SIVOM de la Communauté du Bruaysis

Rapport d'orientation budgétaire 2020

Présenté au Comité Syndical du 6 Février 2020

0 Table des matières

0 Table des matières 2
1 Introduction 5
2 Contexte général et perspectives 2020 6
2.1 Eléments de contexte mondial 6
2.2 Eléments de contexte européen 7
2.3 Eléments de contexte national 7
3 Loi de finances pour 2020 8
3.1 Etat des Finances Locales en 2019 selon la Banque Postale (septembre 2019) 8
3.2 La réforme de la fiscalité locale : la Taxe d'habitation (TH) 9
3.3 Le maintien des dotations de l'Etat 10
4 Situation financière de la collectivité 10
4.1 Chiffres clés du Budget 2019 du SIVOM 10
4.2 Recettes de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019) 10
4.3 Dépenses de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019) 11
4.4 Evolution du résultat comptable du Budget Principal 12
4.4.1 Résultat comptable du Pôle Ressources par compétence 13
4.4.2 Résultat comptable du Pôle Social par compétence 14
4.4.3 Résultat comptable du Pôle Technique par compétence 15
4.5 Evolution de l'autofinancement et de l'épargne 16
4.6 Principaux investissements 2019 17
4.7 Gestion de la dette du Budget Principal 18
5 Budgets annexes 19
5.1 EHPAD (Budget 06) 19
5.1.1 Recettes de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019) 19
5.1.2 Dépenses de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019) 20
5.1.3 Evolution du résultat comptable des EHPAD 21
5.1.4 Evolution de l'autofinancement du Budget EHPAD (Budget Annexe 06) 22
5.1.5 Investissements du budget EHPAD (Budget Annexe 06) 23
5.1.6 Gestion de la dette du Budget EHPAD (Budget annexe 06) 23
5.2 Service S.I.A.D. et service S.R.A. 25
5.2.1 Recettes de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019) 25
5.2.2 Dépenses de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019) 25
5.2.3 Evolution de l'autofinancement du budget SSIAD et SRA (Budget Annexe 03) 27
5.2.4 Investissements 2019 du BUDGET SSIAD ET SRA (Budget annexe 03) 28
6 Gouvernance 28

6.1 Participation des communes 28
6.2 Ratios des charges mutualisées 30
6.3 Adhésion et retrait de compétence 31
7 Orientations budgétaires 2020 33
7.1 Entretien Maintenance Investissement et Moyens des services 33
7.2 Orientations en matière de dépenses de fonctionnement 2020 34
7.3 Démarche Achat 36
7.4 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 36
7.4.1 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 au Budget principal 36
7.4.2 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 du Pôle Ressources 37
7.4.3 Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Social 37
7.4.4 Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Technique 38
7.4.5 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 du Budget Annexe EHPAD 38
7.4.6 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 du Budget Annexe S.S.I.A.D. et S.R.A. 39
8 Politique des Ressources Humaines 39
8.1 Evolution de la dépense de 2014 à 2019 39
8.2 Rémunération indiciaire et indemnitaire des titulaires et des non titulaires 42
8.3 Nouvelle Bonification Indiciaire 45
8.4 Heures supplémentaires-complémentaires-dimanche et nuit 46
8.5 Avantages en nature (logement, repas, véhicules) 46
8.6 Formations 47
8.7 Structure des effectifs 47
8.8 Temps de travail 51
8.9 Egalité femme homme dans la collectivité (rapport intégré) 52
8.9.1 Etat des lieux de la parité 52
8.9.2 Actions correctives en faveur de l'égalité réelle 56
8.10 Orientations 2020 en matière de ressources humaines 57
9 Rapport sur le développement durable 59
9.1 Au sein du pôle Ressources 59
9.2 Au sein du pôle Social 60
9.3 Au sein du pôle Technique 61
10 Conclusion 62
11 Glossaire 64
12 Sources documentaires 64

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.

A toutes fins utiles, y sont intégrés les rapports sur l'égalité Homme-Femme et sur le Développement Durable.

2 Contexte général et perspectives 2020

2.1 Eléments de contexte mondial

Prévision de croissance mondiale : +2,9 % en 2020 et 3 % pour 2021

La croissance mondiale devrait encore fléchir cette année dans un contexte de faiblesse accrue des échanges commerciaux et de l'investissement. La croissance reste essentiellement bridée par les tensions commerciales.

En 2019, les tensions se sont diversifiées, avec la perspective de nouveaux droits de douane entre les États-Unis et la Chine, de droits de douane américains sur les automobiles ou encore un Brexit sans accord ; cela joue sur la confiance, pèse sur l'investissement, perturbe les chaînes d'approvisionnement mondiales et donc fait tomber la croissance mondiale bien en-deçà du niveau prévu.

Dans un contexte difficile caractérisé par l'accentuation des tensions commerciales et technologiques entre les États-Unis et la Chine, ainsi que par l'incertitude prolongée en ce qui concerne le Brexit, l'expansion de l'activité mondiale est restée faible au premier semestre 2019. La croissance a été supérieure aux prévisions dans certains pays avancés, mais inférieure aux attentes dans les pays émergents et les pays en développement.

La croissance a été plus élevée que prévu aux États-Unis et au Japon, et les facteurs exceptionnels qui ont nui à la croissance dans la zone euro en 2018 (notamment les modifications des normes d'émission pour les nouvelles automobiles) ont semblé s'estomper comme cela avait été anticipé.

Parmi les pays émergents et les pays en développement, le PIB en Chine a été plus élevé que prévu au premier trimestre, mais les indicateurs pour le deuxième trimestre semblent indiquer un fléchissement de l'activité. Ailleurs dans les pays émergents d'Asie, ainsi qu'en Amérique latine, l'activité a été inférieure aux attentes.

Les tendances des dépenses apparaissent aussi dans le commerce mondial, qui est généralement à forte intensité de biens d'investissement et de biens de consommation durables. Le ralentissement est particulièrement marqué dans les pays émergents d'Asie.

Les perspectives peu encourageantes du commerce, qui s'expliquent dans une certaine mesure par les tensions commerciales, pèsent à leur tour sur l'investissement.

En phase avec la faible croissance de la demande finale, l'inflation hors alimentation et énergie dans l'ensemble des pays avancés a fléchi pour s'établir en deçà des objectifs fixés (par exemple aux États-Unis) ou est restée largement au-dessous (zone euro, Japon).

Comme l'activité mondiale est généralement restée faible, les facteurs influant sur l'offre ont continué de dominer l'évolution des prix des produits de base, notamment dans le cas du pétrole (avec les troubles civils au Venezuela et en Libye, ainsi que les sanctions américaines contre l'Iran).

Étant donné que l'accélération prévue de la croissance mondiale reste précaire et exposée à des risques, il est fondamental de bien calibrer les politiques macroéconomiques pour stabiliser l'activité et renforcer les fondements de la reprise car l'économie mondiale est entrée dans une nouvelle phase caractérisée per un ralentissement global.

2.2 Eléments de contexte européen

Prévision du PIB de la zone euro : +1,3 % en 2019 . +1,4-1,6 % en 2020

L'économie européenne reste solide malgré un contexte incertain.

La croissance dans la zone euro a été plus forte que prévu au premier trimestre de l'année en raison de plusieurs facteurs temporaires tels que la douceur des conditions météorologiques en hiver et un rebond des ventes de voitures. Elle a également bénéficié de mesures de politique budgétaire, qui ont dopé le revenu disponible des ménages dans plusieurs États membres. Les perspectives à court terme pour l'économie européenne sont toutefois assombries par des facteurs extérieurs, notamment les tensions commerciales au niveau mondial et d'importantes incertitudes en matière de politiques.

La prévision pour 2019 est révisée à la baisse pour l'Allemagne (en raison d'une demande extérieure plus faible que prévu, qui pèse aussi sur l'investissement), mais elle est inchangée pour la France (où les mesures budgétaires devraient soutenir la croissance et où les effets négatifs des manifestations s'estompent). La croissance dans la zone euro devrait s'accélérer en 2020, car la demande extérieure devrait se redresser et des facteurs temporaires (notamment la baisse des immatriculations d'automobiles en Allemagne et les manifestations en France) continuent de s'estomper. Au Royaume-Uni, la croissance devrait s'établir à 1,3 % en 2019 et à 1,4 % en 2020. La prévision suppose un Brexit ordonné, suivi d'une transition progressive vers le nouveau régime.

Le ralentissement de l'activité de la zone euro résulte de l'évolution différente de la croissance d'un pays à l'autre. La situation est particulièrement difficile dans l'industrie en raison notamment de causes externes (guerre commerciale et risque de Brexit). Des risques de contagion à d'autres secteurs de l'économie, qui ont jusqu'à présent résisté et au niveau du marché du travail ne peuvent être exclus.

La politique monétaire, accommodante de la BCE, devrait à minima limiter l'impact des risques. Le degré d'assouplissement record des conditions financières devrait soutenir davantage la croissance. Le déploiement de plans budgétaires au niveau national ou de la zone euro pourrait contribuer à stabiliser la demande intérieure contre les incertitudes externes.

Par conséquent, les risques sur la croissance restent orientés à la baisse mais la récession devrait être évitée grâce à la résilience de la demande intérieure.

