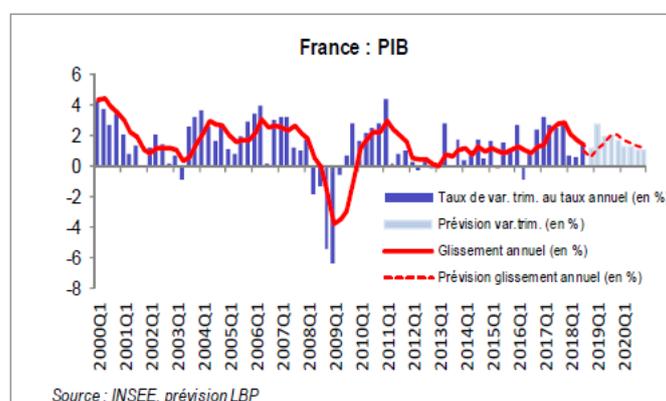
Ce scénario reste conditionné au fait que le gouvernement italien confirme la sagesse dont il a fait preuve fin 2018, en revoyant à la baisse le déficit budgétaire attendu pour 2019. Par ailleurs, on suppose que le Royaume-Uni saura éviter un Brexit « dur ». Auquel cas, l'économie britannique enregistrerait une légère accélération de sa croissance courant 2019. Elle serait cependant freinée en 2020 par le ralentissement américain.



2.3 Eléments de contexte national

Prévision du PIB de la France : +1,5 % en 2019, +1,4 % en 2020

La croissance du PIB aurait atteint 1,6 % en 2018, en net ralentissement par rapport à 2017 (2,3 %). Elle a nettement ralenti au 1^{er} semestre, avec une progression du PIB seulement légèrement supérieure à 0,5 % l'an en moyenne, pénalisée au printemps par les grèves dans les transports. A l'image de ce qui a été observé dans la zone euro, les ménages ont souffert du bond du prix du pétrole et les exportateurs de la vigueur de l'euro. Par ailleurs, la hausse de la fiscalité (relèvement de la CSG compensé seulement partiellement par une première baisse des cotisations sociales des salariés et augmentation des taxes sur le diesel) a aussi contribué à réduire le pouvoir d'achat des ménages. Les exportations ont par ailleurs été pénalisées par des livraisons aéronautiques moins importantes alors que ces dernières avaient été au contraire très nombreuses fin 2017. Au second semestre 2018, les ménages ont bénéficié de la réduction partielle de la taxe d'habitation et d'une seconde baisse des cotisations sociales des salariés. Après un rebond au 3^{ème} trimestre, la croissance a toutefois été affectée par les tensions sociales.



Début 2019, les mesures de soutien au pouvoir d'achat, qui concernent surtout les ménages à bas revenus qui ont une faible propension à épargner, soutiendraient la consommation, d'autant que la baisse du prix du pétrole intervenue à l'automne 2018, exercerait une pression baissière sur les prix de l'énergie. Les exportations subiraient par contre le contrecoup d'importantes livraisons d'Airbus intervenues fin 2018. Un euro légèrement affaibli soutiendrait néanmoins les exportateurs français. L'inflation atteindrait 1,2 % en moyenne annuelle en 2019 contre 1,9 % en 2018, sous l'effet d'une moindre hausse des prix de l'énergie, malgré le relèvement des taxes sur le tabac. Elle atteindrait 1,7 % en 2020.

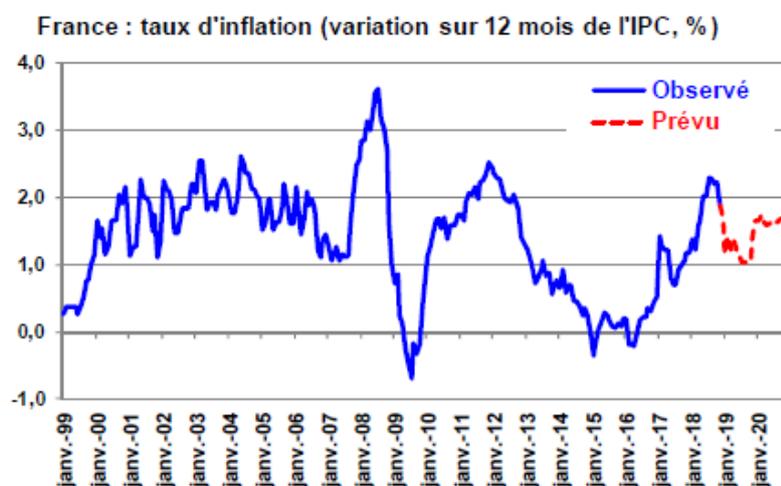
Le marché immobilier résidentiel, très dynamique en 2017, a montré des signes de fléchissement ces derniers mois, notamment sous l'effet de la moindre attractivité du prêt à taux zéro et des mesures en faveur de l'investissement locatif ainsi que de la remontée des prix des logements anciens. L'ajustement se poursuivrait tout en restant amorti par des taux d'intérêt très bas. Malgré le ralentissement de l'activité, les entreprises indiquent dans les enquêtes de conjoncture qu'elles devraient conserver des perspectives d'investissement favorables. Mais elles pourraient progressivement adapter leurs dépenses d'équipement à une croissance plus faible, comme le suggère la révision à la baisse pour 2018 de la hausse des dépenses d'équipement dans l'industrie. Par ailleurs, compte tenu du cycle électoral des élections municipales (bouclage des projets engagés pendant la mandature), l'investissement public demeurerait dynamique en 2019 avant de se tasser en 2020, année d'élection.

Au total, le PIB progresserait de 1,5 % en 2019, puis de 1,4 % en 2020. Sous l'effet de ce tassement de la croissance, le taux de chômage cesserait de baisser. Cette projection de

croissance étant inférieure à celle du gouvernement et suite aux mesures annoncées en décembre, le déficit public dépasserait 3 % du PIB l'an prochain. Il sera notamment alourdi par la transformation du CICE en baisse des cotisations sociales employeurs, qui conduit à une double exonération en 2019 (le CICE était perçu avec un décalage d'un an). En 2020, il atteindrait 2,5 % du PIB.

France : principaux indicateurs économiques

Taux de variation annuel, en % (sauf indications contraires)	2018e	2019p	2020p
PIB	1,6	1,5	1,4
Consommation des ménages	0,9	1,8	1,5
Investissement	3,0	2,2	1,4
dont: <i>investissement des entreprises non financières</i>	4,0	3,2	1,8
<i>investissement des ménages</i>	1,6	0,2	0,5
Exportations	2,7	3,1	3,3
Importations	0,9	3,3	3,0
Inflation	1,9	1,2	1,7
Revenu des ménages, en pouvoir d'achat	1,2	2,1	0,9
Taux d'épargne des ménages (% du revenu)	14,4	14,7	14,2
Taux de chômage (moyenne annuelle, %)	8,8	8,8	8,8
Balance courante (% PIB)	-0,4	-0,3	-0,2
Déficit public (% PIB)	-2,7	-3,3	-3,0



3 Projet de loi de finances pour 2019

3.1 Les grands axes de la stratégie de finances publiques

La stratégie de finances publiques pour 2019 reste axée autour de deux grands objectifs : le soutien à la croissance et à l'emploi et la réduction des déficits.

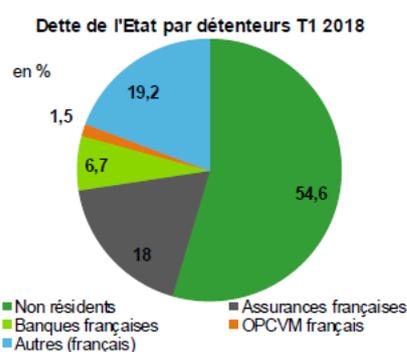
Soutenir la croissance et l'emploi

La politique économique du gouvernement vise à « *moderniser le modèle économique et social français et construire une croissance juste et durable* ». Elle est structurée autour de plusieurs axes :

- une politique de l'offre et une poursuite de l'effort de redressement de la compétitivité coût et qualité des entreprises françaises, via un allègement de la fiscalité, des mesures de simplification pour les entreprises (projet Pacte) et la transformation du CICE en baisse de charges (renforcée sur les bas salaires) ;
- un soutien à l'innovation, à la recherche et aux secteurs porteurs (transition numérique, santé, transports du futur, transition écologique et énergétique) ;
- un redéploiement des moyens en faveur du travail (réforme du droit du travail et de l'assurance-chômage, baisses de cotisations, prime pour l'embauche de personnes venant de zones prioritaires) ;
- la lutte contre la précarité et le déclassement, l'amélioration des niveaux de qualification de la main-d'œuvre, à travers des aides à l'éducation, une réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, diverses mesures de soutien à l'emploi et une hausse des *minima* sociaux.

La politique budgétaire participe à ces réformes, via une série de mesures de soutien, baisses de prélèvements et hausses de certaines dépenses. Le taux de prélèvements obligatoires serait réduit de 45,3% du PIB en 2017 à 44,2% en 2019.

Continuer à réduire les déficits publics



Source : Banque de France, Crédit Agricole S.A.

Le gouvernement a réaffirmé la priorité donnée à l'ancrage européen et au renforcement de la zone euro. Cela passe par une poursuite de la réduction des déficits publics. Celle-ci est justifiée par la diminution de l'endettement de la France afin d'éviter le risque de spirale haussière de la dette. La dette publique française est très élevée, 98,5% du PIB en 2017, et la dette négociable de l'État est détenue à hauteur de 54,6% par des non-résidents.

Il est donc nécessaire de continuer à réduire le ratio déficit public / PIB. Celui-ci, ramené en deçà du seuil de 3%, à 2,7%, en 2017, serait réduit à 2,6% en 2018 selon le gouvernement et remonterait ponctuellement à 2,8% en 2019. Il continuerait à se réduire ensuite, pour être au quasi-équilibre en 2022 (0,3% du PIB).

Pour respecter cette trajectoire et financer les mesures de soutien, un effort continu d'économies en dépenses est mis en place. Le ratio dépenses publiques / PIB (hors crédits d'impôt), 55,1% en 2017, serait réduit à 54% en 2019 et 51,8% en 2022.

3.2 Les principales mesures en recettes en 2019

Le taux de prélèvements obligatoires sera réduit de 45% du PIB en 2018 à 44,2% en 2019.

6 milliards d'euros « en net » de baisses d'impôts et de charges pour les ménages

- Exonération de la taxe d'habitation pour 80% des ménages. Deuxième tranche d'exonération fin 2019. Coût : 3,8 Mds € en 2019
- Baisse des cotisations salariales pour les salariés, chômage (2,4%) et maladie (0,75%), financée par une hausse de la CSG de 1,7 point (mesures mises en place en 2018). Coût : 4,1 Mds € en 2019
- Exonération de cotisations sur les heures supplémentaires. Coût : 0,6 Md € en 2019

En 2018, la baisse des cotisations salariales pour les salariés a été financée par une hausse de la CSG (à l'assiette plus large). L'effet global est neutre à terme (transfert d'environ 22 Mds €, avec un gain pour les salariés et une perte pour les retraités et les épargnants). Comme la hausse de la CSG a eu lieu début 2018 et que la baisse des cotisations s'est faite en deux temps, janvier et octobre, cette mesure a un impact positif en 2019 pour les ménages, à hauteur de 4,1 Mds.

Ces baisses d'impôts ou de cotisations représentent un peu plus de 8 milliards d'euros. Il faut leur retrancher des mesures de hausse de la fiscalité du tabac et de la fiscalité énergétique (notamment le rapprochement des taxations du diesel et de l'essence), totalisant 2 milliards d'euros. Cela aboutit à une baisse de 6 milliards d'euros des prélèvements obligatoires.

19 milliards d'euros « en net » de baisses d'impôts pour les entreprises

- Transformation du CICE en baisse de charges pérenne de six points (sur salaires entre 1 et 2,5 Smic). Baisse supplémentaire de charges de 4 points au niveau du SMIC, et dégressive jusqu'à 1,6 SMIC. Coût : 20 Mds€ en 2019
- Taux de l'impôt sur les sociétés ramené par étapes de 33,3% à 25% d'ici 2022. Deuxième étape en 2019. Coût : 2,4 Mds€ en 2019

La bascule du CICE en baisse de charges est à peu près neutre à terme, mais aura un effet marqué en 2019, un gain de 20 milliards d'euros pour les entreprises et un coût de 20 milliards pour les finances publiques. Cet effet est donc positif pour les entreprises, mais temporaire : il disparaîtra en 2020. A noter que l'allègement supplémentaire sur les salaires entre 1 et 1,6 Smic n'interviendra qu'en octobre 2019.

Compte tenu de certaines hausses de taxes, notamment énergétiques, la baisse de prélèvements atteint 19 milliards d'euros.

3.3 Les principales mesures en dépenses en 2019

Les économies en dépenses sont significatives en 2019. La hausse des dépenses publiques (à périmètre constant) serait de 1,6% en valeur, soit de 0,3% en volume, un rythme modéré, nettement inférieur à sa tendance de long terme (+1,8% en volume par an entre 2000 et 2011). Cette hausse des dépenses est inférieure à la croissance potentielle, 2,4% en valeur, et permet une réduction du déficit structurel. La part des dépenses publiques dans le PIB baisserait de 54,6% en 2018 à 54% en 2019.

- Décélération de la masse salariale publique, avec des suppressions de postes dans la fonction publique d'État (4 200 en 2019).
- Diminution des entrées en contrats aidés (-70 000 en 2019)
- Rationalisation des aides au logement (réforme des APL)
- Désindexation de prestations sociales (retraites, allocations familiales), en hausse limitée à 0,3% en valeur
- Mesures sur les dépenses chômage : effets attendus sur la baisse du taux de chômage des réformes du droit du travail et de l'assurance-chômage
- Dépenses de santé : maintien d'un objectif modéré de croissance des dépenses d'assurance maladie, 2,5%, rythme inférieur à leur hausse tendancielle
- **Dépenses des collectivités territoriales : net ralentissement des dépenses de fonctionnement, en hausse limitée à 1,2% par an**

En revanche, certaines dépenses sont accrues, dans le cadre du grand plan d'investissements publics (57 Mds € sur 5 ans), avec notamment la mise en œuvre du plan d'investissement en compétences (2,5 Mds € en 2019). Les moyens sont renforcés dans les domaines de la défense, de la sécurité et de la justice. De plus, certains minima sociaux sont revalorisés (prime d'activité, minimum vieillesse, allocation adulte handicapés).

Enfin, la charge de la dette serait stabilisée à 1,7% du PIB.

Ce projet de budget s'efforce de respecter deux objectifs a priori contradictoires, la réduction des déficits et le soutien à la croissance et à l'emploi. Il y parvient grâce à un freinage des dépenses publiques.

3.4 Etat des Finances Locales en 2018 selon la Banque Postale (septembre 2018)

En 2018, la faible progression (+0,9%) des dépenses de fonctionnement des collectivités locales permettrait une nouvelle augmentation de l'épargne brute (+2,8% après +4,1%), soutenant ainsi la reprise des investissements (+7,0% après +6,8%). Le financement de ces derniers serait également assuré par l'emprunt qui progresserait de 4,5% après deux années de repli. L'encours de dette se situerait à 182,9 milliards d'euros, soit 7,8% du PIB.

Les Régions

En 2018, les dépenses et les recettes de fonctionnement des régions augmenteraient principalement sous l'effet de la poursuite du transfert de la compétence transports. Hors ce transfert, les évolutions seraient atones. Les budgets seraient surtout marqués par le bouleversement de la composition des recettes régionales, une fraction de la TVA remplaçant la DGF. Les investissements, en faible hausse, seraient financés par une épargne nette et des recettes d'investissement relativement dynamiques. Le recours à l'emprunt au contraire diminuerait à nouveau et l'encours de dette progresserait sur un rythme (+2,0%) nettement plus faible que ces dernières années.

Les Départements

En 2018, les départements verraient leur épargne brute progresser nettement (+6,3%) grâce à une stabilisation de leurs dépenses de fonctionnement alors que les recettes de fonctionnement repartiraient légèrement à la hausse (+0,7%). Leurs dépenses d'investissement s'inscriraient en progression (+5,0%) après huit années de recul, portées

principalement par un effort en termes de dépenses d'équipement. Les départements poursuivraient le mouvement de désendettement engagé depuis trois ans ; leurs encours de dette s'établiraient à 32,2 milliards d'euros fin 2018, en baisse de 1,6%.

Les Communes

En 2018, les communes bénéficieraient d'un net rebond de leur épargne brute (+6,4%) grâce à une évolution contenue de leurs dépenses de fonctionnement (+0,7%) et à des recettes de fonctionnement qui augmenteraient de 1,5%, portées par des recettes fiscales relativement dynamiques. Les dépenses d'investissement enregistreraient une deuxième année de forte hausse (+7,2%, après +8,6%) et seraient largement autofinancées. L'encours de dette progresserait de manière très limitée (+0,3%).

Rappel

Depuis 2018, la contribution des collectivités territoriales au redressement des comptes publics est attendue dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques locales 2018/2022 qui fixe un plafond de dépenses. L'objectif du gouvernement est d'obtenir une diminution des parts respectives des dépenses des collectivités et leurs recettes dans le PIB (de 11,2% en 2017 à 10,1% en 2022).

Les chiffres clés de la loi de programmation des finances publiques 2018-2022 diffusés par le ministère de l'économie et des finances	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'inflation	0,0%	0,2%	1,0%	1,1%	1,25%	1,5%	1,75%	1,75%
Taux de croissance du PIB France	1,1%	1,1%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,8%
Poids des dépenses publiques dans le PIB*	56,7%	55,0%	54,6%	53,9%	53,3%	52,5%	51,8%	50,9%
Taux du déficit public en % du PIB	-3,6%	-3,4%	-2,9%	-2,6%	-3,0%	-1,5%	-0,9%	-0,2%
dont Etat et Administration centrale	-3,4%	-3,4%	-3,3%	-3,2%	-4,1%	-2,7%	-2,3%	-1,8%
dont Administrations publiques locales	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	0,6%	0,8%
dont Administrations de sécurité sociale	-0,2%	-0,1%	0,2%	0,5%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%
Dette publique en % du PIB	95,6%	96,3%	96,8%	96,8%	97,1%	96,1%	94,2%	91,4%

* hors crédit d'impôts

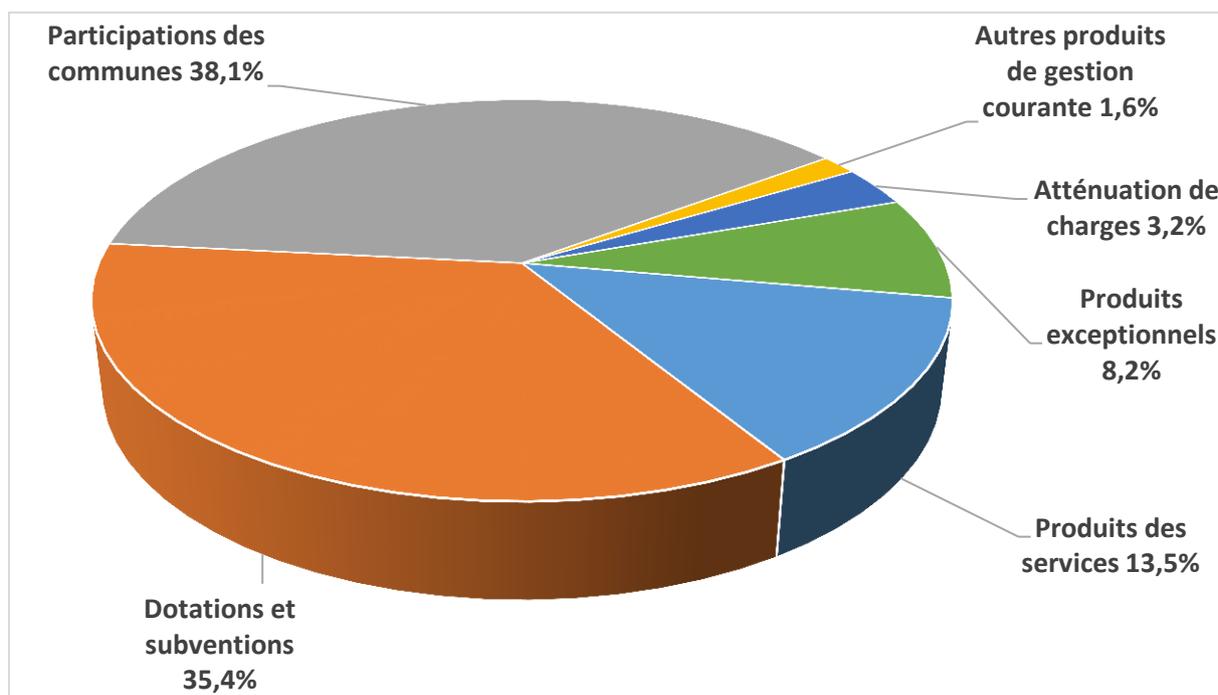
4 Situation financière de la collectivité

4.1 Chiffres clés du Budget 2018 du SIVOM

Nombre de communes	27
Nombre d'habitants (chiffre DGF 2017)	95 455
Nombre de compétences (AG compris)	12
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Social (hors EHPAD)	18
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Technique	10
Montant du Budget Principal en fonctionnement en k€	10 953
Montant de l'ensemble des budgets en fonctionnement en k€	16 950

4.2 Recettes de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	Prév. CA 2018
Produits des services des Domaines	1 427,4	1 441	1 426	1 405,6	1 451,7
Dotations et subventions	4 275,4	4 923,6	5 127,2	4 629,2	3 800,6
Participation des communes	3 465,1	3 477,2	3 836,2	3 660,4	4 096,5
Autres produits de gestion courante	31,3	114,6	114,3	131	171,8
Atténuation de charges	1 643,4	1 208,6	645,1	441,3	347,6
Produits exceptionnels	41,2	37,1	98,7	37,8	883,1
TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	10 883,8	11 202,1	11 247,5	10 305,3	10 751,3



Les 2 principales recettes pour le budget principal du SIVOM sont : d'une part la participation des communes (38,1%) et d'autre part, les dotations et subventions (35,3%).

Un travail a été mené fin 2018 afin de modifier la participation des communes en fonction de critères objectifs prenant en compte l'activité des compétences au sein des communes. La pondération a été revue en mettant en avant le potentiel fiscal davantage que la population ; l'objectif étant de relater le principe d'équité et de solidarité.

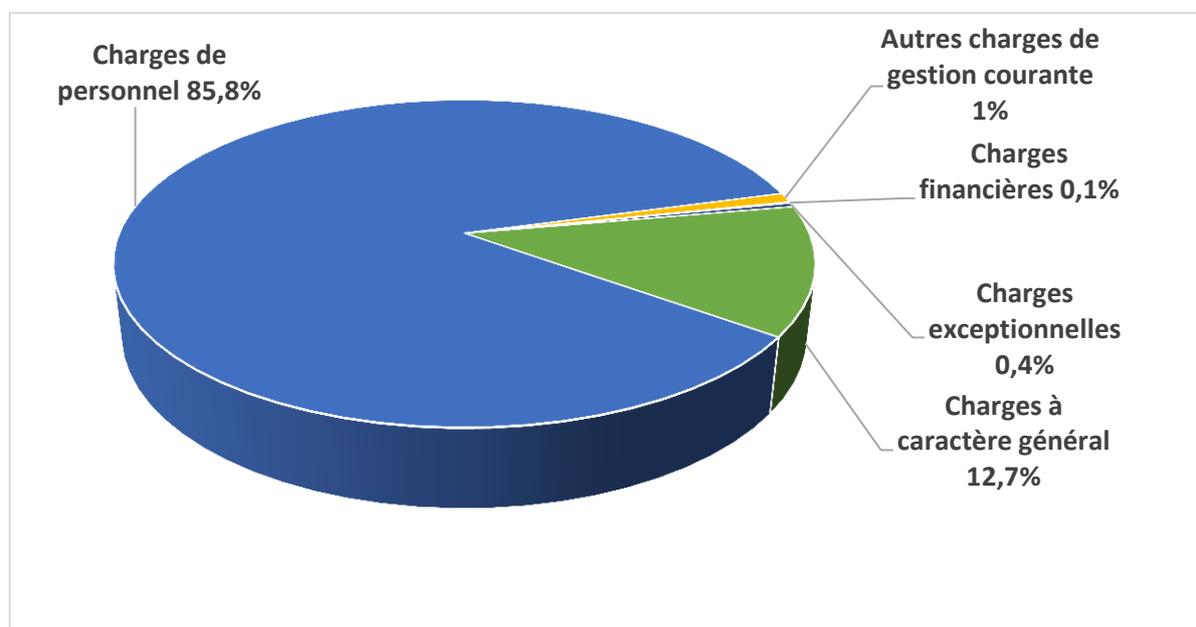
Une attention particulière est portée aux relations et à la communication entretenue avec nos partenaires financiers tels que la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), le Conseil Départemental, l'Agence Régionale de Santé (ARS) ...

Les produits des services relatifs à la vente des repas et les mises à disposition notamment dans le cadre de la mutualisation subviennent au besoin budgétaire à hauteur de 13,5%.

A hauteur également d'environ 13 %, se cumulent des produits divers tels que les produits exceptionnels, les atténuations de charge et les autres produits de gestion courante. A titre exceptionnel, le montant des produits exceptionnels est nettement plus élevé en 2018, en raison du rattachement non suivi d'effet lié au solde de la dette CNRACL (825 613,11 €). A la demande de la Chambre Régionale des Comptes, il a été demandé au SIVOM de constater annuellement le montant réellement remboursé à la CNRACL et en contrepartie, sera inscrit une provision du solde de la dette, dès l'exercice 2019.

4.3 Dépenses de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	Prév. CA 2018
Charges à caractère général	1 372,2	1 348,7	1 322,5	1 219,8	1 228,2
Charges de personnel	9 679,5	10 801,8	9 373,7	8 955,1	8 272,9
Autres charges de gestion courante	91,4	94,3	92,6	93,4	92,2
Charges financières	43,2	48,2	44,3	14,9	11,7
Charges exceptionnelles	44,9	70,3	46,3	53,5	38,1
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	11 231,2	12 363,3	10 879,4	10 336,7	9 643,1



A titre principal et vu les services rendus à la personne, se retrouvent les charges en personnel à hauteur de 85,8%. Il est à noter en 2018, une baisse de ces charges (7,6%) en raison de la fin des emplois aidés (- 89,5%) et d'un impact relatif de la réorganisation du SAAD sur 2 mois (-9,8%).

Les charges à caractère général représentent 12,7%.

Les charges exceptionnelles, financières et autres charges de gestion courante représentent 1,5% des dépenses réelles de fonctionnement.

4.4 Evolution du résultat comptable du Budget Principal

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du BUDGET PRINCIPAL							
		2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014/2018 en €
Pôle Ressources	Résultat comptable	-132 781	-21 749	-2 118	-61 694	248 171	380 951
	Evolution en €		111 031	19 632	-59 577	309 865	
Pôle Social	Résultat comptable	-592 294	1 419 528	71 161	-250 302	687 227	1 279 521
	Evolution en €		2 011 822	-1 348 367	-321 462	937 529	
Pôle Technique	Résultat comptable	43 871	30 905	-6 764	93 551	-5 175	-49 046
	Evolution en €		-12 966	-37 669	100 315	-98 726	
TOTAL BUDGET PRINCIPAL	Résultat comptable	-681 204	1 428 683	62 279	-218 445	930 223	1 611 427
	Evolution en €		2 109 887	-1 366 405	-280 723	1 148 668	

A titre exceptionnel, le résultat est en forte augmentation cette année, en raison :

- du rattachement non suivi d'effet lié au solde de la dette CNRACL (825 613,11 €) ;
- du non remboursement de la TVA perçue au titre des études liées au 3^{ème} EHPAD (129 751€).

Résultat comptable du Pôle Ressources par compétence

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du Pôle Ressources							
		2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014/2018 en €
Administration Générale	Résultat comptable	-70 993	-128	6 146	-61 694	248 171	319 164
	Evolution en €		70 865	6 274	-67 840	309 865	
PLU	Résultat comptable	-61 788	-21 621	-8 264			61 788
	Evolution en €		40 167	13 357			
TOTAL PÔLE RESSOURCES	Résultat comptable	-132 781	-21 749	-2 118	-61 694	248 171	380 951
	Evolution en €		111 031	19 632	-59 577	309 865	

Le résultat comptable excédentaire de l'Administration Générale tient compte du non-remboursement de la TVA perçue au titre des études liées au 3^{ème} EHPAD.

Par ailleurs, il est à noter une baisse significative des charges à caractère général de 15,3% et à contrario une augmentation des charges de personnel de 3,8% (pour rappel l'année 2017 ne reprenaient les charges liées au poste de DGS que sur une période de 6 mois).

4.4.1 Résultat comptable du Pôle Social par compétence

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du Pôle Social							
		2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014/2018 en €
SIS	Résultat comptable	5 035	-12 500	-1 581	-2 172	-4 194	-9 229
	Evolution en €		-17 535	10 919	-591	-2 022	
SAAD	Résultat comptable	-543 319	1 359 082	3 943	-208 278	825 719	1 369 038
	Evolution en €		1 902 401	-1 355 139	-212 221	1 033 996	
RAD	Résultat comptable	-43 520	60 942	28 236	-6 456	-29 333	14 187
	Evolution en €		104 462	-32 706	-34 692	-22 877	
MIPPS	Résultat comptable	20 353	1 490	63 800	-67 850	-37 090	-57 443
	Evolution en €		-18 863	62 310	-131 650	30 760	

RAM	Résultat comptable	-30 843	10 513	-23 238	34 454	-67 874	-37 031
	Evolution en €		41 356	-33 751	57 691	-102 328	
TOTAL PÔLE SOCIAL	Résultat comptable	-592 294	1 419 528	71 161	-250 302	687 227	1 279 521
	Evolution en €		2 011 822	-1 348 367	-321 462	937 529	

Le résultat comptable excédentaire du Pôle Social tient compte du rattachement non suivi d'effet lié à la dette CNRACL. Le solde de la dette, au 31 décembre 2018, était de 709 057,11€.

Fin 2018, le SAAD présente un résultat cumulé, provisoire, de 53 829,09 € ; pour rappel fin 2017, le résultat cumulé était de – 62 832,55 €.

4.4.2 Résultat comptable du Pôle Technique par compétence

Variation du résultat comptable (hors affectation n-1) du Pôle Technique							
		2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014/2018 en €
Feux Tricolores	Résultat comptable	3 729	-11 003	10 674	7 014	-15 399	-19 129
	Evolution en €		-14 732	21 676	-3 660	-22 413	
Balayage Mécanisé	Résultat comptable	-3 967	31 191	-21 998	10 623	-21 219	-17 252
	Evolution en €		35 158	-53 189	32 621	-31 842	
Eclairage Public	Résultat comptable	67 402	-18 821	2 414	15 000	-28 067	-95 470
	Evolution en €		-86 223	21 234	12 586	-43 067	
Espaces Verts	Résultat comptable	-23 294	29 538	2 147	60 915	59 511	82 805
	Evolution en €		52 831	-27 391	58 768	-1 403	
TOTAL PÔLE TECHNIQUE	Résultat comptable	43 871	30 905	-6 764	93 551	-5 175	-49 046
	Evolution en €		-12 966	-37 669	100 315	-98 726	

Le résultat comptable déficitaire du Pôle Technique tient, notamment, compte de la charge constatée sur 2018 au titre de l'évacuation des déchets, charge non constatée depuis quelques années.