2.3 Eléments de contexte national

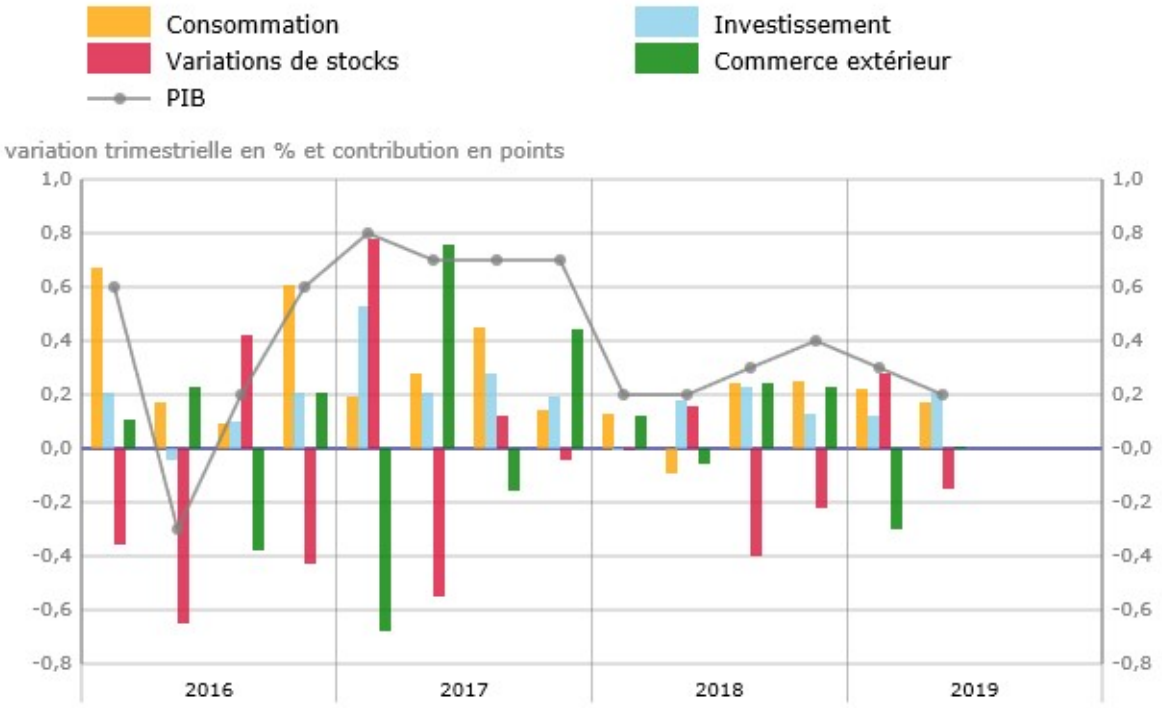
Prévision du PIB de la France : +1, 3% en 2019, +1,4% en 2020

Dans un contexte international très perturbé et incertain et vu le ralentissement économique dans certains pays européens, l'économie française a plutôt bien résisté. Cela est essentiellement lié aux mesures de soutien au pouvoir d'achat adoptées fin 2018 et début 2019.

L'activité a été largement portée par la demande intérieure avec le dynamisme de l'investissement des entreprises et une consommation privée relativement solide.

Du côté des entreprises, le cycle d'investissement devrait se poursuivre ; dans l'industrie, comme dans les services, la demande de crédits des entreprises continue de croître.

Du côté des ménages, leur consommation devrait rester le principal contributeur à la croissance en 2019 et en 2020. Les mesures de soutien annoncées suite à la crise des gilets jaunes et au grand débat, et la faible inflation soutiennent le pouvoir d'achat des ménages.



3 Loi de finances pour 2020

La stratégie de finances publiques pour 2020 porte essentiellement sur la réorganisation de la fiscalité locale.

De plus, la loi de finances publiques pour 2020 s'inscrit dans une relative stabilité des dotations et des mesures de soutien à l'investissement.

3.1 Etat des Finances Locales en 2019 selon la Banque Postale (septembre 2019)

L'année 2019 devrait confirmer et amplifier l'embellie financière des collectivités locales constatées en 2018. Record historique de l'autofinancement, grâce à une maîtrise confirmée des dépenses de fonctionnement et une augmentation des recettes proche de la croissance économique en valeur. De plus accélération de la reprise des dépenses d'investissement à l'approche de la fin du mandat municipal, facilitée par une augmentation des ressources externes, la dette locale étant quasiment stabilisée en valeur, et diminuant en pourcentage du PIB.

Bien évidemment, le panorama d'ensemble exposé ci-dessus ne saurait faire oublier les difficultés particulières que rencontrent une partie des collectivités en raison d'un poids élevé des dépenses sociales, d'une croissance démographique rapide, d'une économie locale en déshérence ou d'une parte d'attractivité de leur territoire.

En 2019, l'épargne brute des collectivités locales enregistrerait une hausse pour la 5ème année consécutive. Avec des dotations quasiment stables et des recettes fiscales en progression des bases, les recettes de fonctionnement augmenteraient plus rapidement que les dépense de fonctionnement. Les dépenses d'investissement augmenteraient nettement financées notamment pour l'épargne et une hausse de l'emprunt. L'encours de dette est donc en légère progression. En raison de taux d'intérêt à des niveaux historiquement bas, les intérêts de la dette enregistreraient un nouveau recul.

Mais l'année 2020 devrait ouvrir au contraire une nouvelle phase d'incertitudes fortes en matière de finances locales. La suppression annoncée de la taxe d'habitation entraînera inévitablement la refonte des systèmes de redistribution financière. L'année 2020 correspondra à l'ouverture d'un nouveau mandat communal et intercommunal qui devrait être marqué par un certain nombre de lois nouvellement adoptées ou en cours de discussion (loi de transformation de la fonction publique, loi « Engagement et proximité », loi d'orientation sur les mobilités) portant sur l'organisation et les compétences laissant ainsi entrevoir un nouvel acte de la décentralisation.

3.2 La réforme de la fiscalité locale : la Taxe d'habitation (TH)

L'une des mesures phare de la loi de finances publiques 2020 confirme la suppression de la Taxe d'Habitation (TH) pour 80% des foyers en 2020 sachant que pour les 20% des ménages restants la suppression se déploiera jusqu'en 2023. Il s'agit de l'acte II de la réforme de la Taxe d'habitation arrêté à l'article 5 dudit projet.

Cette suppression de la TH s'étale entre 2018 et 2020. Pour les 20 % des ménages restants, l'allègement sera de 30 % en 2021 puis de 65 % en 2022 avant d'être total en 2023, où plus aucun foyer ne sera assujetti à la TH sur la résidence principale.

L'Etat prévoit de compenser la perte de cette TH en transférant aux communes la part départementale de la taxe foncière sur les propriétés bâties dès le 1er janvier 2021. Sachant que ce transfert ne compensera pas intégralement la perte de TH, il est prévu d'instaurer un mécanisme de coefficient correcteur. Afin de permettre une compensation à l'euro près, l'Etat doit abonder le dispositif à hauteur d'un milliard d'euros.

Par contre, les simulations seront faites sur la base des valeurs locatives connues qui correspondent au loyer théorique que percevrait un propriétaire s'il mettait son bien en location ; mais ces valeurs datent de 1970, elles sont donc obsolètes car certaines zones d'habitat se sont substantiellement améliorées alors que d'autres ont peu évolué voire dépéri. D'où l'urgence de les réformer.

Seule la TH sur les résidences principales est concernée, la TH sur les résidences secondaires et la taxe sur les logements vacants ne font pas l'objet de modification.

2020 est une année de transition pour aboutir au dégrèvement des 80 % de contribuables

Sachant que la réforme de la taxe professionnelle avec le système du fonds national de garantie individuelle des ressources, il y a 10 ans, a laissé des insatisfaits sur la compensation, ce qui fait craindre aujourd'hui que pour la TH cette dernière ne s'inscrive pas dans la durée. Il est cependant prévu une clause de revoyure tous les 3 ans.

A compter de 2021, la TH sera compensée par le taxe foncière sur les propriétés bâties des départements.

3.3 Le maintien des dotations de l'Etat

Le Montant de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) est maintenu stable en 2020. Il en est de même pour le Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL).

Le Fonds de Compensation pour le Taxe sur la Valeur Ajoutée (FCTVA) poursuite sa croissance (+6,2 %) grâce au regain d'investissement des collectivités depuis 2017.

4 Situation financière de la collectivité

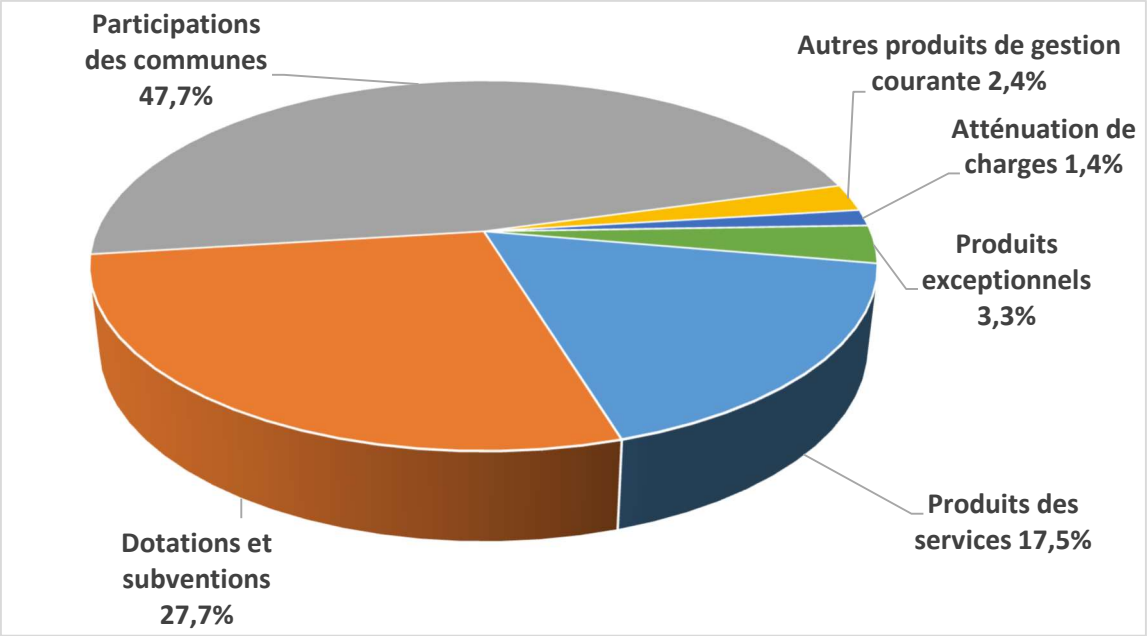
4.1 Chiffres clés du Budget 2019 du SIVOM