4.5 Evolution de l'autofinancement et de l'épargne

	2014	2015	2016	2017	2018*
Epargne de gestion en K€	-304 047	-1 112 971	412 480	-16 351	1 119 864
Epargne brute en K€	-347 284	-1 161 170	368 147	-31 233	1 108 138
Epargne nette en K€	-461 861	-1 261 071	263 693	-84 794	1 051 971
Evolution en %		-173%	121%	-132%	1 341%

* chiffres provisoires - Arrêt au 14 01 2019

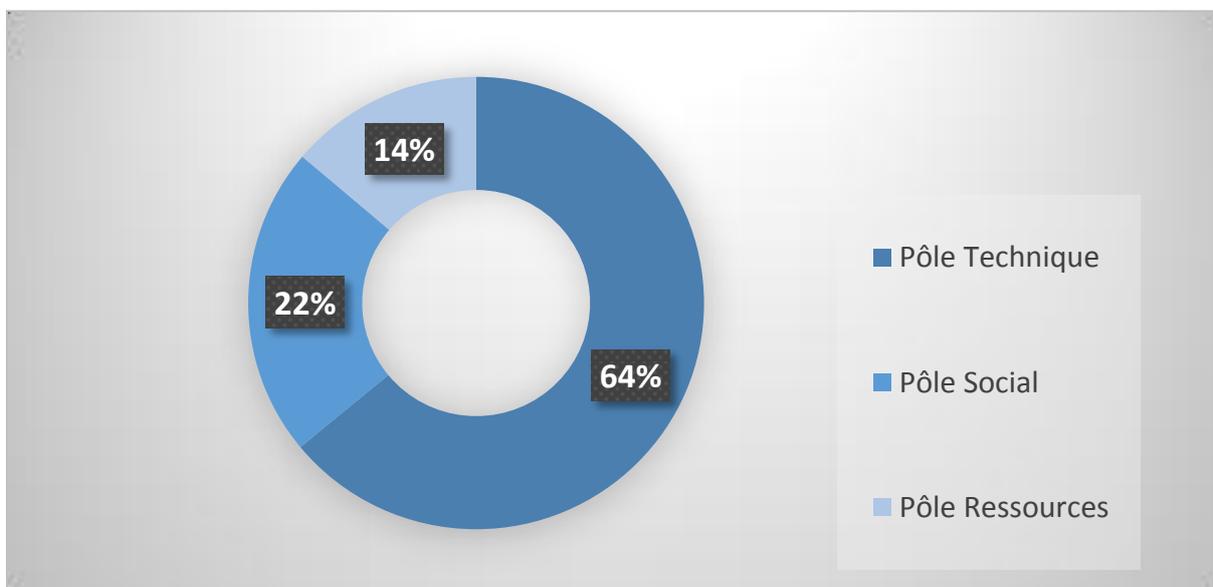
L'évolution de l'épargne du SIVOM est positive en 2018.

L'augmentation constatée est essentiellement due à la régularisation de l'écriture liée à la dette CNRACL. En application de l'instruction M14, le solde du rattachement constaté fin 2017 a été régularisé fin 2018, entraînant une recette exceptionnelle de 825 613,11 €. Seul le remboursement lié aux douze mensualités doit être constaté en année N, le solde étant quant à lui constaté en provision.

Or la régularisation de cette écriture, l'épargne nette resterait positive et serait de 226 358 €.

4.6 Les principaux investissements 2018

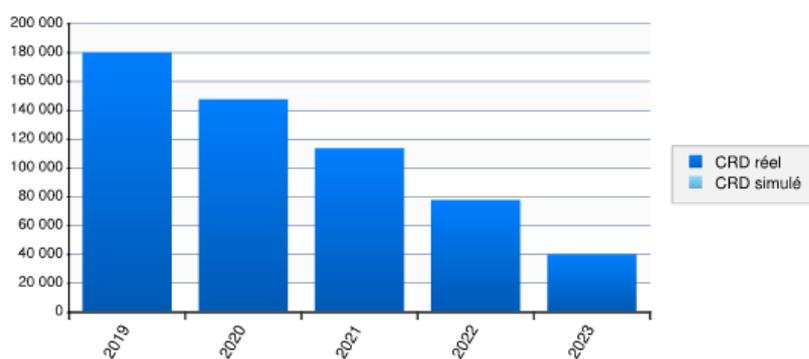
Réalizations investissements 2018				
Type de dépenses	Mandaté	Reports	Total	%
Frais d'études PLU	19 429,92 €		19 429,92 €	5,2
Matériel informatique et logiciels	50 893,26 €	21 759,21 €	72 652,47 €	19,3
Mobiliers	12 587,12 €	729,76 €	13 316,88 €	3,5
Véhicules	63 029,60 €	16 259,62 €	79 289,22 €	21,1
Montant total des principaux investissements 2018	145 939,90 €	38 748,59 €	184 688,49 €	49
Autres investissements 2018	157 865,18 €	34 005,48 €	191 870,66 €	51
Total des investissements 2018	303 805,08 €	72 754,07 €	376 559,15 €	100



Les principaux investissements 2018 concernent le Pôle Technique pour 64%, le Pôle Social pour 22,2% et le Pôle Ressources pour 13,8%.

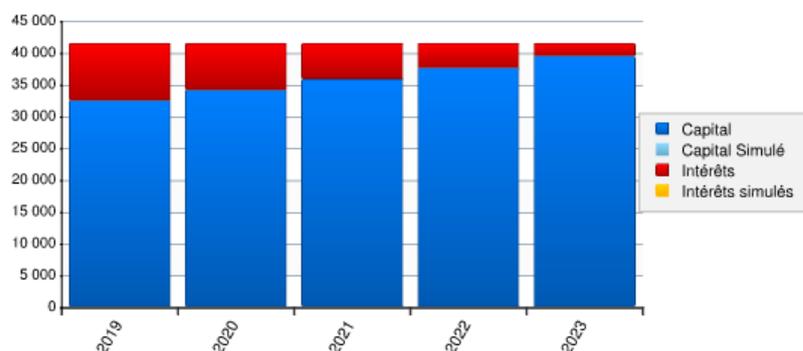
4.7 Gestion de la dette du Budget Principal

Evolution du CRD



Source : Finance Active

Flux de remboursement



Source : Finance Active

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêts	Flux total	CRD fin d'exercice
2019	179 491.82 €	32 477.01 €	8 992.54 €	41 469.55 €	147 014.81 €
2020	147 014.81 €	34 104.11 €	7 365.44 €	41 469.55 €	112 910.70 €
2021	112 910.70 €	35 812.72 €	5 656.83 €	41 469.55 €	77 097.98 €
2022	77 097.98 €	37 606.94 €	3 862.61 €	41 469.55 €	39 491.04 €
2023	39 491.04 €	39 491.04 €	1 978.50 €	41 469.54 €	0.00 €
		179 491.82 €	27 855.92 €	207 347.74 €	

Source : Finance Active

La dette du Budget Principal se résume à un seul emprunt. Celui-ci a été contractualisé en 2008 pour un montant initial de 441 500 € sur une durée de 15 ans, pour le financement des investissements liés à l'Eclairage Public (65,3% soit 288 500 €) et le Balayage Mécanisé (34,7% soit 153 000 €).

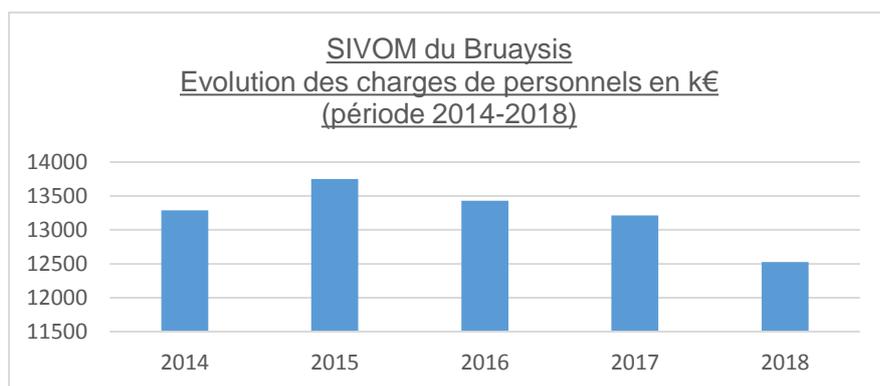
5 Politique des ressources humaines

En déclinaison de nouveaux principes énoncés par la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) et traduits dans l'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et selon le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire, ce dernier contient une présentation rétrospective et prospective de l'évolution des emplois et effectifs ainsi que les crédits afférents.

5.1 Evolution de la dépense de 2014 à 2018

- SIVOM du Bruaysis

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Chapitre 012 en k€	13289	13750	13427	13211	12529

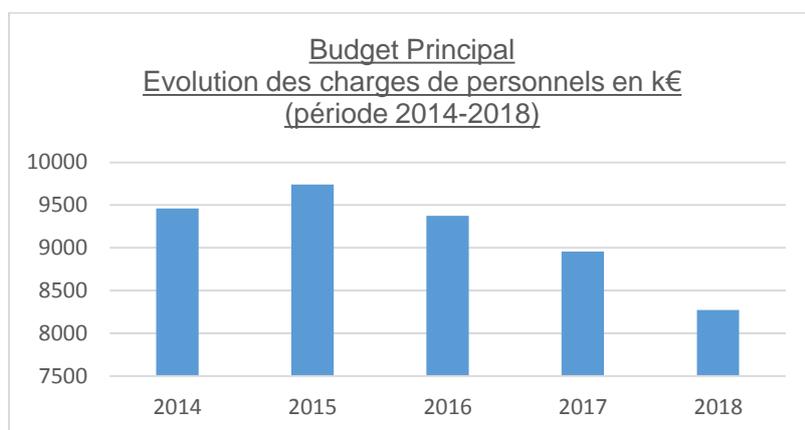


La baisse constatée des charges de personnel en 2018 est principalement liée à la reprise par les communes des emplois aidés.

De plus, le transfert d'une partie de l'activité du Service d'Accompagnement et d'Aide à Domicile à compter du 1^{er} novembre 2018 a eu un léger impact sur le budget principal qui sera pleinement visible en 2019 au terme d'une année pleine.

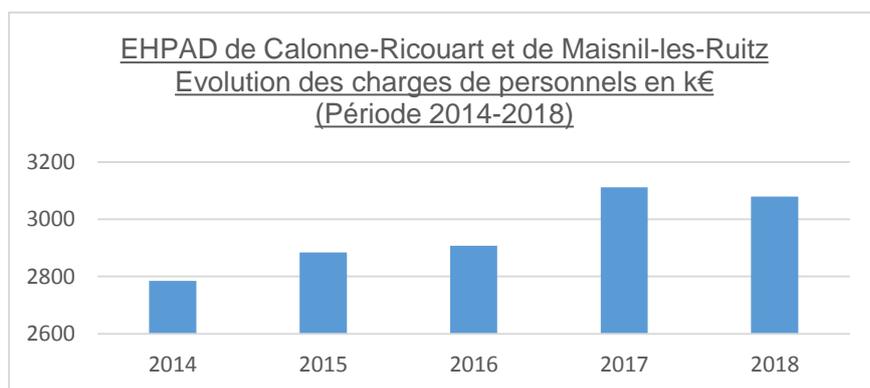
⇒ Budget Principal

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Chapitre 012 en k€	9459	9739	9374	8955	8273



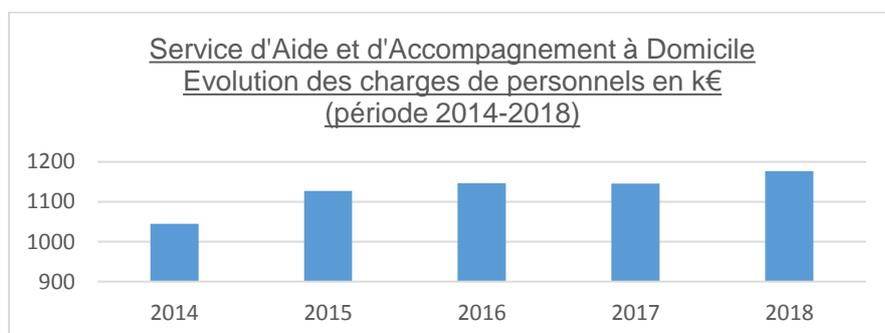
⇒ EHPAD de Maisnil-les-Ruitz et Calonne-Ricouart

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Chapitre 012 en k€	2785	2884	2907	3111	3079



⇒ Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

	2014	2015	2016	2017	2018
Chapitre 012 en k€	1045	1127	1146	1146	1177



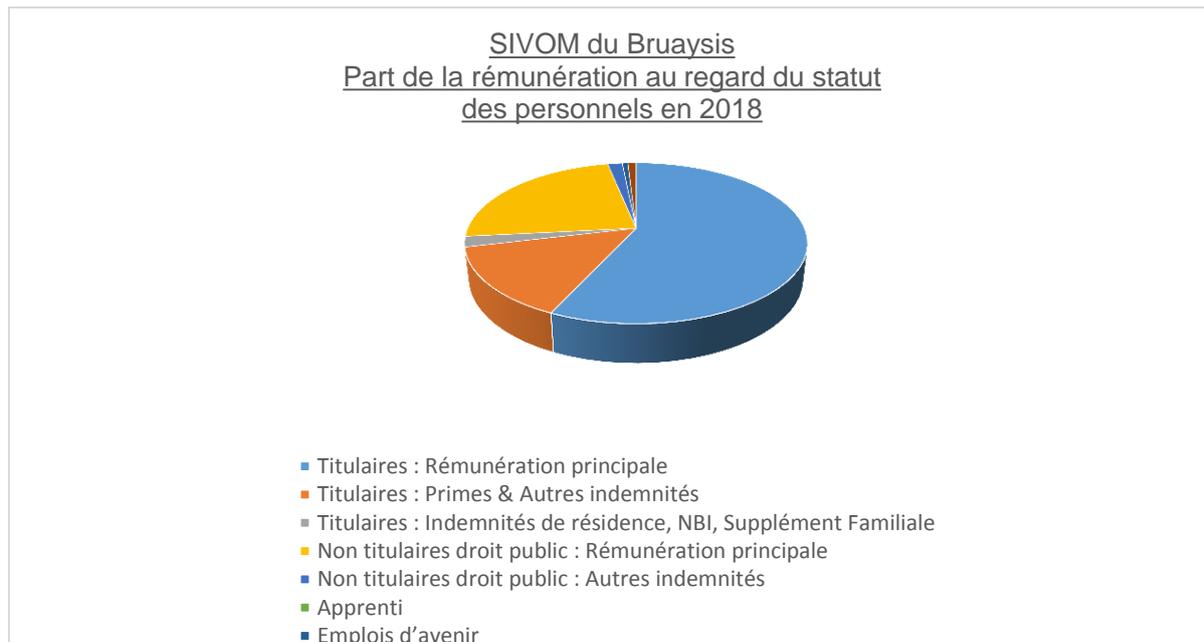
5.2 Rémunération indiciaire et indemnitaire des titulaires et des non titulaires

- SIVOM du Bruaysis

	2014		2015		2016		2017		2018	
	en k€	%								
Titulaires Rémunération principale	5071	38,16%	5089	37,01%	4988	37,15%	4559	34,51%	4914	39,22%
Titulaires Primes & Autres indemnités	1147	8,63%	1106	8,05%	1109	8,26%	1534	11,61%	1243	9,92%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	176	1,33%	149	1,09%	144	1,07%	139	1,06%	181	1,45%
Non titulaires droit public Rémunération principale	1933	14,54%	1935	14,08%	2124	15,82%	2262	17,12%	2024	16,15%

Non titulaires droit public Autres indemnités	0	0,00%	154	1,12%	143	1,07%	143	1,08%	142	1,14%
Apprenti	2	0,02%	10	0,07%	3	0,02%	1	0,00%	0	0,00%
Emplois d'avenir	16	0,12%	60	0,44%	44	0,33%	54	0,41%	54	0,43%
Emplois aidés	1190	8,96%	1171	8,51%	885	6,59%	426	3,22%	80	0,64%
Total	9536	71,76%	9676	70,37%	9440	70,30%	9117	69,01%	8638	68,95%

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



- Budget principal

	2014		2015		2016		2017		2018	
	en k€	%								
Titulaires Rémunération principale	3578	38%	3518	36%	3368	36%	3274	37%	3267	39%
Titulaires Primes & Autres indemnités	745	8%	748	8%	718	8%	684	8%	758	9%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	125	1%	112	1%	105	1%	100	1%	97	1%
Non titulaires droit public Rémunération principale	1355	14%	1337	14%	1574	17%	1700	19%	1434	17%
Non titulaires droit public	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Autres indemnités										
Apprenti	2	0%	10	0%	3	0%	1	0%	0	0%
Emplois d'avenir	16	0%	60	1%	44	0%	54	1%	54	1%
Emplois aidés	1146	12%	1124	12%	830	9%	362	4%	47	1%
Total	6967	74%	6908	71%	6641	71%	6174	69%	5656	68%

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

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

	2014		2015		2016		2017		2018	
	en k€	%								
Titulaires Rémunération principale	1019	36,59%	1109	38,45%	1141	39,25%	767	24,66%	1158	37,61%
Titulaires Primes & Autres indemnités	270	9,69%	225	7,80%	258	8,86%	719	23,13%	348	11,30%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	42	1,52%	30	1,05%	31	1,06%	18	0,58%	29	0,94%
Non titulaires droit public Rémunération principale	440	15,81%	461	15,98%	420	14,43%	474	15,22%	480	15,58%
Non titulaires droit public Autres indemnités	120	4,32%	121	4,21%	111	3,83%	122	3,91%	116	3,78%
Apprenti	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Emplois d'avenir	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Emplois aidés	44	1,57%	47	1,64%	55	1,89%	63	2,04%	34	1,09%
Total	1935	69,50%	1993	69,12%	2015	69,32%	2163	69,54%	2165	70,31%

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

- Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

	2014		2015		2016		2017		2018	
	en K€	%								
Titulaires Rémunération principale	474	45,41%	463	41,05%	479	41,80%	517	45,16%	489	41,59%
Titulaires Primes & Autres indemnités	133	12,73%	133	11,83%	134	11,66%	130	11,39%	137	11,62%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI	10	0,92%	7	0,66%	8	0,71%	22	1,91%	55	4,71%

Supplément Familiale										
Non titulaires droit public Rémunération principale	138	13,18%	138	12,22%	130	11,36%	89	7,77%	110	9,31%
Non titulaires droit public Autres indemnités	21	2,01%	33	2,91%	32	2,81%	21	1,85%	26	2,19%
Apprenti	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Emplois d'avenir	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Emplois aidés	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	775	74,24%	774	68,68%	783	68,33%	780	68,08%	817	69,44%

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

5.3 Nouvelle Bonification Indiciaire

L'année 2018 a été marquée par la mise à jour de l'attribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire au sein de la collectivité. Ce travail, présenté en Comité Technique a permis d'identifier précisément les emplois éligibles à ce dispositif. 2019 finalisera ce travail sur des emplois nécessitant une analyse complémentaire concernant l'ouverture de droits éventuels à la NBI. Notamment le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile fera l'objet d'une analyse complémentaire à l'occasion des réflexions qui s'ouvriront sur la mise en place éventuelle d'un SPASAD.