Nombre de communes au 01.01.2020	**26**
Nombre d'habitants (chiffre DGF 2017)	**95 287**
Nombre de compétences (AG compris)	**12**
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Social (hors EHPAD)	**20** ***Au 01.01.2020***
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Technique	**10**
Montant du Budget Principal en fonctionnement en k€	**9 680**
Montant de l'ensemble des budgets en fonctionnement en k€	**15 725**

4.2 Recettes de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT EN K€	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	Prév. CA 2019*
Produits des services des Domaines	1 427	1 441	1 426	1 406	1 452	1 430
Dotations et subventions	4 275	4 924	5 127	4 629	3 897	2 264
Participation des communes	3 465	3 477	3 836	3 660	4 100	3 893
Autres produits de gestion courante	31	115	114	131	172	194
Atténuation de charges	1 643	1 209	645	441	352	116
Produits exceptionnels	41	37	99	38	884	270
	10 884	**11 202**	**11 248**	**10 305**	**10 856**	**8 167**

*Chiffres provisoires arrêtés au 07 01 2020



Les 2 principales recettes pour le budget principal du SIVOM sont : d'une part la participation des communes (47,7%) et d'autre part, les dotations et subventions (27,7%). Il est à noter qu'en raison de la restructuration de l'organisation du SIVOM, le montant des participations est en baisse en 2019 et passe de 4 100 k€ à 3 893 k€, soit - 5 %.

Depuis avril 2019, est appliquée une participation des communes en fonction de critères objectifs prenant en compte l'activité des compétences (nombre d'assistants maternels, nombre de suivis RSA, nombre heures travaillées au SAAD). 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.

De plus, 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) …

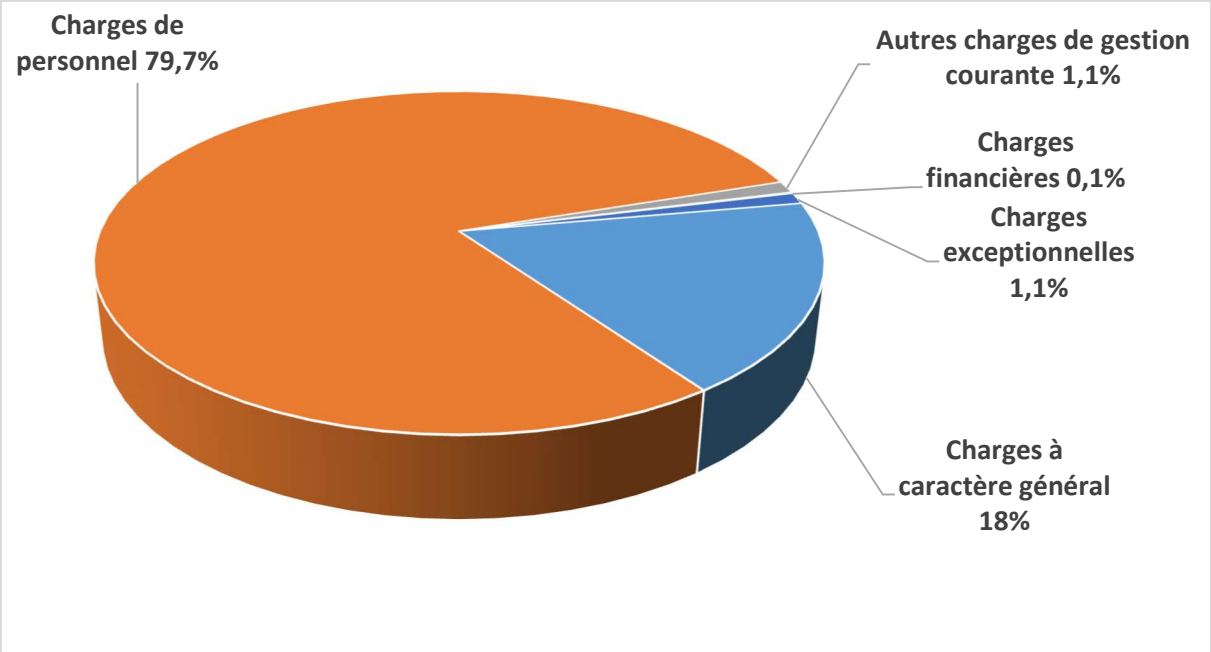
Les produits des services relatifs à la vente des repas et les mises à disposition notamment dans le cadre de la mutualisation subviennent au besoin budgétaire à hauteur de 17,5%.

A hauteur également d'environ 7,1%, se cumulent des produits divers tels que les produits exceptionnels, les atténuations de charge et les autres produits de gestion courante. **Il est à noter une baisse conséquente des produits exceptionnels en raison de la régularisation de l'écriture de la dette de la CNRACL.**

4.3 Dépenses de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT EN k€	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	Prév. CA 2019*
Charges à caractère général	1 372	1 349	1 323	1 220	1 225	1 437
Charges de Personnel	9 679	10 802	9 374	8 955	8 273	6 378
Autres charges de gestion courante	91	94	93	93	95	91
Charges financières	43	48	44	15	12	9
Charges exceptionnelles	45	70	46	54	38	85
	11 231	**12 363**	**10 880**	**10 337**	**9 643**	**8 000**

*Chiffres provisoires arrêtés au 07 01 2020



A titre principal et vu les services rendus à la personne, se retrouvent les charges en personnel à hauteur de 79,7 %. En raison de la réorganisation du SAAD, elles sont en baisse ; elles passent de 85,8% à 79,7 %. Il est à noter en 2019, une baisse de ces charges (22,9 %). Les charges à caractère général représentent 18 %.

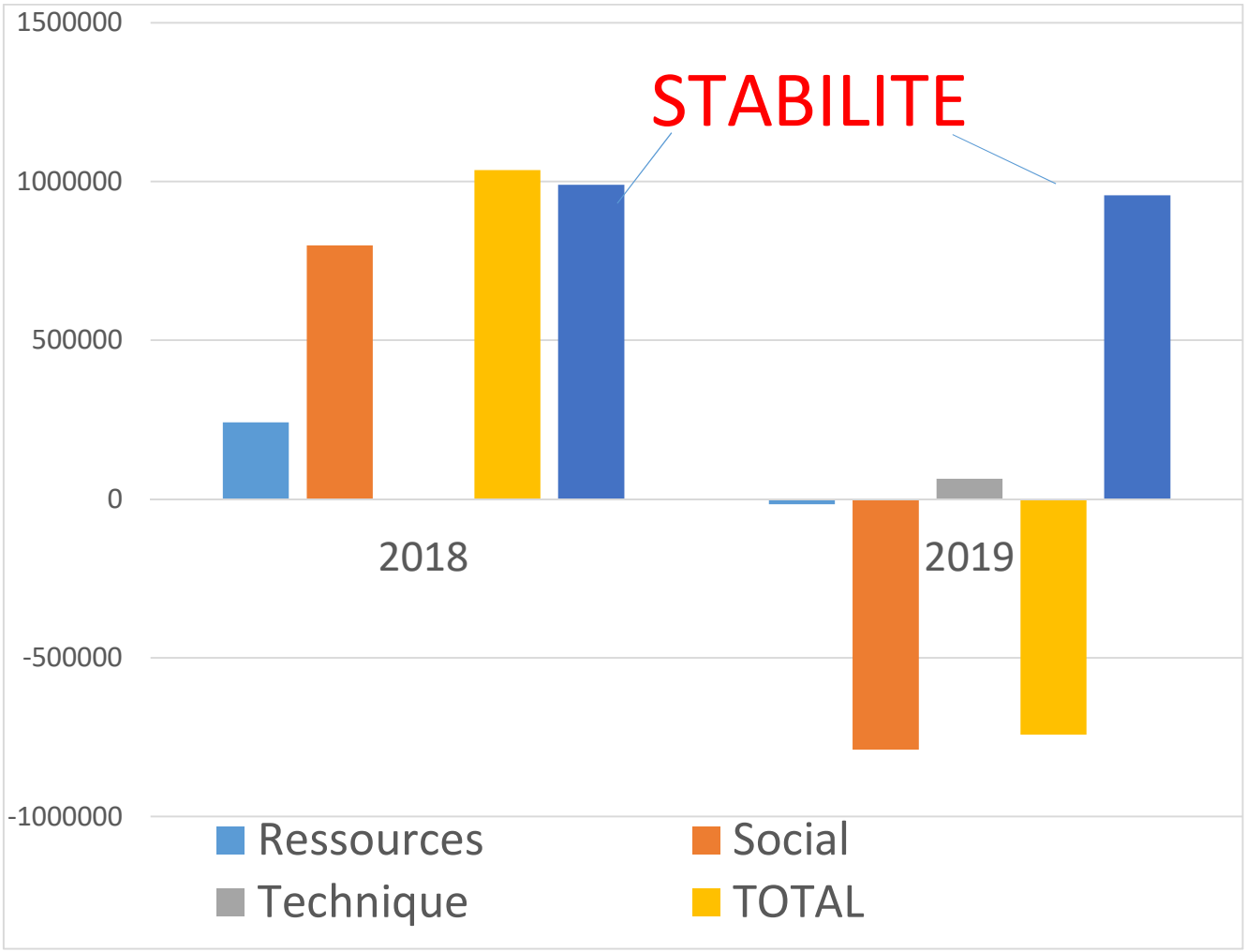
Les charges exceptionnelles, financières et autres charges de gestion courante représentent 2,2 % des dépenses réelles de fonctionnement.