La situation en matière de NBI est la suivante :

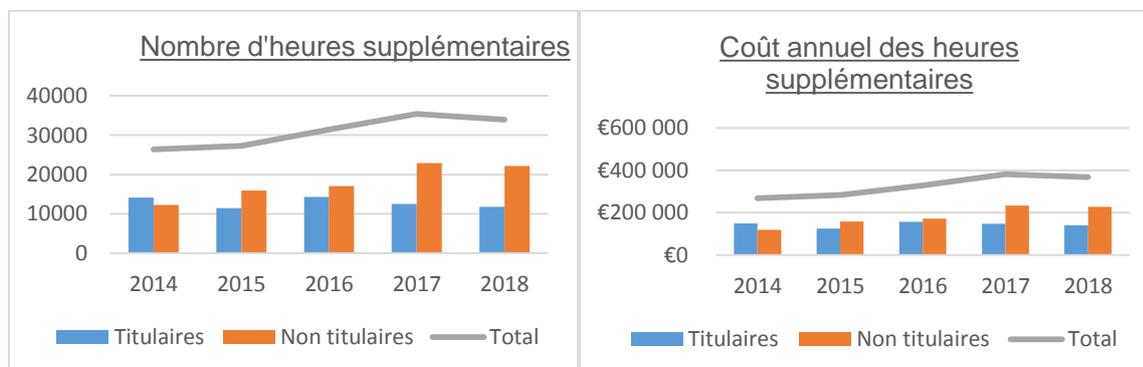
Libellé	Référence dans le décret	Nb de points	Nb de bénéficiaires
Fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint mentionné à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé et ne relevant pas des dispositions du décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et du décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.	point 12 du décret 779	25	1

Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.	point 11 du décret 779	25	3
Fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint mentionné à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé et ne relevant pas des dispositions du décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et du décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.	point 12 du décret 779	25	1
Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents.	point 19 du décret 779	15	4
Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires.	point 13 du décret 779	10	2
Conseiller technique en matière de politique sociale ou médico-sociale.	point 1 du décret 779	50	1
Infirmier assurant la direction de services de soins à domicile.	point 6 du décret 779	20	1
Assistant socio-éducatif.	point 23 du décret 780	20	6
Fonctions d'accueil exercées à titre principal	point 33 du décret 779	10	1
Fonctions d'accueil exercées à titre principal	point 33 du décret 780	10	1
Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents.	point 19 du décret 779	15	1

5.4 Heures supplémentaires

		2014	2015	2016	2017	2018
Titulaires	Nombre d'heures supplémentaires	14124	11420	14306	12505	11743
	Coût des heures supplémentaires	149 292 €	124 541 €	156 620 €	148 449 €	139 896 €
Non titulaires	Nombre d'heures supplémentaires	12271	15880	17069	22855	22178
	Coût des heures supplémentaires	119 264 €	158 784 €	171 362 €	233 257 €	227 245 €

Total	Nombre d'heures supplémentaires	26395	27300	31375	35360	33921
	Coût des heures supplémentaires	268 556 €	283 325 €	327 982 €	381 706 €	367 141 €



Le transfert d'une partie de l'activité du Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile fin 2018 a permis d'amorcer une baisse du volume d'heures supplémentaires. Cette diminution devrait sensiblement s'accélérer en 2019.

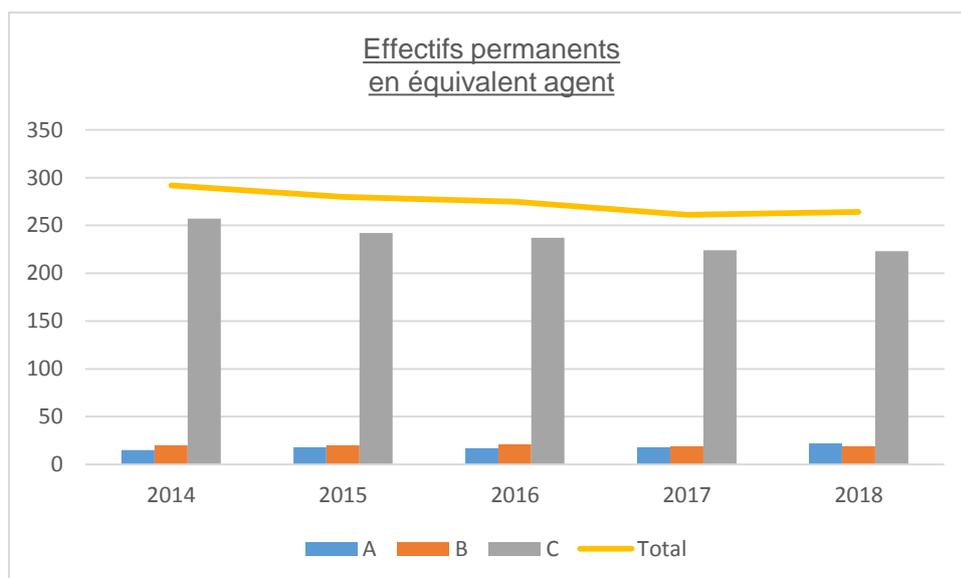
5.5 Avantages en nature (logement, repas, véhicules)

Fin 2018 le rappel des mesures d'utilisation et de contrôle des véhicules de service a été effectué auprès des agents. Un suivi mensuel des kilomètres parcourus et des consommations de carburant est établi.

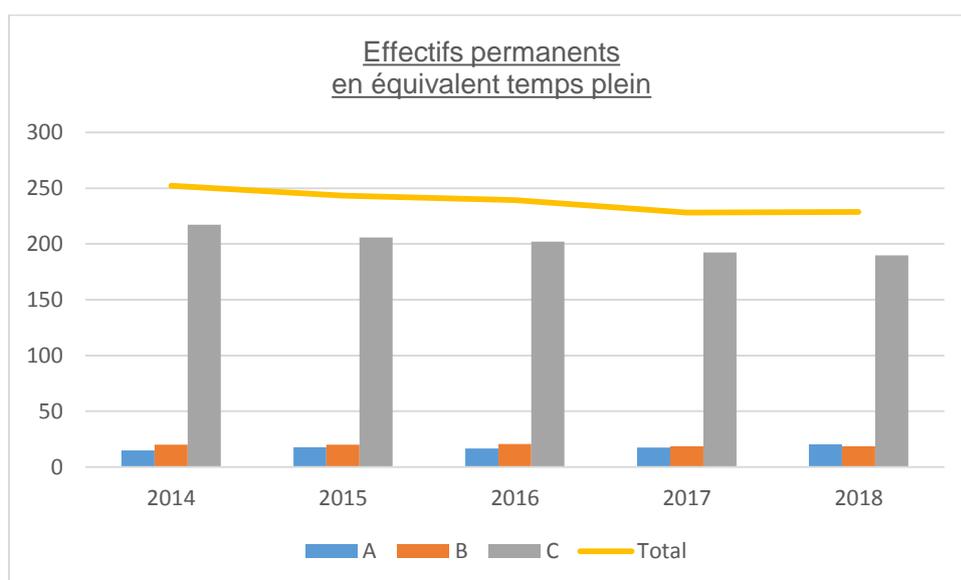
5.6 Structure des effectifs

Effectif permanent

Catégorie	Effectifs permanents en équivalent agent au 31/12				
	2014	2015	2016	2017	2018
A	15	18	17	18	22
B	20	20	21	19	19
C	257	242	237	224	223
Total	292	280	275	261	264



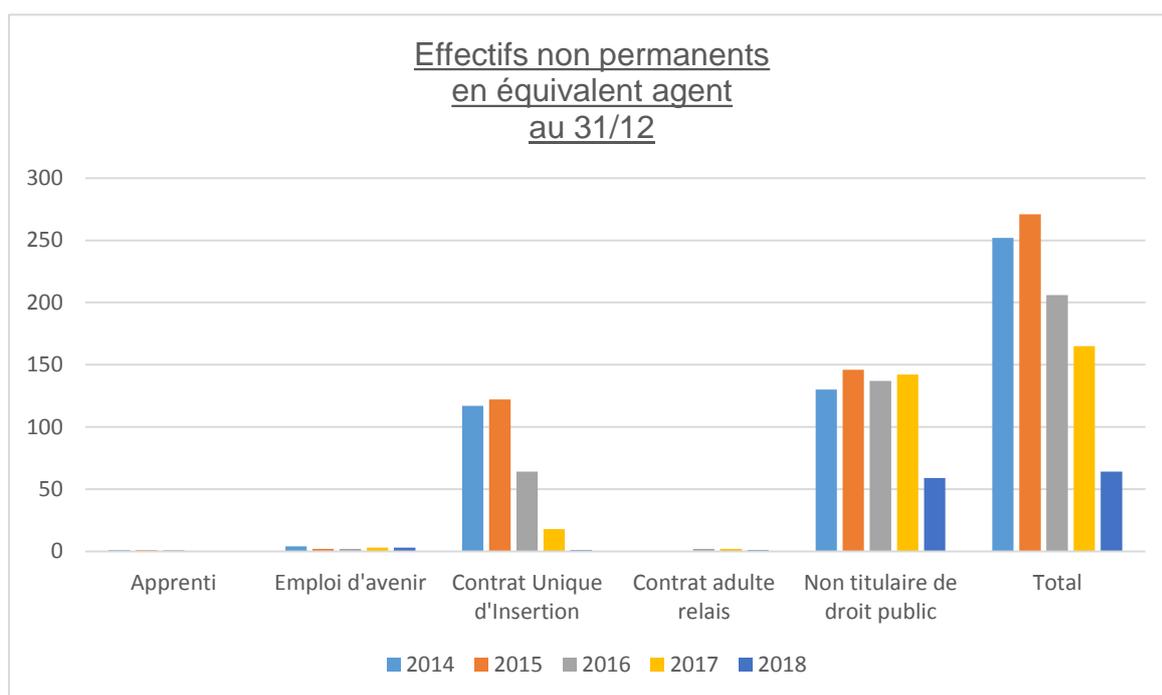
Effectifs permanents en équivalent temps plein au 31/12				
2014	2015	2016	2017	2018
14,8	17,66	16,56	17,41	20,31
20	20	20,6	18,5	18,6
217,28	205,76	202,11	192,24	189,77
252,08	243,42	239,27	228,15	228,68



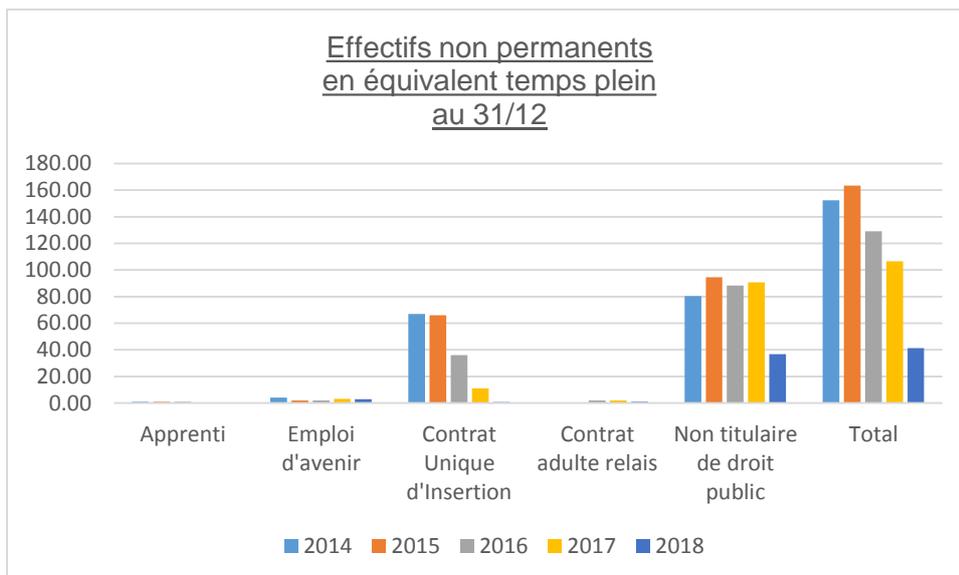
Les effectifs du SIVOM sont restés globalement stables aux cours de ces dernières années.

Effectif non permanent

	Equivalent agent				
	2014	2015	2016	2017	2018
Apprenti	1	1	1	0	0
Emploi d'avenir	4	2	2	3	3
Contrat Unique d'Insertion	117	122	64	18	1
Contrat adulte relais	0	0	2	2	1
Non titulaire de droit public	130	146	137	142	59
Total	252	271	206	165	64



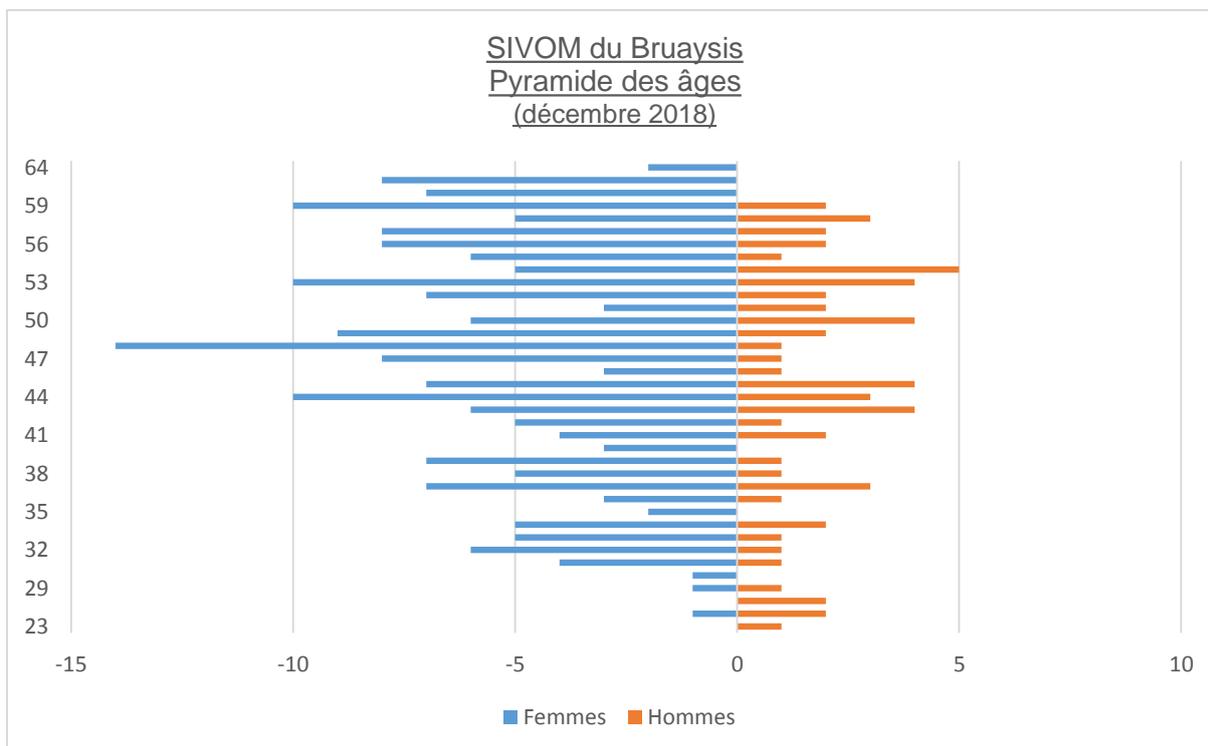
	Equivalent Temps Plein				
	2014	2015	2016	2017	2018
Apprenti	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00
Emploi d'avenir	4,00	2,00	2,00	3,00	2,83
Contrat Unique d'Insertion	66,97	65,93	35,97	10,94	0,71
Contrat adulte relais	0,00	0,00	1,80	2,00	1,00
Non titulaire de droit public	80,32	94,49	88,27	90,66	36,68
Total	152,29	163,41	129,04	106,61	41,23



Entrées et sorties d'effectifs

[Pour le BS ; les éléments complémentaires vous seront remis sur table]

Pyramide des âges



En décembre 2018, la moyenne d'âge de la collectivité s'établit à 47 ans (contre 43,5 ans en 2014).

5.7 Temps de travail

Le temps de travail annuel établi dans le cadre du règlement intérieur de fonctionnement des services s'élève à 1516 heures obtenues de la manière suivante :

52 semaines x 35 heures = 1820 heures
- 248 heures de congés annuels
- 8 jours fériés (en moyenne) x 7 heures = 56 heures

1516 heures

Le différentiel entre le temps de travail fixé au règlement intérieur de la collectivité et le temps de travail légal fixé à 1607 heures annuelles, évoqué par la Chambre Régionale des Comptes, est de 91 heures par an.

Différentes pistes de régularisation de la situation seront soumises au dialogue social au sein de la collectivité en 2019 (respect strict des 35 heures hebdomadaires, annualisation collective...). La proposition d'actualisation du règlement intérieur sera validée dans le cadre des instances représentatives et de l'Assemblée Délibérante.

5.8 Egalité femme homme dans la collectivité (rapport intégré)

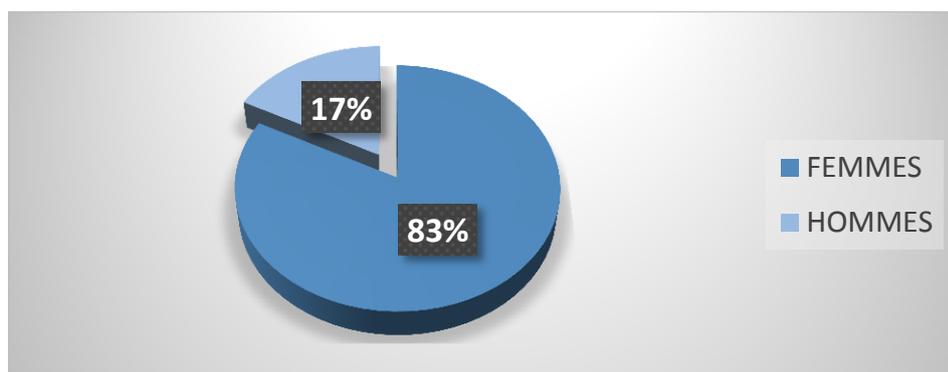
Chiffres annuels du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

Rappel

Depuis le 1er janvier 2016, conformément à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les conseils municipaux des communes de plus de 20 000 habitants doivent examiner, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur "la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes", précise un décret publié au JO du 28 juin 2015.

5.8.1 Etat des lieux de la parité

Répartition des effectifs



En 2018, le SIVOM de la Communauté du Bruaysis a employé 75 hommes et 358 femmes. Cette répartition est constante dans le temps et est supérieure au taux de féminisation national dans la fonction publique territoriale (61%). Cela s'explique par le nombre de femmes employées au sein du Pôle social.

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique

	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
FEMMES	22	85	14	67	318	84	266	58
HOMMES	4	15	7	33	62	16	191	42
TOTAL	26	6	21	5	380	89	427	

Cette répartition hommes-femmes est favorable aux femmes. Pour la catégorie C, cela s'explique par la forte féminisation des emplois dans la filière médico-sociale. Pour la catégorie A, la filière administrative est également fortement féminisée ; sachant que la mutualisation des postes de direction en catégorie A avec la Ville de Bruay-la-Buissière, atténue ce taux de féminisation qui atteint 77 %.

En tout état de cause, à ce jour, les chiffres de féminisation au SIVOM sont supérieurs à ceux de la fonction publique territoriale. 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 par genre selon la filière

FILIERE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administrative	79%	21%	12%
Technique	8%	92%	14%
Médico-sociale	98%	2%	71%
Animation	100%	0%	1%
Hors filière	67%	33%	2%
TOTAL	83%	17%	100%

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

- les auxiliaires de soins (84 %)
- les agents sociaux (99 %)
- les animateurs et adjoints territoriaux d'animation (100%)

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

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

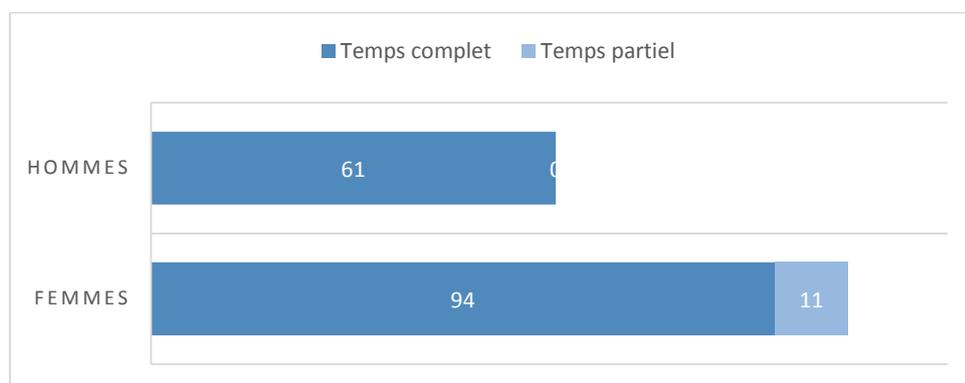
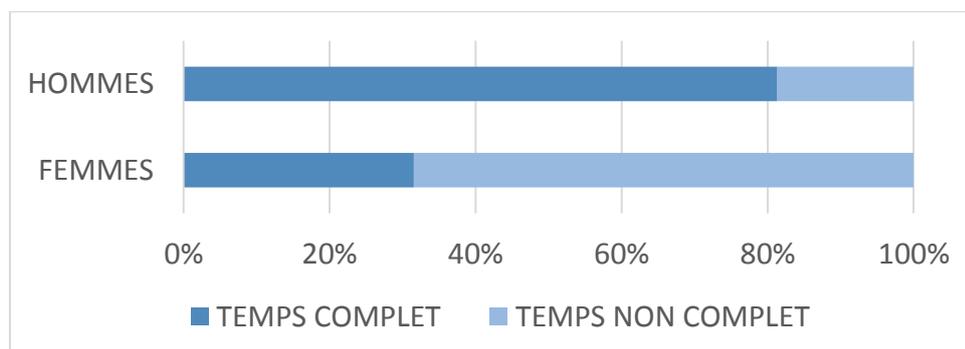
A la lecture de ces éléments, il apparaît nécessaire de mettre en place une politique de gestion des ressources humaines qui favorise la mixité et la parité.

Répartition par âge moyen des agent(e)s

Genre	Titulaires	Non titulaires	Total
Femmes	43,9 ans	43,9 ans	43,9 ans
Hommes	45,9 ans	38 ans	45,3 ans

La moyenne d'âge dans la collectivité est de 44,6 ans. Cette dernière est supérieure à celle de la fonction publique territoriale évaluée à 44,8 ans pour les hommes. Concernant les femmes, la moyenne d'âge au SIVOM est inférieure à la moyenne nationale de 45,1 ans. Toutefois comme dans une grande majorité de collectivités, les fonctionnaires titulaires sont plus âgés que les non titulaires qui comprennent les agents contractuels.

Répartition par temps de travail

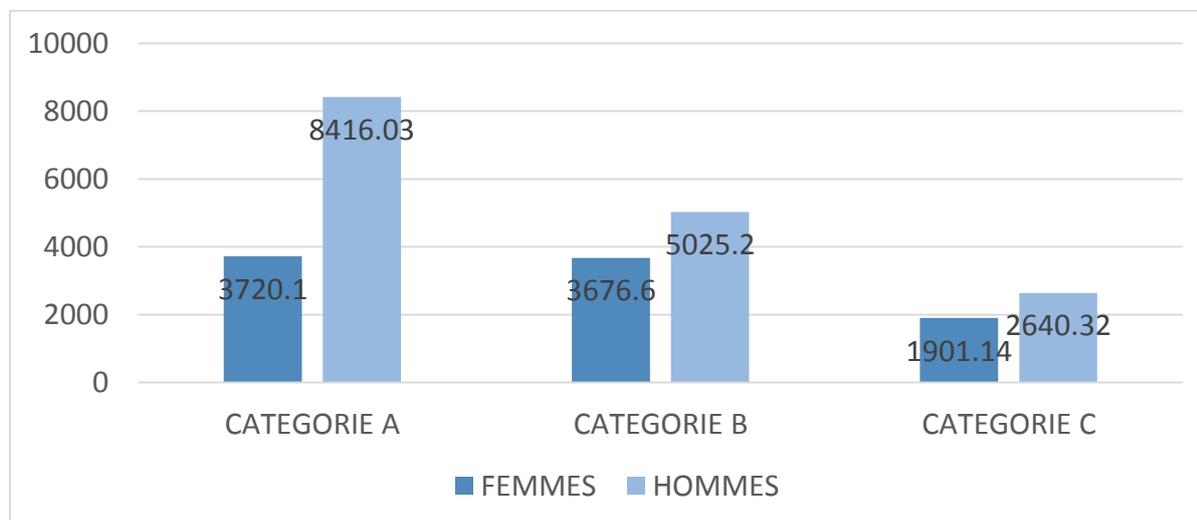


Cette répartition sur le temps de travail met clairement en évidence, un travail à temps non complet ou partiel essentiellement pour les femmes (95%).

Quant au temps partiel, il est exclusivement féminin et représente 4% des temps non complet, ce qui est faible vu le nombre de postes occupés par des femmes. Sachant que dans la fonction publique, 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.

Concernant ces temps non complets, 95% sont de catégorie C, 1% en catégorie B et 4 % en catégorie A occupés essentiellement par les postes d’infirmières.

Répartition par coût salarial (rémunération + charges) mensuel en euros



Au sein de la collectivité, l'écart de revenu entre les femmes et les hommes est marqué pour la catégorie A de l'ordre du simple au double. Pour la catégorie B et C, cet écart est plus restreint, respectivement de l'ordre de 37% et de 39 % en faveur des hommes.

Répartition des entrées et sorties

		2017	%	2018	%
ENTREES	Femme	2	40%	2	40%
	Homme	3	60%	3	60%
	Total	5		5	
SORTIES	Femme	12	80%	10	91%
	Homme	3	20%	1	9%
	Total	15		11	

Les recrutements sont stables.

5.8.2 Actions correctives en faveur de l'égalité réelle

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

Ainsi l'égalité femme-homme a été un thème retenu et travaillé lors de différentes séances afin de mieux intégrer la promotion de l'égalité femme-homme au cœur de la gestion des ressources humaines, dans une démarche continue d'animation et de pilotage d'actions.

Premièrement, les actions qui seront engagées et mise en œuvre en 2019 :

- Etablir le rapport sur l'égalité professionnelle femme-homme de manière plus développée et prenant en compte une vision plus globale qui ne se limite pas à la politique menée au sein de la collectivité en matière de ressources humaines, mais qui vise à accompagner certaines politiques publiques sur le territoire comme celles en direction de la jeunesse, des sports, de la vie associative. Cela nécessite la mise en place d'une base de données d'observation traitant de l'égalité femme -homme et une sensibilisation de l'ensemble des partenaires concernés,
- Féminiser les grades, les fonctions dans les actes et documents administratifs (arrêtés, offres d'emploi, profils de poste, évaluations, bilans et rapports...). Il est important de favoriser et d'inciter à la mixité dans les différentes filières. Cela nécessite une attention particulière du service ressources humaines et des objectifs de recrutement affirmés,
- Développer une communication non stéréotypée dans les différents échanges (courriers, rapports, notes...), afin de ne pas favoriser les représentations sexuées dans le champ professionnel,
- Mettre en place des sessions pour les agent(e)s de sensibilisation à l'égalité femme-homme afin de lutter contre les stéréotypes. Au sein de la collectivité, des agent(e)s dûment formées peuvent dispenser cette sensibilisation ; il est à prévoir une formation spécifique pour les managers qui sont les premiers relais de la démarche au quotidien, et une à destination des élu(e)s,
- Mettre en place des conférences ou temps d'échanges sur les enjeux de la mixité, pour développer l'égalité femme-homme, pour surmonter les stéréotypes,
- Mettre en place une boîte à idées qui permettra entre autre de collecter des idées, des propositions ou de relater des faits sur le développement et la promotion de l'égalité femme-homme,
- Allouer un budget spécifique au dialogue social et donc notamment à la problématique égalité femme-homme.

Deuxièmement, à moyen terme, peuvent être envisagées les actions suivantes :

- Accroître la visibilité des femmes dans l'espace public en donnant leurs noms à des rues, des bâtiments, des équipements... Il est nécessaire que les services soient force de proposition dans ce sens auprès des élu(e)s afin de valoriser la place des femmes,
- Développer les indicateurs permettant l'étude et la compréhension des causes de disparité notamment sur le plan de la rémunération, de l'accès à certains postes et sur la prise en compte du temps de travail,
- Développer la prise en compte de l'égalité femme-homme sur le plan de la parentalité et de la vie personnelle. L'objectif est de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en garantissant la qualité et la continuité du service rendu aux usagers.

Troisièmement, sur le long terme, peuvent être étudiées les actions suivantes :

- Expérimenter le télétravail afin d'aborder la problématique du temps partiel voulu ou subi par les femmes (supposant un investissement préalable dans les outils dématérialisés et le matériel de mobilité),

- Inciter à conserver, à renouveler ou à développer la parité dans le cadre des différentes instances.

5.9 Orientations 2019 en matière de ressources humaines

Les orientations en matière de ressources humaines pour 2019 concerneront les points suivants :

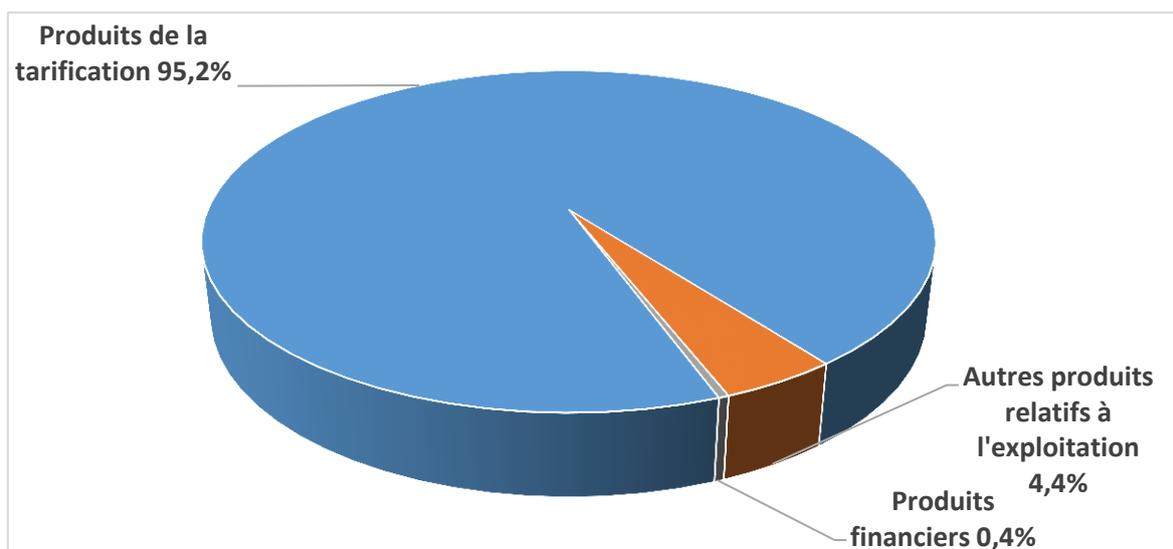
- La poursuite de la mise en œuvre des mesures gouvernementales relatives au déploiement du Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations (PPCR),
- La poursuite de la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
- L'ouverture d'une réflexion sur la démarche « métiers » (déroulement de carrière, régime indemnitare, mobilité professionnelle, plan de formation) au sein de la collectivité,
- La mise en place d'un plan d'action sur la gestion de l'absentéisme,
- Le déploiement d'un Plan Emploi Recrutement
- La mise en place d'un plan d'action suite au rapport de la Chambre Régionale des Comptes.