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	Prév 2019*	Variation 2014/2019* en €
Pôle Ressources	Résultat comptable	-134 179	-21 538	1 224	-61 694	241 691	-16 837	**117 342**
	Evolution en €		112 641	22 762	-62 918	303 385	-258 528	
Pôle Social	Résultat comptable	-590 895	1 419 315	67 818	-250 302	798 633	-788 704	**-197 809**
	Evolution en €		2 010 210	-1 351 497	-318 120	1 048 935	-1 587 337	
Pôle Technique	Résultat comptable	43 870	30 906	-6 763	93 552	-4 248	64 064	**20 194**
	Evolution en €		- 12 964	-37 669	100 315	-97 800	68 312	
TOTAL BP 10	**Résultat comptable**	**-681 204**	**1 428 683**	**62 279**	**-218 444**	**1 036 076**	**-741 477**	**-60 273**
	Evolution en €		**2 109 887**	**-1 366 403**	**-280 723**	**1 254 520**	**-1 777 553**	

*Chiffres provisoires arrêtés au 07 01 2020



Le résultat comptable s'élève à -741 k€ ; il résulte de la régularisation de la dette CNRACL conformément à l'observation de la CRC (709k€). Ce déficit de résultat comptable est comblé par l'affectation des résultats 2018 d'un montant 1 699 k€. Donc en cumulé, l'affectation prévisionnelle 2019 est estimée à 957 k€.

Hors régularisation de la dette CNRACL, le résultat met en évidence une stabilité des comptes passant de 990k€ en 2018 à 957k€ en 2019.

4.4.1 Résultat comptable du Pôle Ressources par compétence

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du Pôle Ressources								
		2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**Prév. 2019***	**Variation 2014/2019* en €**
Administration Générale	Résultat comptable	-72 391	83	9 488	-61 694	241 691	-16 837	**55 554**
	Evolution en €		72 474	9 405	-71 182	303 385	-258 528	

PLU	Résultat comptable	-61 788	-21 621	-8 264				**61 788**
	Evolution en €		40 167	13 357				
TOTAL PÔLE RESSOURCES	**Résultat comptable**	**-134 179**	**-21 538**	**1 224**	**-61 694**	**241 691**	**-16 837**	**117 342**
	Evolution en €		**112 641**	**22 762**	**-62 918**	**303 385**	**-258 528**	

* chiffres provisoires - Arrêt au 07 01 2020

Par rapport à 2018, la tendance est inversée en raison de l'impact à la hausse de l'assurance du personnel.

Il est à noter une hausse significative des charges à caractère général de 55% liée à l'assurance du personnel d'un montant de 67k€. Cette dernière n'est plus intégrée aux charges de personnel mais aux charges à caractère général.

Les charges de personnel n'augmentent que de 0,80 % en intégrant les salaires des agents de la brigade de remplacement à compter du 1er juillet 2019. En parallèle, sont à noter les efforts des différents services notamment par le non recrutement en finances, système d'information et le non remplacement du DGST mutualisé depuis le 1er août 2019.

4.4.2 Résultat comptable du Pôle Social par compétence

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du Pôle Social								
		2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**Prév. 2019***	**Variation 2014/2019* en €**
SIS	Résultat comptable	6 433	-12 712	-4 923	-2 172	-6 126	27 344	**20 911**
	Evolution en €		-19 145	7 789	2 751	-3 954	33 470	
SAAD	Résultat comptable	-543 319	1 359 082	3 943	-208 278	934 182	-725 244	**-181 925**
	Evolution en €		1 902 401	- 1 355 139	-212 221	1 142 460	-1 659 426	
RAD	Résultat comptable	-43 520	60 942	28 236	-6 456	-32 134	-6 165	**37 355**
	Evolution en €		104 462	- 32 706	-34 692	-25 678	25 969	
MIPPS	Résultat comptable	20 353	1 490	63 800	-67 850	-32 583	400	**-19 953**
	Evolution en €		-18 863	62 310	-131 650	35 267	32 983	

RAM	Résultat comptable	-30 842	10 513	-23 238	34 454	-64 706	-85 039	**-54 197**
	Evolution en €		41 355	-33 751	57 692	-99 160	-20 333	
TOTAL PÔLE SOCIAL	**Résultat comptable**	**-590 895**	**1 419 315**	**67 818**	**-250 302**	**798 633**	**-788 704**	**-197 809**
	Evolution en €		**2 010 210**	**-1 351 497**	**-318 120**	**1 048 935**	**-1 587 337**	

* chiffres provisoires - Arrêt au 07 01 2020

Le résultat comptable déficitaire du Pôle Social est essentiellement dû au SAAD qui tient compte du solde de la dette CNRACL, estimé au 31 décembre 2019, à 709 k€.

Fin 2019, le SAAD présente un résultat cumulé, provisoire, de 174 k€ sachant que pour rappel fin 2018, le résultat cumulé était de 871 k€ et fin 2017, le résultat cumulé était de - 63 K€.

Concernant le RAD, une étude sera menée suite à l'attribution du nouveau marché début 2020.

Le résultat déficitaire du RAM est lié essentiellement à la baisse de la dotation accordée dans le cadre du Contrat Enfance Jeunesse (- 45 k€).

4.4.3 Résultat comptable du Pôle Technique par compétence

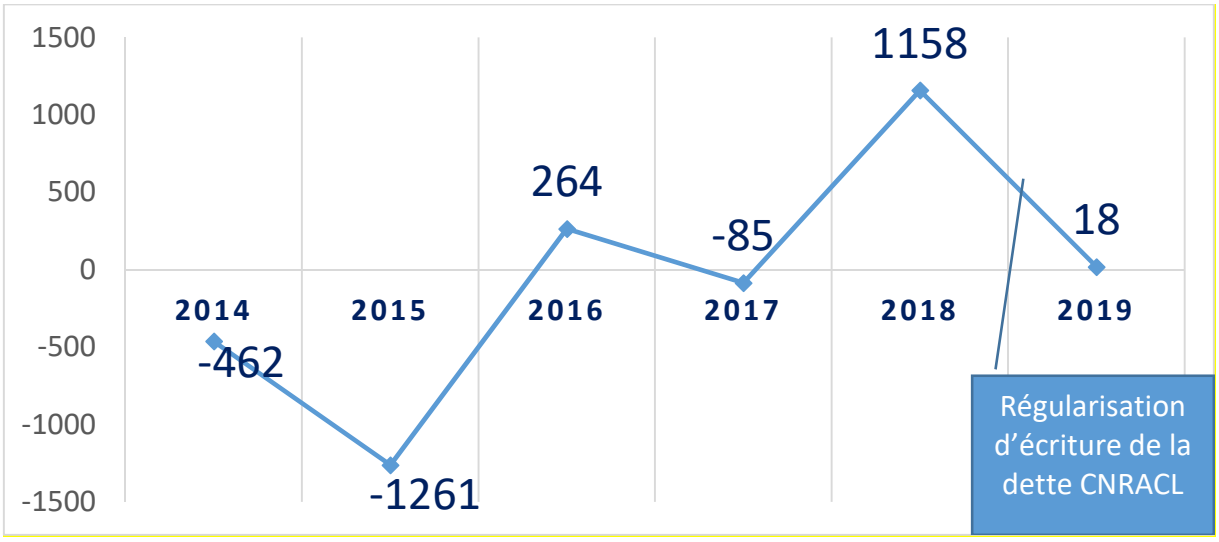
Variation du résultat comptable (hors affectation n-1) du Pôle Technique								
		2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**Prév. 2019***	**Variation 2014/2019* en €**
Feux Tricolores	Résultat comptable	3 729	-11 003	10 674	7 014	-15 398	9 906	**6 177**
	Evolution en €		-14 732	21 677	-3 660	-22 412	25 304	
Balayage Mécanisé	Résultat comptable	-3 967	31 192	-21 998	10 623	-21 219	5 756	**9 723**
	Evolution en €		35 159	-53 190	32 621	-31 842	26 975	
Eclairage Public	Résultat comptable	67 402	-18 821	2 414	15 000	-27 142	7 053	**-60 349**
	Evolution en €		-86 223	21 235	12 586	-42 142	34 195	
Espaces Verts	Résultat comptable	-23 294	29 538	2 147	60 915	59 511	41 349	**64 643**
	Evolution en €		52 832	-27 391	58 768	-1 404	-18 162	
TOTAL PÔLE TECHNIQUE	**Résultat comptable**	**43 870**	**30 906**	**-6 763**	**93 552**	**-4 248**	**64 064**	**20 194**
	Evolution en €		**-12 964**	**-37 669**	**100 315**	**-97 800**	**68 312**	

* chiffres provisoires - Arrêt au 07 01 2020

Le résultat comptable du Pôle Technique est excédentaire en 2019 contrairement à 2018, année marquée par des charges supplémentaires au balayage mécanisé avec l'évacuation des déchets. De fait, il vaut mieux comparer par rapport à 2017, les résultats sont en baisse du fait d'une augmentation des charges à caractère général pour la compétence éclairage public ou de la baisse de la participation des communes pour les 3 autres services.

4.5 Evolution de l'autofinancement et de l'épargne

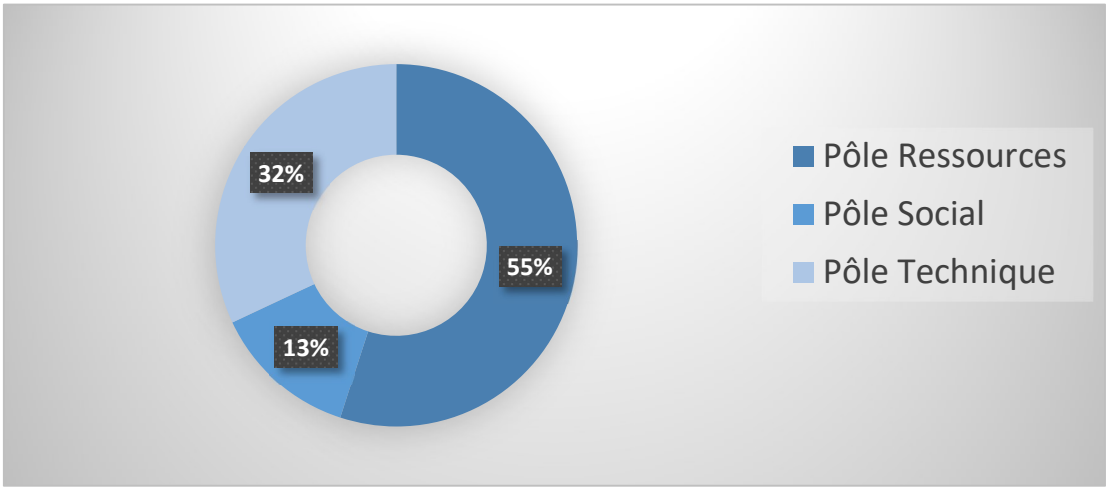
	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Epargne de gestion en k€	-300	-1 080	360	-0	380	- 9
Epargne brute en k€	-347	-1 161	368	-31	1 214	167
Epargne nette en k€	-462	-1 261	264	-85	1 158	18
Evolution en %		-173%	121%	-132%	1 462%	-98 %
** chiffres provisoires - Arrêt au 07 01 2020*						



L'évolution de l'épargne du SIVOM est négative en 2019. Cela est essentiellement due à la régularisation de l'écriture liée à la dette CNRACL.

4.6 Principaux investissements 2019

Type de dépenses	Mandaté	Reports	Total	%
Matériel informatique et logiciels	14 166,97 €	99 964,58 €	114 131,55 €	62,55
Mobiliers	5 784,96 €	575,28 €	6 360,24 €	3,49
Véhicules	16 233,90 €		16 233,90 €	8,90
Autres investissements	38 160,39 €	7 792,40 €	45 752,79 €	25,07
Total des investissements 2019	**74 346,22 €**	**108 132,26€**	**182 478,48 €**	**100,00**

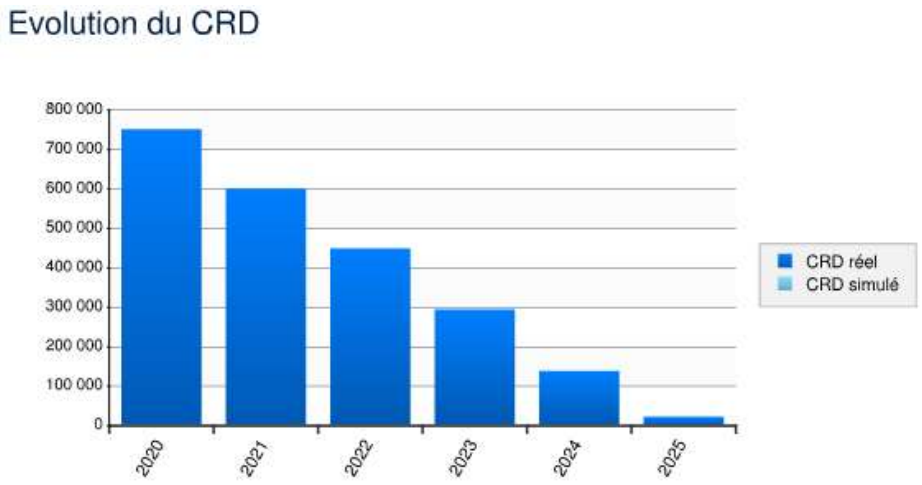


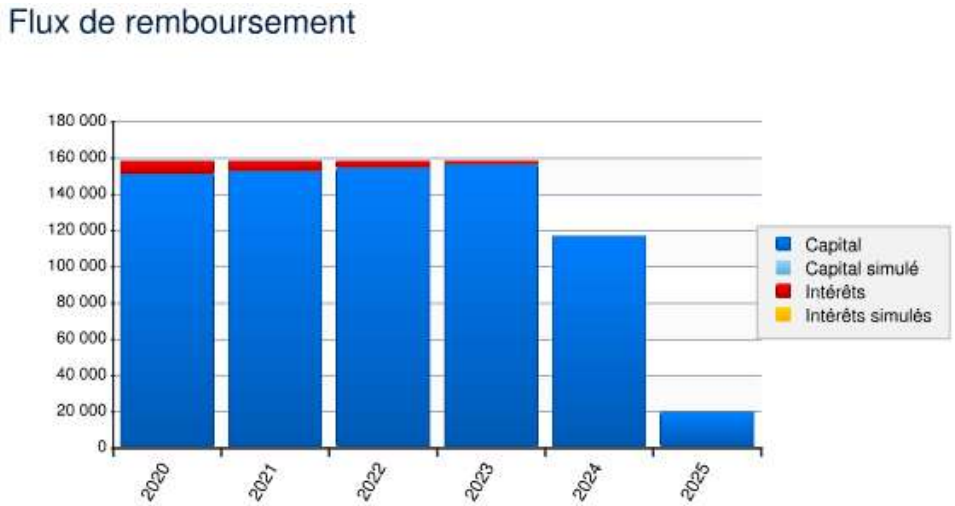
Les principaux investissements 2019 concernent le Pôle Ressources pour 55 % notamment par l'acquisition de serveurs, le Pôle Social pour 32 % et le Pôle Techniques pour 13 %.

Etant donné le projet de relocalisation des services du pôle Technique, les dépenses d'investissement ont été ralenties à compter de mi mai 2019. Ainsi sur ce pôle, sur les 491 000€ inscrits, a été dépensée la somme de 58 300 €. Donc le montant de 432 700 € a été réservé en vue de l'acquisition susmentionnée.

4.7 Gestion de la dette du Budget Principal

Source : Finance Active





Source : Finance Active

Tableau du profil d'extinction par exercice annuel

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêts	Flux total	CRD fin d'exercice
2020	749 228.92 €	150 660.11 €	7 365.44 €	158 025.55 €	598 568.81 €
2021	598 568.81 €	152 368.72 €	5 656.83 €	158 025.55 €	446 200.09 €
2022	446 200.09 €	154 162.94 €	3 862.61 €	158 025.55 €	292 037.15 €
2023	292 037.15 €	156 047.04 €	1 978.50 €	158 025.54 €	135 990.11 €
2024	135 990.11 €	116 556.00 €	0.00 €	116 556.00 €	19 434.11 €
2025	19 434.11 €	19 434.11 €	0.00 €	19 434.11 €	0.00 €
		749 228.92 €	**18 863.38 €**	**768 092.30 €**	

La dette du Budget Principal se résume à un seul emprunt.

La régularisation du solde de la dette CNRACL modifie le profil d'extinction de la dette du budget principal, en augmentant le montant du capital et en rallongeant la durée de 2 ans.

Le montant annuel du remboursement de la dette CNRACL est de 116 556 €.

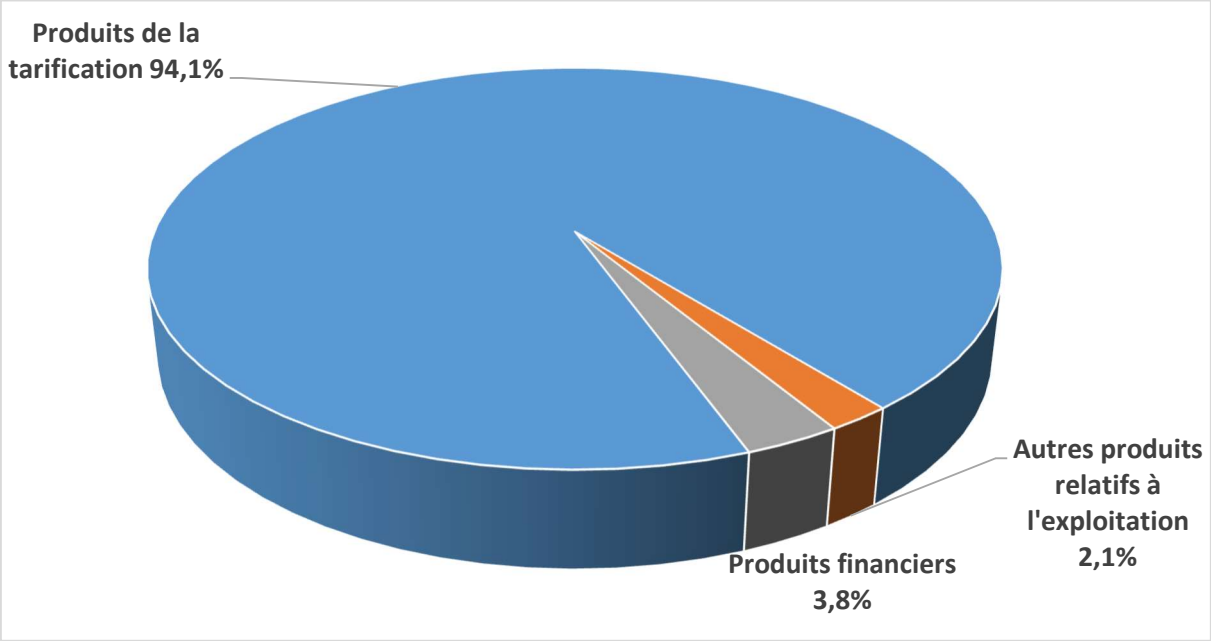
5 Budgets annexes

5.1 EHPAD (Budget 06)

5.1.1 Recettes de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	Prév CA 2019 *
Produits de la tarification	3 729	3 676	4 009	4 058	3 965	3 967
Autres produits relatifs à l'exploitation	162	251	174	239	182	87
Produits financiers	6	74	21	66	16	160
TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	**3 897**	**4 001**	**4 204**	**4 363**	**4 163**	**4 214**

*Chiffres prévisionnels arrêtés au 20 01 2020



La principale recette pour le budget annexe des EHPAD est représentée par les produits de la tarification à hauteur de 94,1%.