6 Budgets Annexes

6.1 EHPAD

6.1.1 Recettes de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	Prév. CA 2018
Produits de la tarification	3 729,1	3 675,7	4 008,9	4 057,7	3 965,2
Autres produits relatifs à l'exploitation	161,9	251,2	173,6	239	185
Produits financiers	6,4	74,4	21,4	65,7	16,2
TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	3 897,4	4 001,3	4 203,9	4 362,4	4 166,4



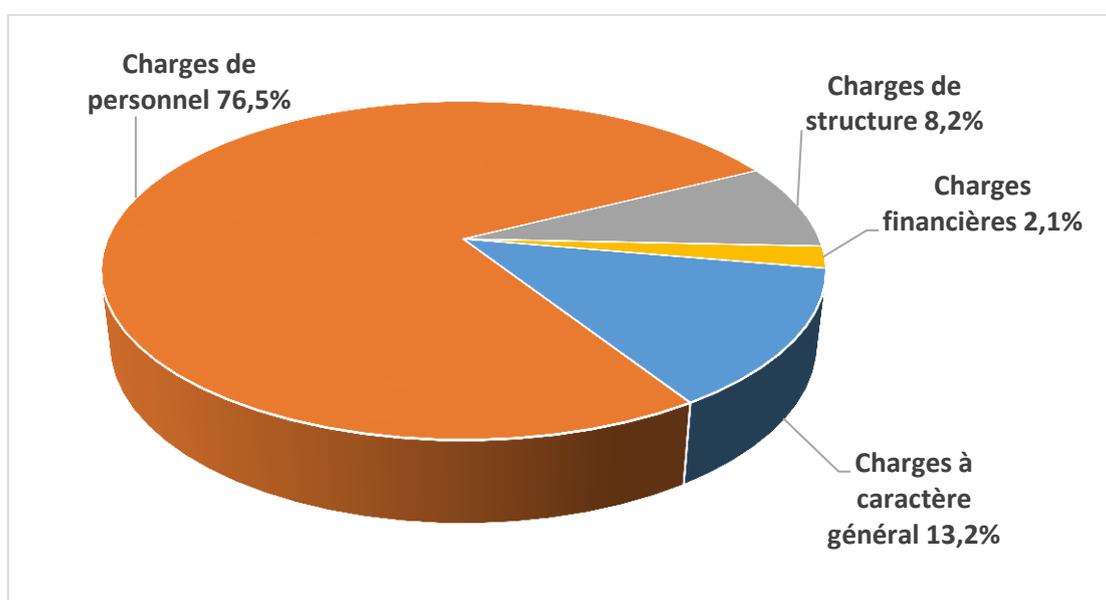
La principale recette pour le budget annexe des EHPAD est représentée par les produits tarification à hauteur de 95%.

Les autres recettes, liées aux remboursements sur rémunération du personnel et au loyer du SSIAD au titre des bureaux occupés à l'EHPAD Elsa Triolet de Calonne-Ricouart, représentent 4,4%.

A noter, une baisse des remboursements sur rémunération du personnel de 25% entre 2017 et 2018.

6.1.2 Dépenses de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	Prév. CA 2018
Charges à caractère général	508,1	545,6	558	553,2	531,2
Charges de Personnel	2 810,7	2 883,9	2 907,2	3 110,9	3 079,2
Charges de structure	317,2	285,9	330,2	339,4	328,9
Charges financières	123,8	114,6	104,9	94,8	84,1
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	3 759,8	3 830	3 900,3	4 098,3	4 023,4



A titre principal, se retrouvent les charges de personnel à hauteur de 76,5%. Il est à noter en 2018, une baisse de ces charges de 1%. Le coût net des charges de personnel reste, cependant élevé par rapport au montant alloué par les autorités tarifaires.

Les charges à caractère général représentent 13,2%.

Les charges de structure sont, essentiellement, liées aux locations de matériels médicaux (29%), aux frais d'assurance (26%), aux frais reversés à l'Administration Générale (22%), aux contrats de maintenance (16%). Elles représentent, au total, 8,2% des dépenses réelles de fonctionnement.

Les autres frais représentent les frais liés aux remboursements des intérêts d'emprunt, soit 2,1%.

Un plan d'action spécifique aux ressources humaines est à mettre en place dans la collectivité au niveau des EHPAD. Il est attendu par les financeurs.

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du BUDGET ANNEXE 06							
		2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014/2018 en €
Section Hébergement	Résultat comptable	101 672	109 287	48 348	48 736	38 520	-63 152
	Evolution en €		7 615	-60 939	388	-10 216	
Section Soins	Résultat comptable	-118 154	-65 175	145 669	132 304	-25 034	93 121
	Evolution en €		52 980	210 844	-13 365	-157 338	
Section Dépendance	Résultat comptable	-23 147	-41 159	-66 138	-104 209	-54 504	-31 357
	Evolution en €		-18 012	-24 979	-38 071	49 705	
TOTAL BA 06	Résultat comptable	-39 630	2 953	127 879	76 831	-41 018	-1 388
	Evolution en €		42 583	124 926	-51 048	-117 849	

Le résultat comptable déficitaire tient, essentiellement, compte d'une baisse du résultat de la section Soins, fortement impacté par une hausse de ses charges de personnel. Le coût net des charges du personnel incombant à cette section est en augmentation de 4,8% par rapport à 2017.

A noter, une évolution positive du résultat de la section Dépendance par rapport à 2017, certes trop faible pour permettre un résultat excédentaire sur 2018. Cette hausse est, essentiellement, due à une baisse du coût net des charges de personnel par rapport à 2017, soit - 4,6%.

6.1.3 Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE 06

Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE 06 - 2014 à 2018 -					
	2014	2015	2016	2017	2018*
Epargne de gestion en €	261 473	285 981	408 411	358 819	227 018
Epargne brute en €	137 683	171 428	303 500	264 050	142 919
Epargne nette en €	-84 171	-54 441	67 990	20 288	-111 514
Evolution en %		35,3%	224,9%	-70,2%	-649,7%

*chiffres provisoires - Arrêt au 14 01 2019

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

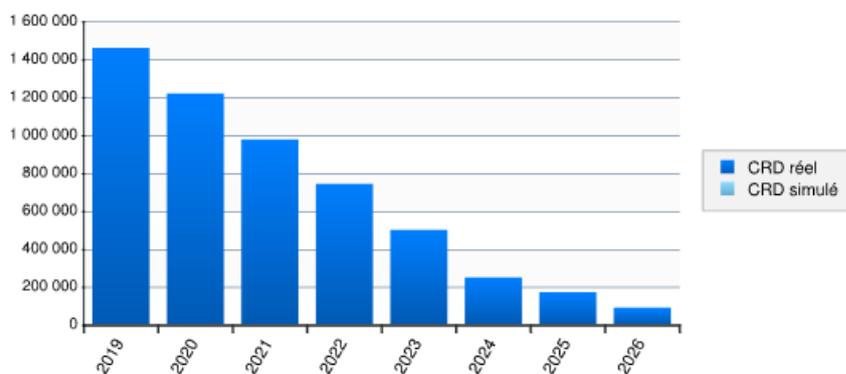
Le plan d'action en Ressources Humaines évoqué au point 6.1.2 doit aider à retrouver des marges de financement.

6.1.4 Investissements du BUDGET ANNEXE 06

Réalizations investissements 2018				
Type de dépenses	Mandaté	Reports	Total	%
Matériel informatique et logiciels	42 432,00 €	0,00 €	42 432,00 €	96
Montant total des principaux investissements 2018	42 432,00 €	0,00 €	42 432,00 €	96
Autres investissements 2018	1 770,59 €	0,00 €	1 770,59 €	4
Total des investissements 2018	44 202,59 €	0,00 €	44 202,59 €	100

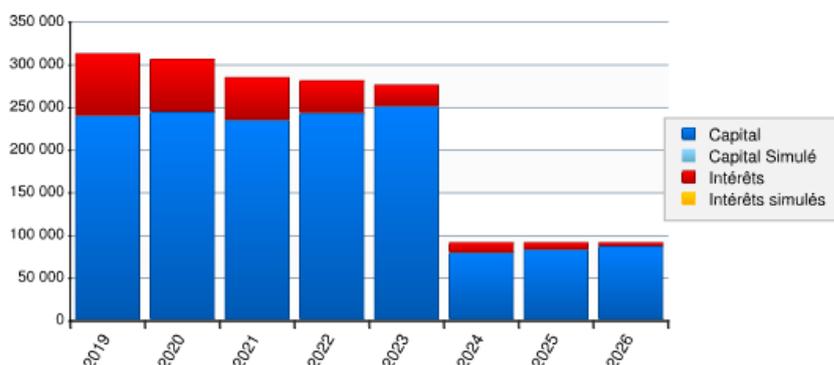
6.1.5 Gestion de la dette du Budget Annexe EHPAD

Evolution du CRD



Source : Finance Active

Flux de remboursement



Source : Finance Active

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêts	Flux total	CRD fin d'exercice
2019	1 458 425.33 €	239 596.91 €	72 870.95 €	312 467.86 €	1 218 828.42 €
2020	1 218 828.42 €	244 180.16 €	62 000.34 €	306 180.50 €	974 648.26 €
2021	974 648.26 €	234 289.33 €	50 547.24 €	284 836.57 €	740 358.93 €
2022	740 358.93 €	242 583.10 €	38 480.36 €	281 063.46 €	497 775.83 €
2023	497 775.83 €	250 342.21 €	25 766.60 €	276 108.81 €	247 433.62 €
2024	247 433.62 €	78 488.03 €	12 371.68 €	90 859.71 €	168 945.59 €
2025	168 945.59 €	82 412.43 €	8 447.28 €	90 859.71 €	86 533.16 €
2026	86 533.16 €	86 533.16 €	4 326.55 €	90 859.71 €	0.00 €
		1 458 425.33 €	274 811.00 €	1 733 236.33 €	

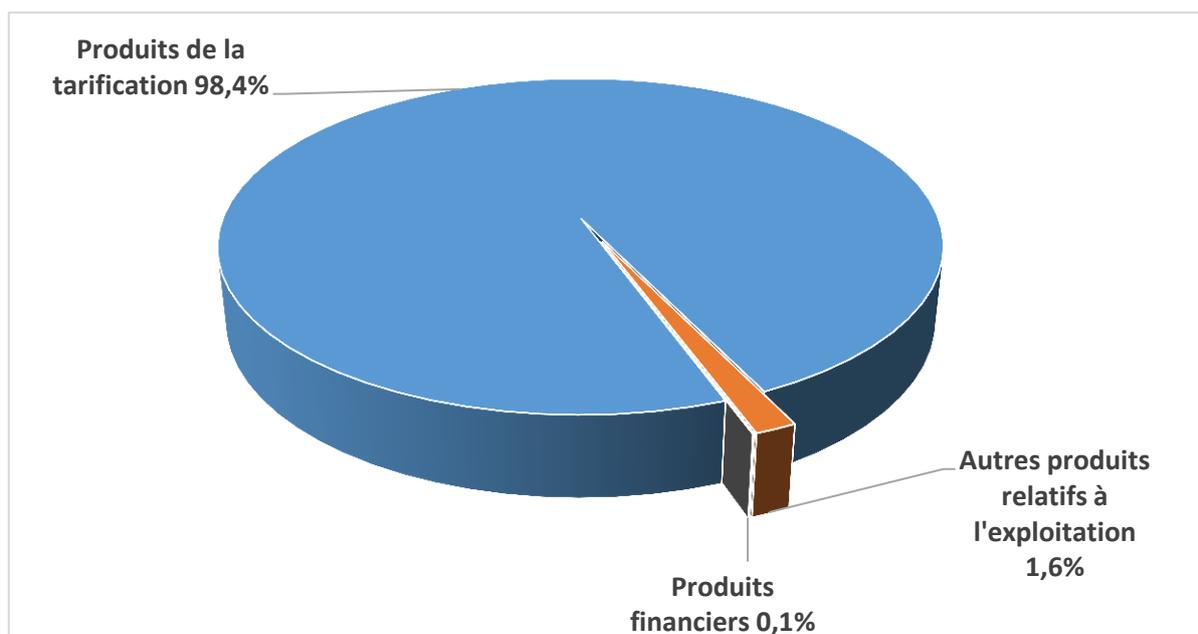
Source : Finance Active

A ce jour, le montant de la dette 1 458 k€ ; à partir e 2024, la situation s'améliore car l'autofinancement permettra la réalisation d'investissement.

6.2 Service S.I.A.D. et service S.R.A.

6.2.1 Recettes de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	Prév. CA 2018
Produits de la tarification	1 409,6	1 409,1	1 435,5	1 449,7	1 454,1
Autres produits relatifs à l'exploitation	35,2	33,5	34,9	28,4	23,4
Produits financiers	0,7			2	0,8
TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	1 445,5	1 442,6	1 470,4	1 480,1	1 478,3



La principale recette pour le budget annexe du S.S.I.A.D. et S.R.A. est représentée par les produits tarification à hauteur de plus de 98%.

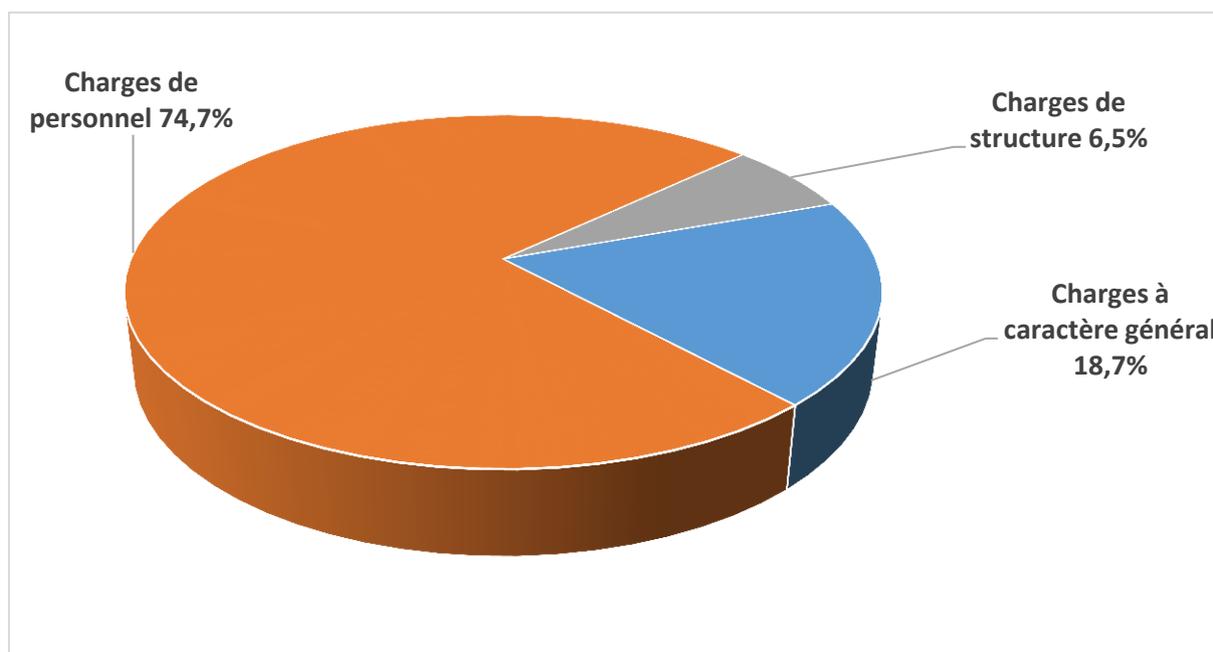
Les autres recettes, liées aux remboursements sur rémunération du personnel représentent 1,6%.