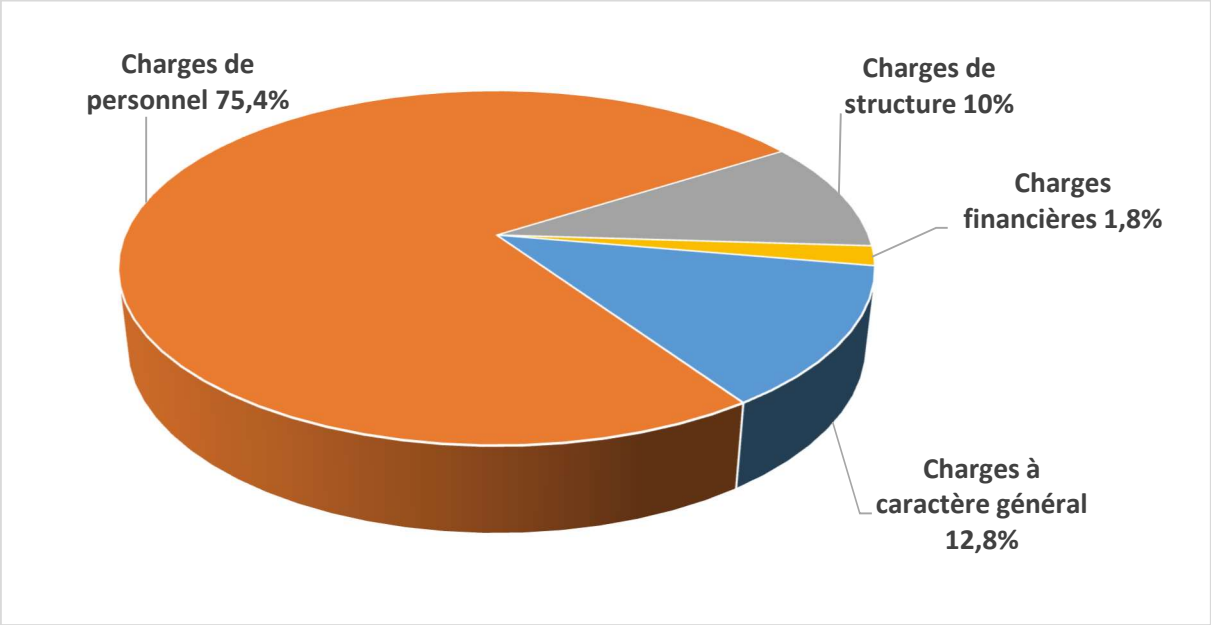
Les recettes dites Autres produits relatifs à l'exploitation sont en baisse et représentent 2,1%. A contrario ceux relatifs aux produits financiers sont en hausse car les remboursements sur rémunération du personnel sont depuis 2019 comptabilisés sur ce dernier chapitre.

De plus le loyer du SSIAD au titre des bureaux occupés à l'EHPAD Elsa Triolet a pris fin au 1er juillet.

5.1.2 Dépenses de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019)

DEPENSES REEELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	Prév CA 2020*
Charges à caractère général	508	546	558	553	531	520
Charges de Personnel	2 811	2 884	2 907	3 111	3 079	3 075
Charges de structure	317	286	330	339	329	409
Charges financières	124	115	105	95	84	73
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	**3 760**	**3 831**	**3 900**	**4 098**	**4 023**	**4 077**

*Chiffres prévisionnels arrêtés au 20 01 2020



A titre principal, se retrouvent les charges de personnel à hauteur de 75,4%. Il est à noter par rapport à 2018, une stabilité. 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 12,8% et elles sont en diminution de 2%.

A contrario, les charges de structure augmentent de 24%. Cette augmentation est essentiellement liée aux frais d'assurance (+7,7%), aux contrats de maintenance (+14%) et aux frais reversés à l'administration générale (+8,4%). Sachant que les frais de location (-8%) sont en baisse.

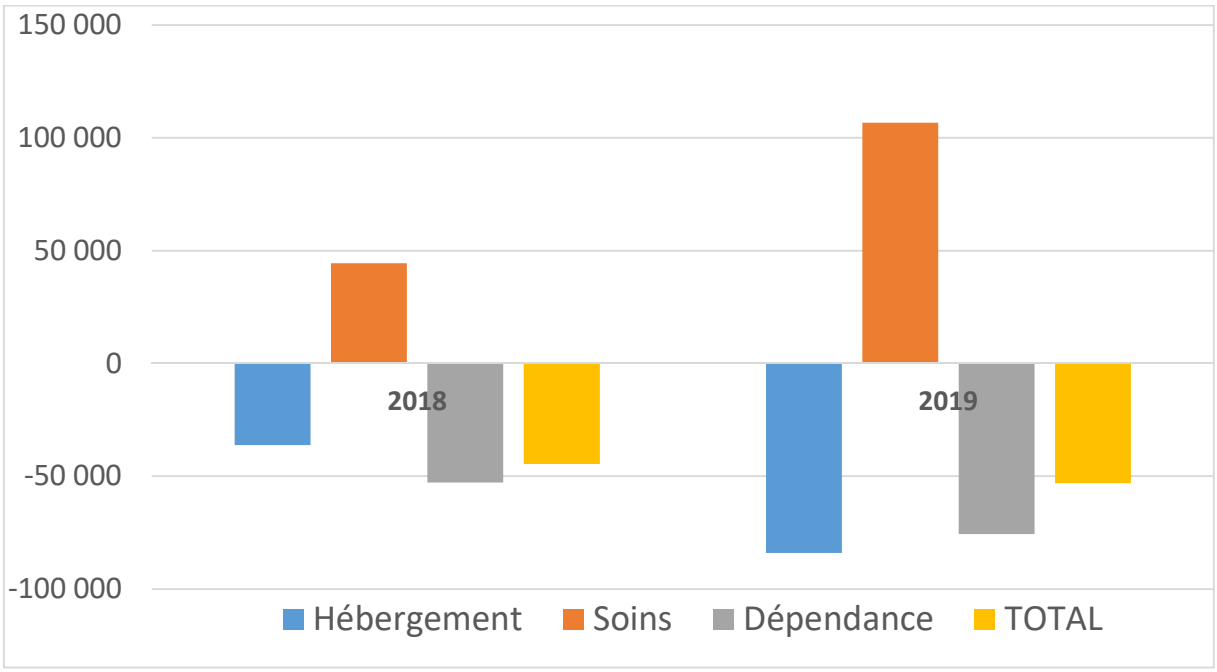
Les autres frais représentant les frais liés aux remboursements des intérêts d'emprunt, sont en baisse de 13,4%.

Il est à noter que l'expérimentation menée dans le cadre du plan d'action spécifique aux ressources humaines n'a pu aboutir.

5.1.3 Evolution du résultat comptable des EHPAD

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du BUDGET EHPAD (BUDGET ANNEXE 06)								
		2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019***	**Variation 2014/2019* en €**
Section Hébergement	Résultat comptable	101 672	109 287	48 348	48 736	-36 155	-84 058	-185 730
	Evolution en €		7 615	-60 939	388	-84 891	-47 903	
Section Soins	Résultat comptable	-118 154	-65 175	145 669	132 304	44 366	106 660	224 815
	Evolution en €		52 980	210 844	-13 365	- 87 938	62 294	
Section Dépendance	Résultat comptable	-23 147	-41 159	-66 138	-104 209	-52 769	- 75 651	-52 503
	Evolution en €		-18 012	-24 979	-38 071	51 440	22 882	
TOTAL BA 06	**Résultat comptable**	**-39 630**	**2 953**	**127 879**	**76 831**	**-44 558**	**-53 048**	**-13 418**
	Evolution en €		**42 583**	**124 926**	**-51 048**	**-121 389**	**- 8 4890**	

*Chiffres prévisionnels arrêtés au 20 01 2020



Le résultat comptable déficitaire est essentiellement lié au déficit des sections hébergement et dépendances, dont le Conseil Départemental est le principal financeur.

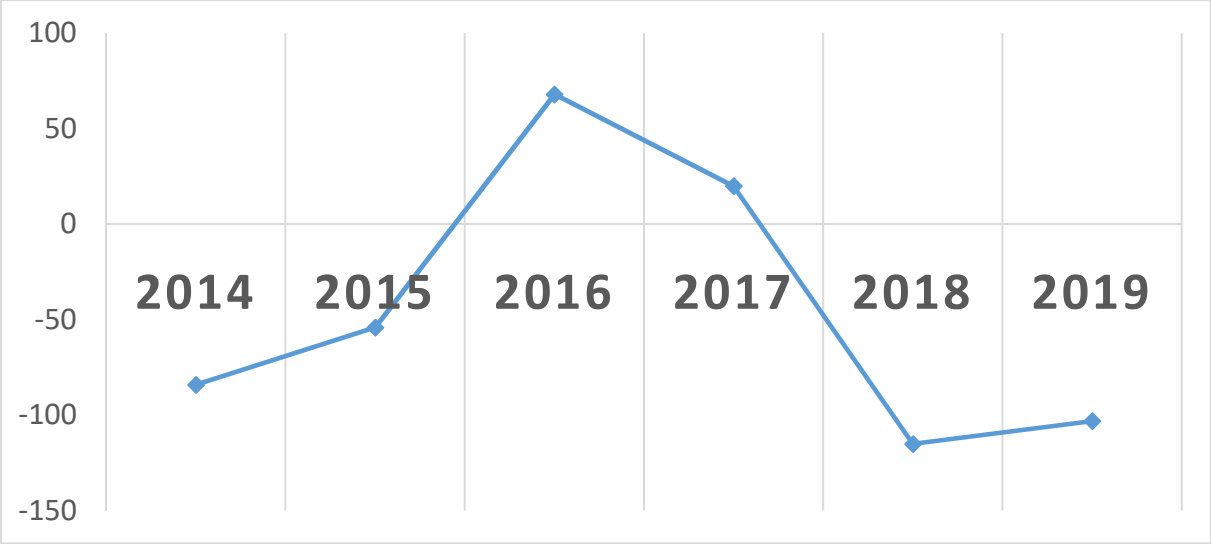
Uniquement la section Soins parvient à maintenir son excédent.

Cette situation reste problématique même si le SIVOM est parvenu à ralentir l'évolution du déficit. Cela nécessitera des échanges et discussions avec les financeurs.

5.1.4 Evolution de l'autofinancement du Budget EHPAD (Budget Annexe 06)

Evolution de l'autofinancement du BUDGET EHPAD (Budget Annexe 06) - 2014 à 2019 -						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Epargne de gestion en k€	270	224	397	294	211	62
Epargne brute en k€	138	171	303	264	139	137
Epargne nette en k€	-84	-54	68	20	-115	-103
Evolution en %		35,7%	225,9%	-70,6%	-675%	10,43%

*chiffres provisoires - Arrêt au 20 01 2020



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

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, toutes les pistes envisagées au travers d'un plan d'actions spécifique EHPAD n'ont pas abouti et donc cela n'a pas permis de procéder à la réalisation de ces travaux. Pour 2020, il est envisagé d'engager la rénovation des chambres en régie.

L'engagement de discussions avec les financeurs pourra aider à retrouver des marges de financement.

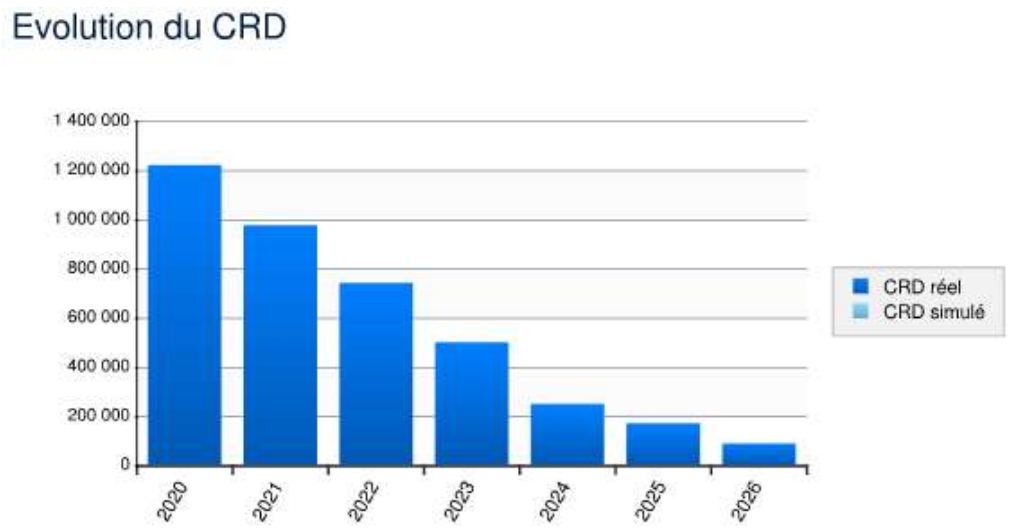
Concernant l'accueil de jour, les travaux de mise aux normes évalués à 50k€ doivent nécessairement être réalisés au 1er semestre 2020 pour satisfaire aux exigences de financement.

5.1.5 Investissements du budget EHPAD (Budget Annexe 06)

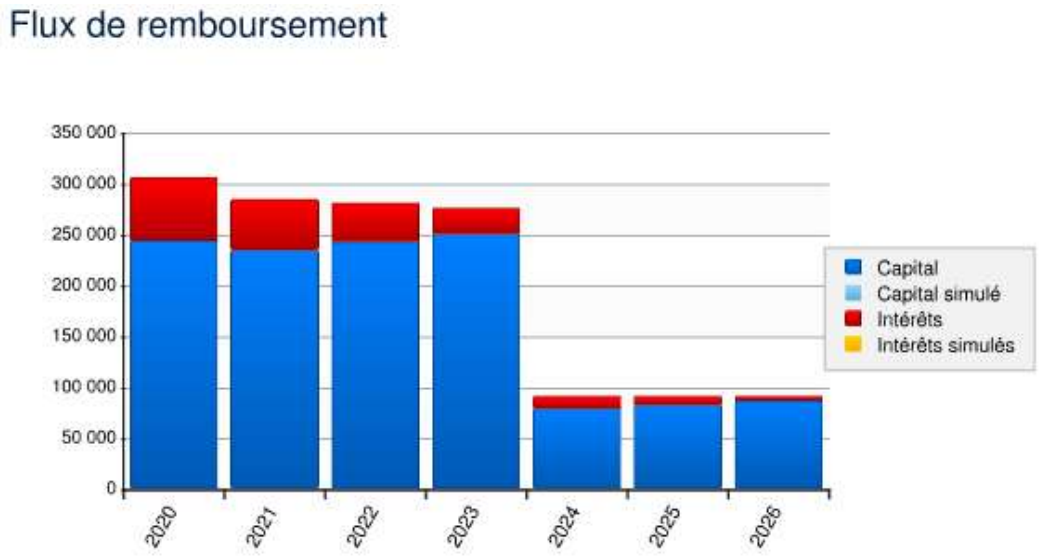
Réalisations investissements 2019				
Type de dépenses	**Mandaté**	**Reports**	Total	**%**
Matériel divers	3 636,00€	0,00 €	3 636,00€	100
Total des investissements 2019	**3 636,00€**	**0,00 €**	**3 636,00€**	**100**

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

5.1.6 Gestion de la dette du Budget EHPAD (Budget annexe 06)



Source : Finance Active



Source : Finance Active

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêts	Flux total	CRD fin d'exercice
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 €
		1 218 828.42 €	**201 940.05 €**	**1 420 768.47 €**	

Source : Finance Active

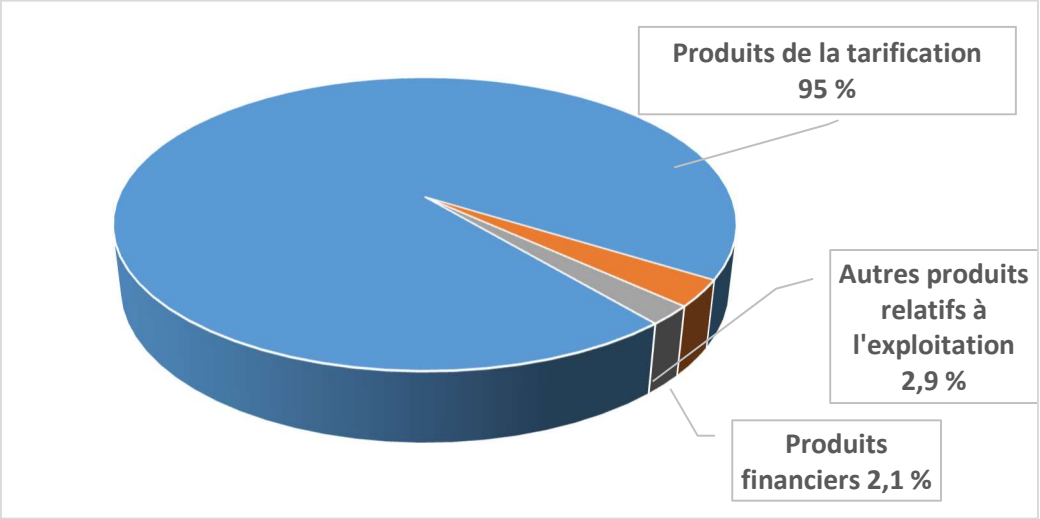
A ce jour, le montant de la dette est de 1 219 k€. A partir de 2024, la situation s'améliore ainsi l'autofinancement permettra la réalisation d'investissement.

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

5.2.1 Recettes de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	Prév CA 2019
Produits de la tarification	1 410	1 409	1 436	1 450	1 460	1 588
Autres produits relatifs à l'exploitation	35	33	35	28	24	49
Produits financiers	1			2	1	35
TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	**1 446**	**1 442**	**1 471**	**1 480**	**1 485**	**1 672**

*chiffres provisoires - Arrêt au 07 01 2020



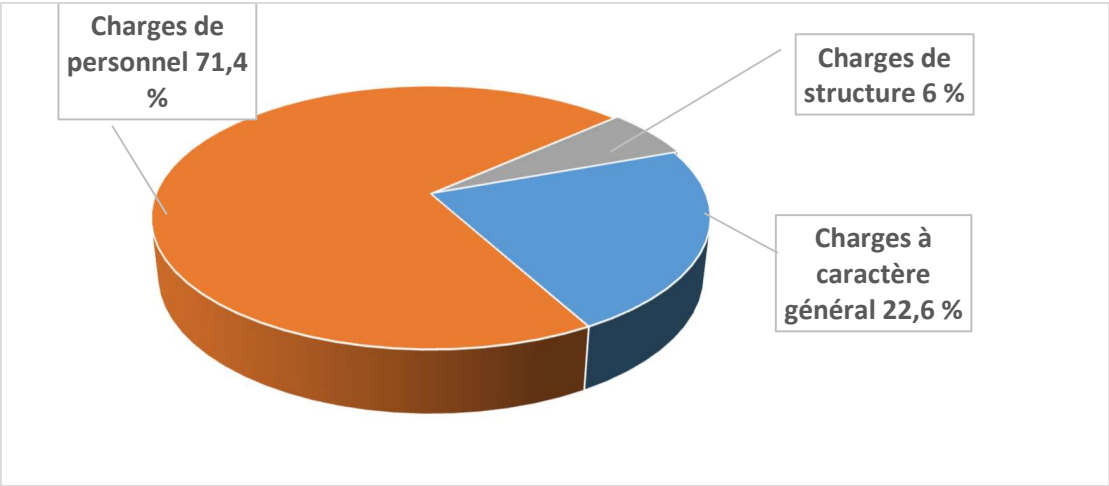
La principale recette pour le budget annexe du S.S.I.A.D. et S.R.A. est représentée par les produits tarification à hauteur de plus de 95%.