A noter, une baisse des remboursements sur rémunération du personnel de 17% entre 2017 et 2018.

Les produits financiers sont inférieurs à 0,1%.

6.2.2 Dépenses de fonctionnement 2018 (prévision CA 2018)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	Prév. CA 2018
Charges à caractère général	240,4	298,3	273,8	248,1	295,5
Charges de Personnel	1 126,9	1 127,2	1 143,2	1 145,5	1 176,7
Charges de structure	88,7	91,3	91	121	102,9
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	1 456	1 516,8	1 508	1 514,6	1 575,1



A titre principal, se retrouvent les charges de personnel à hauteur de 74,7%. Il est à noter en 2018, une augmentation de celles-ci de près de 3%. Le coût net des charges de personnel reste élevé par rapport au montant alloué par les autorités tarifaires. Il est en augmentation de 3,24% par rapport au coût net constaté sur 2017.

Les charges à caractère général représentent 18,8%.

Les charges de structure sont, essentiellement, liées au coût des frais reversés à l'Administration Générale (43%), des frais d'assurance (30%) et aux frais de location des bureaux du service (18%). Elles représentent 6,5% des dépenses réelles de fonctionnement.

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du BUDGET ANNEXE 03							
		2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014/2018 en €
Service de Soins Infirmiers A Domicile	Résultat comptable	15 615	-28 820	-2 884	-11 283	-70 979	-86 593
	Evolution en €		-44 434	25 936	-8 399	-59 696	
Soins en Résidence Autonomie	Résultat comptable	-33 486	-52 849	-40 747	-29 427	-34 029	-543
	Evolution en €		-19 363	12 102	11 320	-4 603	
TOTAL BA 03	Résultat comptable	-17 872	-81 669	-43 631	-40 709	-105 008	-87 136
	Evolution en €		-63 797	38 038	2 921	-64 298	

Le résultat comptable des deux services reste déficitaire. Ce déficit est essentiellement lié au coût de la masse salariale et aux dotations de l'ARS qui ne sont pas en adéquation avec celles-ci.

6.2.3 Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE 03

Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE 03 - 2014 à 2018 -					
	2014	2015	2016	2017	2018*
Epargne de gestion en k€	-10 390	-74 147	-37 640	-34 549	-96 778
Epargne brute en k€	-10 390	-74 147	-37 640	-34 549	-96 778
Epargne nette en k€	-10 390	-74 147	-37 640	-34 549	-96 778
Evolution en %		-613,64%	49,24%	8,21%	-180,11%

* chiffres provisoires - Arrêt au 14 01 2019

6.2.4 Investissements 2018 du BUDGET ANNEXE 03

Réalizations investissements 2018				
Type de dépenses	Mandaté	Reports	Total	%
Matériel informatique et logiciels	2 451,83 €	341,28 €	2 793,11 €	8
Mobiliers	0,00 €	684,60 €	684,60 €	2
Véhicules	32 262,59 €	0,00 €	32 262,59 €	90
Montant total des principaux investissements 2018	34 714,42 €	1 025,88 €	35 740,30 €	100
Autres investissements 2018	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0
Total des investissements 2018	34 714,42 €	1 025,88 €	35 740,30 €	100

7 Gouvernance

7.1 Participation des communes

En 2018 a été menée une étude sur la participation des communes afin de mettre en avant les valeurs d'une part de solidarité notamment des grandes communes envers les petites (prise en compte de la strate) et participation basée sur le potentiel fiscal et d'autre part, d'équité à travers la prise en compte de l'activité et du service rendu aux administrés.

Ainsi des nouveaux statuts applicables à compter du 1^{er} avril 2019 sont en cours d'adoption par les Conseil Municipaux des communes adhérentes (cf. doc annexe statuts en cours d'approbation).

Par conséquent, à ce jour, le calcul des participations s'établit de la manière suivante (cf. doc joint tableau de répartition par commune et par compétence)

- Pour l'administration générale :

$$C = [(25\% \times S \times T) \times (Pv/Pt)] + [(75\% \times T) \times (PFv/PFt)]$$

C = Contribution de la commune

T = Montant total des charges d'Administration Générale

S = coefficient défini en fonction de la strate

Strate 1 : communes dont la population est comprise entre **0 et 500** habitants :
coefficient de **0,1 %**

Strate 2 : communes dont la population est comprise entre **501 et 2 000** habitants :
coefficient de **0,4 %**

Strate 3 : communes dont la population est comprise entre **2 001 et 3 500** habitants :
coefficient de **2,5 %**

Strate 4 : communes dont la population est comprise entre **3 501 et 10 000** habitants :
coefficient de **47 %**

Strates 5 : communes dont la population est comprise entre **10 001 à 30 000** habitants : coefficient de **50 %**

Pv = Population de la commune

Pt = Population totale de la strate

PFv = Potentiel fiscal de la commune

PFt = Potentiel fiscal total des communes du SIVOM

- Pour la compétence **Prévention et Promotion de la Santé (MIPPS) du pôle Social**

$$C = (T/2 \times Pv/Pt) + (T/2 \times PFv/PFt)$$

C = Contribution de la commune

T = Montant total des charges de la MIPPS

Pv = Population de la commune

Pt = Population totale du SIVOM

PFv = Potentiel fiscal de la commune

PFt = Potentiel fiscal total des communes du SIVOM

- Pour les autres compétences **du Pôle Social** (hors MIPPS)

$$C = [(T \times 50\%) \times (PFc/PFt)] + [(T \times 50\%) \times (Ac/At)]$$

C = contribution de la commune

T = montant total du coût du service

PFc = potentiel fiscal de la commune

PFt = potentiel fiscal des communes adhérant à la compétence

Pour le Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile :

Ac = total annuel d'heures travaillées dans la commune de l'année N-1

At = total annuel d'heures travaillées dans l'ensemble des communes adhérentes à la compétence SAAD de l'année N-1

Pour le service Repas à Domicile

Ac = total de repas livrées dans la commune dans l'année N-1

At = total de repas livrés dans l'ensemble des communes adhérant à la compétence RAD dans l'année N-1

Pour le Relais Assistants Maternels

Ac = nombre d'assistants maternels dans la commune au 31 décembre de l'année N-1

At = nombre d'assistants maternels dans l'ensemble des communes adhérant à la compétence RAM au 31 décembre de l'année N-1

Pour l'Insertion Solidarité

Ac = nombre de suivis RSA dans la commune au 31 décembre de l'année N -1

At = nombre de suivis RSA dans l'ensemble des communes adhérentes à la compétence Insertion Solidarité au 31 décembre de l'année N-1

➤ Pour la compétence **Voirie**

La contribution des communes sera répartie au nombre de kilomètres transférés affecté d'un coefficient de complexité.

➤ Pour la compétence **Eclairage public**

La contribution des communes sera répartie de la manière suivante :

Pour l'entretien et le renouvellement des armoires, des réseaux non enterrés et des points lumineux, il sera fait application d'une clé de répartition par point lumineux affecté d'un coefficient de complexité.

➤ Pour la compétence **Signalisation lumineuse**

La contribution des communes sera répartie au feu tricolore affecté d'un coefficient de complexité.

➤ Pour la compétence **Espaces verts**

La contribution des communes sera établie par application d'une clé de répartition au mètre carré des espaces verts transférés affecté d'un coefficient de complexité.

Il est à noter que pour les compétences à caractère technique, il peut exister la particularité suivante : un coefficient de complexité peut être appliqué. Il appartiendra au Comité Syndical de fixer par délibération expresse les modalités de détermination de ce dernier.

Variation de la Participation des communes								
Participation des communes	2014	2015	2016	2017	2018	2019*	Variation 2014/2019 en €	Variation 2014/2019 en %
Administration Générale	675 676	695 946	695 946	721 419	864 299	864 300	188 624	27,9%
SIS	216 745	218 370	218 370	218 370	218 370	218 370	1 625	0,8%
Emplois Aidés	80 580	80 579	80 579	39 499	19 748		-80 580	-100%
Enquêtes Sociales	50 144	50 144	50 145				-50 144	-100%
SAAD			323 898	317 796	645 134	498 000	498 000	
MIPPS	277 523	277 523	277 522	277 524	277 523	277 523	0	0%
RAM	103 294	103 296	103 295	103 294	103 295	103 295	1	0%
PLU	139 252	142 040	142 524				-139 252	-100%
FEUX TRICOLORES	42 550	45 632	44 988	44 988	49 174	49 174	6 624	15,6%
BALAYAGE MECANISE	247 737	239 866	241 271	227 579	223 642	223 642	-24 095	-9,7%
ECLAIRAGE PUBLIC	561 722	563 638	568 647	567 247	556 110	556 108	-5 614	-1%
ESPACES VERTS	1 069 829	1 060 227	1 088 966	1 142 698	1 139 172	1 139 171	69 342	6,5%
TOTAL	3 465 052	3 477 261	3 836 151	3 660 414	4 096 467	3 929 583		
Evolution annuelle en €		12 209	358 890	-175 737	436 053	-166 884	464 531	13,4%
Evolution annuelle en %		0,4%	10,3%	-4,6%	11,9%	-4,1%		

* chiffres provisoires au 14/12/2018

7.2 Ratios de charges mutualisés

Un groupe de travail d'élus est en cours sur les critères de répartition des charges mutualisées pour les services mutualisés avec la commune de Bruay-la-Buissière. Il est envisagé de mettre en place pour les services des critères de répartition plus justes, objectifs, transparents et pertinents.

Cette nouvelle clé de répartition sera conforme à la situation actuelle qui a évolué depuis 2008 et qui permettra de prendre en compte le travail réalisé par les services pour chacune des deux collectivités.

7.3 Evolution de la Commission Mixte Permanente de Contrôle (CMPC)

En parallèle de cette réflexion menée sur les ratios de charges mutualisées, le fonctionnement de la Commission Mixte Permanente de Contrôle sera redéfini afin de prendre acte de ces nouveaux ratios ainsi que d'une périodicité dans les échanges et le contrôle des charges.

Il est envisagé qu'elle puisse se réunir une à deux fois dans l'année pour avancer dans le travail de répartition et acter des sommes engagées.

7.4 Adhésion et retrait de compétence

L'adhésion et le retrait à une ou des compétences est prévue dans le cadre des statuts.

Concernant l'adhésion, il s'agit d'une délibération de la commune validée en Comité Syndical.

Pour le retrait, il existe à l'article 6 des statuts une durée minimale d'adhésion pour chaque compétence calculée à partir du 1^{er} janvier 2007 ou à compter de toute adhésion postérieure.

Pour rappel, ces dernières sont les suivantes :

- Soins Infirmiers à Domicile : 3 ans
- Aide et Accompagnement à Domicile : 3 ans
- Repas à Domicile : 3 ans
- Promotion et Prévention de la Santé : 3 ans
- Etablissements d'Hébergement des Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) : 3 ans
- Soins en Résidence Autonomie (SRA) : 3 ans
- Relais Assistants Maternels : 3 ans
- Insertion solidarité : 3 ans
- Voirie : 7 ans
- Eclairage Public : 5 ans
- Feux tricolores : 5 ans
- Espaces verts : 6 ans (par terrain transféré)

De plus dans le cadre d'une procédure de retrait, s'applique la charte de retrait visant à chiffrer le retrait en fonction des charges restantes et du personnel en poste.

Il est certain qu'au nom du principe de la solidarité, le retrait d'une commune n'est pas neutre et représente un enjeu financier pour la compétence et peut impacter les autres communes adhérentes.

Deux communes (Hersin-Coupigny et Diéval) ont demandé de se retirer de compétences (balayage pour l'une et MIPPS et RAM pour l'autre) sachant que les dispositions précitées n'étaient pas intégralement respectées.

Ainsi dès le 1^{er} trimestre 2019 sera mis en place au sein de la gouvernance différents changements, à savoir :

- L'application du nouveau calcul des participations à compter du 1^{er} avril 2019,
- L'actualisation des charges mutualisées à l'issue du Comité Syndical du mois de mars 2019,

8 Orientations budgétaires 2019

8.1 Entretien Maintenance Investissement et Moyens des services

L'entretien et la maintenance des locaux professionnels

Le constat aujourd'hui est récurrent, un certain nombre de locaux professionnels nécessite des travaux ou améliorations afin d'accueillir les agent(e)s et les administré(e)s dans des conditions décentes et conformes à la réglementation applicable.

D'une part, le SIVOM de la Communauté du Bruaysis est propriétaire des deux EHPAD, bâtiments qui ont été construits, il y a désormais plus de 15 ans. Donc aujourd'hui ces derniers doivent faire l'objet d'entretiens plus réguliers, de réparations parfois plus profondes, 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, il est proposé d'étudier toutes les pistes envisageables au travers d'un plan d'actions spécifique EHPAD pour procéder à la réalisation de ces travaux ; par exemple pour la rénovation des chambres, il pourrait être fait appel à des chantiers écoles.

D'autre part, les locaux qui accueillent les agent(e)s notamment du Pôle Technique présentent parfois des états de délabrement pour lesquels la responsabilité de la collectivité est engagée (par ex : garage, locaux dits Surchistes ou encore rue Raoult Briquet).

Il est certain que ces locaux contrairement aux locaux administratifs ne sont utilisés toute la journée, la présence des agents n'y est que ponctuelle ; ainsi il est proposé d'étudier la mise en place de locaux modulaires, comme cela est déjà le cas en mutualisant avec la Ville de Bruay-La-Buissière.

Enfin, aux Ateliers du Trèfle, a été menée une réflexion en groupe de travail sur la fonctionnalité de ces locaux et l'accueil réservé à l'utilisateur. Il en ressort d'une part des modifications de court terme, n'occasionnant aucune dépense supplémentaire et d'autre part, des frais plus conséquents visant à établir des cloisons et revoir le positionnement des sanitaires, ce qui est en cours de chiffrage.

Afin de répondre à une partie de ces problématiques relatives aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail, soulevées d'ailleurs dans le cadre du dialogue social établi mensuellement avec les organisations syndicales, il est proposé à partir de 2019 de prévoir une enveloppe annuelle de 50 k€ affectée au CHSCT afin que ce dernier puisse suite aux enquêtes menées et réalisées, mettre en place les actions minimales de conformité aux normes et de respect de la législation.

Adapter les moyens des services à la transition numérique

Cette démarche engagée dès 2018 avec la mise en place de la télégestion au SAAD est désormais indispensable et incontournable pour l'ensemble de nos services qui doivent notamment faire face au secteur concurrentiel.

Le passage du SAAD en SPASAD se concrétisera par l'acquisition d'un logiciel métier performant capable d'intégrer les différents services à la personne de manière à uniformiser les pratiques, à organiser de manière optimale la gestion des services, tout en proposant des outils de communication indispensable. L'objectif étant d'asseoir une vision commune permettant la gestion du dossier unique de l'utilisateur au sein du SPASAD. Un groupe de travail interne au Pôle Social étudie les actions et choix d'organisation à venir pour s'adapter aux enjeux de cette branche d'activité de l'aide à domicile (annualisation du temps de travail, organisation en tournée, certification...).

Cette transition numérique doit être prise en compte au sein du Pôle Technique aussi. La finalisation du géo référencement en 2019 en est une parfaite illustration. De plus le matériel acquis doit être de plus en plus sophistiqué afin de répondre au mieux à la demande en permettant un suivi précis.

Le Pôle Ressources est directement concerné par cet accompagnement à la transition numérique et à la mise en place de la dématérialisation dans les différents services. L'appui du service des Systèmes d'information et de la direction des Ressources Humaines sera déterminant pour la réussite de ces actions.

Les services dits transversaux ont également besoin d'évoluer vers une gestion dématérialisée comme dans le cadre de la commande publique. Toutefois il paraît pertinent d'anticiper et d'aller plus loin ; par exemple, bien que pas directement visé par l'obligation légale, le SIVOM mettra en place courant 2019 la dématérialisation de la chaîne comptable afin de gagner en réactivité et le temps ainsi dégagé permettra la mise en place un suivi plus analytique et d'apporter aux services un accompagnement plus technique et précis.

Le nouveau site Internet mis en ligne en janvier 2019 est l'outil de communication interactif attendu pour mettre en avant l'image du SIVOM de la Communauté du Bruaysis et mieux informer les usagers.

Modalités de financement de ces dépenses

Il est certain que le financement de ces dépenses dans un syndicat à la carte nécessite le consensus et la participation éventuelle de chacun. La responsabilité employeur concerne l'ensemble des communes membres.

L'objectif est de dégager des marges de manœuvre en fonctionnement pour investir, mais vu les ratios susmentionnés, pour une collectivité d'environ 90 000 habitants, employant environ 400 agents par an, la marge est faible voire inexistante pour certains services du Pôle Social dont les budgets s'équilibrent difficilement.

8.2 Orientations en matière de dépenses de fonctionnement 2019

Le plan d'orientation stratégique du SIVOM

En juin 2018, a été présenté aux élus du Bureau Syndical élargi aux Maires, le plan stratégique du SIVOM qui fait suite à l'arrivée en poste d'un nouveau DGS.

Il a pour objectif de faire un état des lieux de l'existant et de proposer les pistes d'actions indispensables au maintien et développement du SIVOM.

Ce dernier porte essentiellement sur l'impératif pour le SIVOM de se transformer, s'adapter et si nécessaire expérimenter, afin de pour respecter et mettre en valeur la cohésion, la solidarité et le courage nécessaires dans le cadre de la mise en mouvement du SIVOM.

Le SIVOM doit s'imposer comme un outil intercommunal de développement territorial et social.

Le Plan d'actions de modernisation, de redynamisation par compétences

Ce plan d'actions touche notamment le Pôle social et vise à accompagner la modernisation des services tout en offrant un service public de qualité à l'administré(e).

L'illustration 1^{ère} est le travail mené pour le SAAD à travers la réorganisation de son activité, travail et réflexion qui se poursuivent avec la mise en place d'un SPASAD.

La réorganisation des ateliers du RAM, positionnés désormais le matin illustre la mise en œuvre de ce plan, pour développer les actions numériques.

Le plan d'actions dans les EHPAD est à construire en 2019 car il est plus complexe.

Enfin, le service de Repas à Domicile a également vu son organisation évoluer : passage de 4 à 5 tournées pour réaliser des économies d'échelle, passage de 6 à 5 livraisons par semaine avec une répercussion sur le prix d'achat du repas, renouvellement du parc réduit de véhicule.

Il est certain que les actions mises en œuvre pour la modernisation et la redynamisation des compétences interviennent dans différents champs et ont un impact financier, managérial. Ainsi toute action engagée dans le cadre de ce plan, nécessite réflexion et concertation, il est de ce fait très intéressant de s'inspirer des pratiques extérieures pour adapter au mieux les décisions prises au cas d'espèce propre au SIVOM. Ces plans d'actions porteront leurs fruits dans la durée à 2 ou 3 ans.

La Démarche Ressources

Mise en place à travers la direction Ressources établie en juillet 2018, elle a vocation à regrouper les services transversaux, notamment mutualisés afin d'être le support aux réflexions et aux projets à conduire dans le champ de l'optimisation et de la mutualisation des moyens, comme dans celui du transfert de compétences et de coopération intercommunale. L'objectif est de porter une démarche collaborative d'optimisation et de modernisation des services publics visant à identifier les marges de manœuvre (organisationnelle et financière) et les projets de service en découlant.

Le suivi budgétaire et comptable et le plan d'action « Trésorerie »

Pour accompagner au mieux, cet effort de maîtrise des dépenses, chaque service a été doté d'un accès au logiciel comptable et de tableaux de bord lui permettant d'assurer un suivi mensuel pertinent.

La direction générale disposera d'outils d'analyse pour proposer aux élu(e)s les décisions en toute connaissance de cause.

Il ressort de l'examen de la trésorerie que celle-ci reste assez tendue. Ainsi le manque de trésorerie fait peser le risque de paiement d'intérêts moratoires qui sont de droit et qui jusqu'à présent sont réglés sur demandes. Pour enrayer ou tout du moins réduire ce phénomène, différentes actions sont engagées ou mises en œuvre :

- En interne, une vigilance particulière est apportée sur le délai pour le visa des factures qui doit être raccourci. Après une mobilisation des cadres sur le sujet, le

service Finances-Budget interpelle directement par mail les services retardataires. Avec le passage à la dématérialisation de la chaîne comptable, cette gestion sera certainement facilitée.

- En interne toujours, le règlement de la prime pour l'assurance du personnel en début d'année était très pénalisant ; ainsi le prestataire a été interpellé par courrier afin de décaler le règlement ou de l'étaler dans le temps, le SIVOM reste dans l'attente d'une réponse.
- Dès 2018 a été mis en place un paiement des participations trimestriellement et notamment lors du 1er mois du trimestre.
- Enfin en 2019 sera mis en place une procédure formalisée pour le règlement des impayés notamment au sein du pôle social. Il est désormais indispensable d'arrêter des délais au terme duquel il est mis fin à la prestation. Comme évoqué par la Chambre Régionale des Comptes, diverses procédures sont à réactualiser : sont à étudier : dématérialisation du paiement, respect du versement de l'acompte aux EHPAD, cautionnement à l'entrée du résident, suivi des impayés...

La conduite du changement

Suite à la publication d'un nouvel organigramme en juillet dernier, va se poursuivre la conduite du changement engagé.

Pour atteindre l'optimisation, l'efficacité et l'efficience attendues, il est nécessaire d'adapter le fonctionnement et l'organisation de la collectivité. Outre les enjeux économiques et budgétaires, le changement passe par un partage de valeurs sur le territoire et au sein de la collectivité. En plus de la formation et du développement des outils de communication, les process doivent être structurés, tout en permettant l'expérimentation afin d'ajuster au mieux le service aux besoins et aux attentes.

8.3 Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

Dans le cadre de sa politique en ressources humaines et vu sa volonté d'adapter en permanence le service public aux besoins des usagers et administrés, le SIVOM souhaite mettre en place une démarche Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Ainsi, doit être réalisée et généralisée une analyse par métier pour identifier les compétences existantes par rapport à celles nécessaires demain.

Cette démarche permettra de développer des plans de formation individualisés au profit des agents concernés. L'objectif est également de développer la mobilité interne en recherchant la meilleure adéquation possible entre l'évolution des besoins et les compétences de l'agent(e).

La réflexion doit également porter en 2019 sur la reconnaissance salariale, engagée à travers la mise en place du RIFSEEP, la démarche doit se poursuivre et s'étendre pour permettre aux managers de disposer de marges de manœuvres dans le cadre de la GPEEC et de la montée en compétences des agent(e)s.

Les ateliers de travail du dialogue social sont initiés au sein de la collectivité depuis juin 2018 et se réunissent à un rythme mensuel. Ce collectif qui rassemble des représentants syndicaux et des représentants de chaque pôle, s'est d'abord attaché aux quatre problématiques suivantes : égalité homme femme et qualité de vie au travail ainsi que pistes

d'économie et marges de manœuvre pour le pouvoir d'achat et le régime indemnitaire des agent(e)s.

Un plan d'actions a été établi pour intégrer pleinement l'égalité Femme-Homme au sein de la gestion des ressources humaines ; ce dernier est présenté supra (cf. point rapport égalité Homme-Femme). De même, en matière de qualité de vie au travail, sont envisagées pour 2019 des actions portant sur les locaux notamment la sécurité de ces derniers, leur convivialité, le matériel mis à disposition dans les espaces de travail. De plus, doivent faire l'objet d'une attention particulière, le relationnel et la reconnaissance ainsi que la prévention des risques psychosociaux. Outre le travail déjà mené sur les aménagements de poste et les reclassements notamment suite à restrictions, les formations portant sur ces domaines précités, débutées en 2018 se poursuivront en 2019 pour les managers de la collectivité, les membres du CHSCT et les élu(e)s. Enfin, est associé à l'ensemble de cette démarche, tout(e) agent(e) à travers la mise en place de boîte à idées, il ou elle pourra s'exprimer sur ces quatre thématiques et par exemple suggérer des pistes d'économies ou encore partager sa vision de la mixité, proposer une initiative conviviale, etc.

Dans le cadre du rapport de la Chambre Régionale des Comptes attendu, le collectif et les instances paritaires devront travailler sur le respect du temps de travail légal afin d'aboutir à un protocole d'accord au second semestre 2019. De même, il est important de réfléchir à la mise en place d'une reconnaissance salariale plus appuyée.

Dans le cadre de la qualité au travail au sein des services à la personne, en partenariat avec la CARSAT, est établi le plan TMS PRO (Trouble musculo squelettique professionnel) visant à mettre en place des mesures pour assurer aux agent(e)s des conditions de travail leur permettant d'exercer leur profession le plus longtemps possible et avec le moins de risque possible. Ainsi outre la régularité des visites à domicile, des sessions de formation seront proposées et systématisées, les familles informées des tâches possibles de réaliser ; enfin des temps d'échanges permettant aux agent(e)s de communiquer sur leurs pratiques seront proposées permettant de préciser l'utilisation d'un matériel adéquat, les postures à avoir pour diminuer les impacts musculaires, des produits innovants pour déplacer, soulever une personne pourront être présentés.

Suite à l'étude menée en CHSCT, des mesures seront systématisées pour mesurer et suivre l'absentéisme et l'accompagner afin de le réduire, dans la mesure du possible, vu les coûts qu'il engendre.

8.4 Démarche Achat

L'application d'une démarche achat intégrée, permet de réaliser des économies et optimiser les achats et acquisitions de la collectivité

Depuis de nombreuses années, les divers groupements de commande passés à l'initiative du SIVOM de la Communauté du Bruaysis avec les autres communes membres aboutit à la réalisation d'économies d'échelle.

La démarche engagée se poursuit concernant d'une part, la qualité rédactionnelle des cahiers des charges, avec une prise en compte précise et détaillée du besoin et d'autre part, l'exploitation pleine et entière des dispositions légales applicables du code de la commande publique comme le développement du sourcing, la proposition de variantes ou la rédaction de lettre de consultation, etc.

Le SIVOM en tant que pouvoir adjudicateur apportera une attention particulière à toute prise en compte du développement durable par les attributaires.

Pour rappeler précisément ces différents principes, le SIVOM retravaillera la procédure interne applicable dans le cadre de la commande publique, permettant ainsi de développer les contributions de chacun notamment pour l'identification du besoin.

8.5 Estimation des dépenses de fonctionnement 2019

8.5.1 Estimation des dépenses de fonctionnement 2019 au Budget principal

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	BUDGET PRINCIPAL		
	BP 2018	BP 2019	% Evolution
Charges de personnel	8 833,5	7 259,2	-17,8%
Charges à caractère général	1 456,5	1 391,1	-4,5%
TOTAL	10 290	8 650,3	-15,9%

8.5.2 Estimation des dépenses de fonctionnement 2019 du Pôle Ressources

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	Pôle Ressources		
	BP 2018	BP 2019	% Evolution
Charges de personnel	2 272,8	2 381,4	4,8%
Charges à caractère général	235,2	236,6	0,6%
TOTAL	2 508	2 618	4,4%

L'augmentation des charges de personnel est liée au reclassement de deux agents du Pôle Social sur le Pôle Ressources pour des fonctions de secrétariat.

En 2019, l'objectif est la maîtrise des dépenses à caractère général et la recherche de piste d'économie : dématérialisation de la chaîne comptable, suppression des enveloppes avec logo, réduction du contrat SVP...

8.5.3 Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Social

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	Pôle Social		
	BP 2018	BP 2019	% Evolution
Charges de personnel	5 352,5	3 538,5	-33,9%
Charges à caractère général	788,4	720	-8,7%
TOTAL	6 140,9	4 258,4	-30,7%

La diminution des charges de personnel est liée à la réorganisation des différents services, notamment avec la diminution de l'activité du SAAD, et la réorganisation du RAD et RAM.

8.5.4 Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Technique

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	Pôle Technique		
	BP 2018	BP 2019	% Evolution
Charges de personnel	1 208,2	1 339,3	10,9%
Charges à caractère général	432,9	434,6	0,4%
TOTAL	1 641,1	1 773,9	8,1%

L'augmentation des charges de personnel est liée au recrutement de deux agents sur 6 mois pour le géoréférencement.

8.5.5 Estimation des dépenses de fonctionnement 2019 du Budget Annexe EHPAD

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	BUDGET ANNEXE 06		
	BP 2018	BP 2019	% Evolution
Charges de personnel	2 966	3 159,2	6,5%
Charges à caractère général	627,7	624	-0,6%
Charges de structure	385,6	369,6	-4,2%
TOTAL	3 979,3	4 152,8	4,4%

Les propositions 2019 ont été communiquées aux organismes tarifaires en octobre 2018 et sont en attente de validation. Celles-ci pourront être modifiées dans le cadre d'une Décision Modificative suite aux arrêtés tarifaires de l'Agence Régionale de Santé et du Conseil Départemental.

8.5.6 Estimation des dépenses de fonctionnement 2019 du Budget Annexe S.S.I.A.D. et S.R.A.

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	BUDGET ANNEXE 03		
	BP 2018	BP 2019	% Evolution
Charges de personnel	1 170,7	1 216,7	3,9%
Charges à caractère général	325,4	327,9	0,8%
Charges de structure	100,6	97,6	-3%
TOTAL	1 596,7	1 642,2	2,8%

Les propositions 2019 ont été communiquées à l'ARS en octobre 2018 et sont en attente de validation. Ces propositions pourront être modifiées dans le cadre d'une Décision Modificative en fonction de l'arrêté tarifaire de chacun des services.

9 Conclusion

En résumé, les orientations budgétaires 2019 s'articulent autour des axes suivants :

- Stabilisation des dépenses de fonctionnement (chapitres 011 et 012)
- Négociation d'un protocole d'accord sur le temps de travail dans la collectivité
- Réalisation d'investissements

10 Glossaire

Notions de base et sigles

AP/CP : autorisation de programme / crédits de paiement

CICE : crédit d'impôt compétitivité emploi

CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

DF : dotation forfaitaire

DGF : dotation globale de fonctionnement

DSC : dotation de solidarité communautaire

DSUCS : dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale

E.H.P.A.D. : Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

Epargne de gestion : recettes réelles de fonctionnement - dépenses réelles de fonctionnement hors intérêt de la dette

Epargne brute : recettes réelles de fonctionnement - dépenses réelles de fonctionnement avec intérêt de la dette

Epargne nette : recettes réelles de fonctionnement - dépenses réelles de fonctionnement avec intérêt de la dette - remboursement du capital de la dette

GPEEC : gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

M.I.P.P.S / maison intercommunale de prévention et de promotion de la santé

NBI : nouvelle bonification indiciaire

PLV : politique de la ville

PLF : projet de loi de finances

PMI (purchasing manager's index) : indice des directeurs d'achat

PPI : plan pluriannuel d'investissement

QVT : qualité de vie au travail

R.A.D. : repas à domicile

R.A.M. : relais d'assistants maternels

RIFSEEP : régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel

S.A.A.D. : service d'aide et d'accompagnement à domicile

S.S.I.A.D. : service de soins infirmiers à domicile

S.P.A.S.A.D. : services polyvalents d'aide de soins à domicile

S.R.A. : soins en résidence autonomie

Taux d'épargne brute : épargne brute / recettes réelles de fonctionnement (ratio en %)

11 Sources documentaires :

- Données Finance Active de janvier 2019
- Territoire et Finances « Principaux indicateurs financiers des communes et des intercommunalités en 2017 » - AMF / La Banque Postale (novembre 2018)
- Cahiers de prévision – La Banque Postale (20 décembre 2018)
- Projet de loi de finances du Gouvernement « Soutenir le travail, investir pour l'avenir 2019 » (24 septembre 2018)
- Finances Locales - Note de conjoncture – Tendances 2018 par niveau de collectivités locales – La Banque Postale (septembre 2018)
- Apériodique n° 18-192 – Perspectives – France – Projet de loi de finances pour 2019 – Crédit Agricole (26 septembre 2018)
- Principaux indicateurs économiques et financiers- France Etranger – Banque de France (octobre 2018)