Les recettes dites Autres produits relatifs à l'exploitation sont en baisse et représentent 2,9%. A contrario ceux relatifs aux produits financiers sont en hausse car les remboursements sur rémunération du personnel sont depuis 2019 comptabilisés sur ce dernier chapitre.

5.2.2 Dépenses de fonctionnement 2019 (prévision CA 2019)

DEPENSES REEELLES DE FONCTIONNEMENT	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	Prév CA 2019
Charges à caractère général	240	298	274	248	296	381
Charges de Personnel	1 127	1 127	1 143	1 146	1 177	1 208
Charges de structure	89	91	91	121	103	102
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	**1 456**	**1 516**	**1 508**	**1 515**	**1 576**	**1 691**

*chiffres provisoires - Arrêt au 07 01 2020



A titre principal, se retrouvent les charges de personnel à hauteur de 71,4%. Il est à noter en 2019, 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.

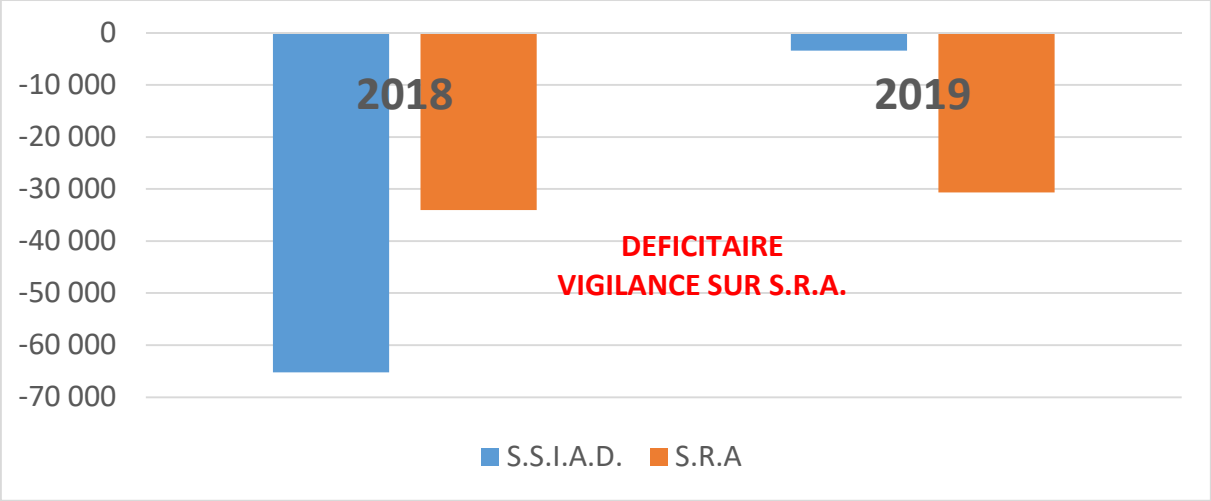
Les charges à caractère général représentent 22,6% et augmente de 30 %. Cette hausse est principalement liée à la hausse des frais infirmiers (+35%)

Les charges de structure restent stables.

Variation du résultat comptable (hors affectation N-1) du BUDGET SSIAD ET SRA (Budget annexe 03)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variation 2014/2019 en €
Service de Soins Infirmiers A Domicile	Résultat comptable	15 615	-28 820	-2 884	-11 283	-65 223	- 3 400	**-19 015**
	Evolution en €		-44 434	25 936	-8 399	-53 940	61 823	
Soins en Résidence Autonomie	Résultat comptable	-33 486	-52 849	-40 747	-29 427	-34 029	-30 650	**2 836**
	Evolution en €		-19 363	12 102	11 320	-4 603	3 379	
TOTAL BA 03	**Résultat comptable**	**-17 872**	**-81 669**	**-43 631**	**-40 709**	**-99 252**	**- 34 050**	**-16 179**
	Evolution en €		**-63 797**	**38 038**	**2 921**	**-58 543**	**65 202**	

*chiffres provisoires - Arrêt au 07 01 2020



Le résultat comptable des deux services reste déficitaire toutefois l'ARS a pris en considération l'augmentation des soins infirmiers qui pèsent sur le service SSIAD.

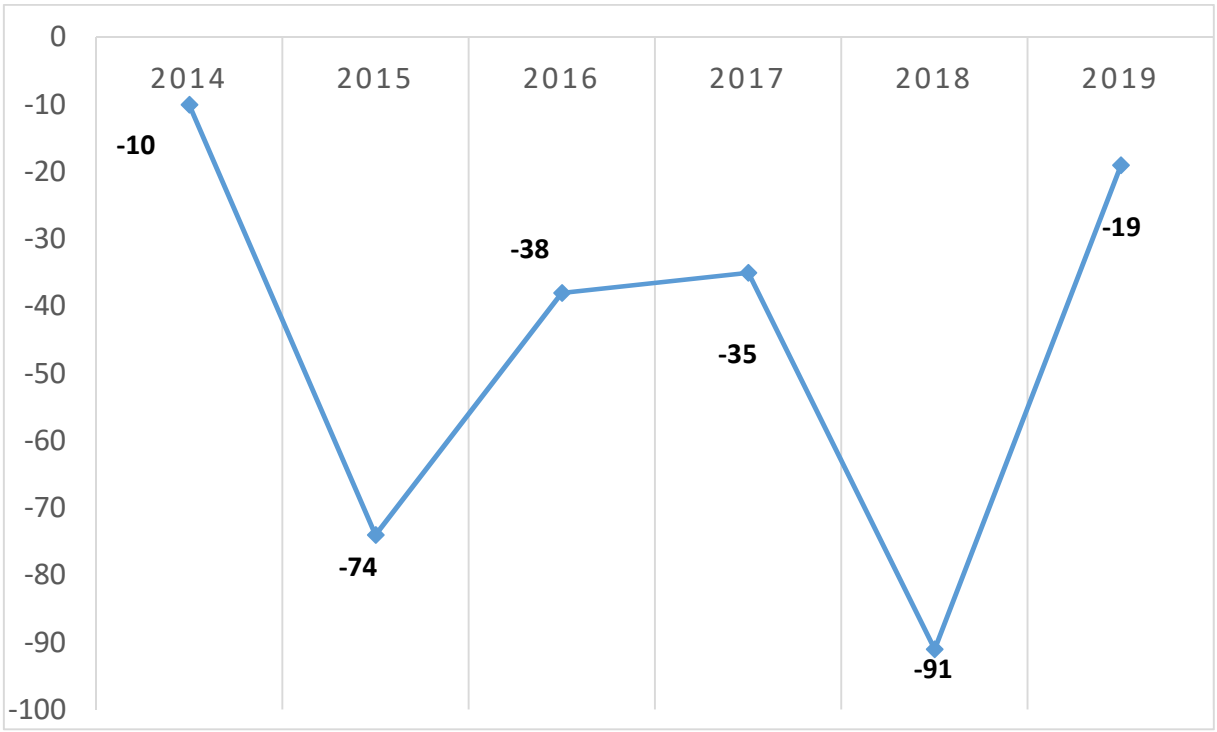
Il est certain que le SIVOM doit rester vigilant sur la gestion des Soins en Résidence Autonomie. Cette prestation assurée par le SIVOM dans des établissements gérés par l'ABLAPA est une configuration singulière au niveau départementale qui questionne l'ARS et nécessitera de renégocier l'arrêté d'autorisation pour stabiliser l'activité. A défaut, cette activité devra être reprise en direct par l'ABLAPA dans le cadre de son CPOM (Convention Pluriannuelle d'Objectifs et de Moyens).

5.2.3 Evolution de l'autofinancement du budget SSIAD et SRA (Budget Annexe 03)

Evolution de l'autofinancement du BUDGET SSIAD ET SRA (Budget annexe 03) - 2014 à 2019 -

	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Epargne de gestion en k€	17	-73	-35	-11	-85	-50
Epargne brute en k€	-10	-74	-38	-35	-91	-19
Epargne nette en k€	-10	-74	-38	-35	-91	-19
Evolution en %		-640%	48,7%	7,9%	-160%	79,1 %

** chiffres provisoires - Arrêt au 07 01 2020*



5.2.4 Investissements 2019 du BUDGET SSIAD ET SRA (Budget annexe 03)

Réalisations investissements 2019				
Type de dépenses	**Mandaté**	**Reports**	**Total**	**%**
Matériel informatique et logiciels	0€	13 091,34 €	13 091,34€	95,03%
Mobiliers	684,60€	0€	684,60 €	4,97%
Total des investissements 2019	**684,60€**	**13 091,34€**	**13 775,94€**	**100%**

6 Gouvernance

6.1 Participation des communes

Depuis avril 2019, sont appliquées de nouvelles dispositions concernant la participation des communes. Ce changement met en avant les valeurs d'une part de solidarité notamment des grandes communes envers les petites (prise en compte de la strate) en basant la participation 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.

Pour le pôle Ressources, est à noter l'arrêt de la compétence emplois aidés au 31 décembre 2018 sachant que la participation des communes est stable.

Pour le pôle Social, cela se traduit par une stabilité des participations, excepté pour le SAAD. La participation de ce service est en baisse en raison de la restructuration de l'activité.

Pour le pôle Technique, la principale variation concerne les espaces verts et est principalement liée à la reprise de terrains par les communes dans le cadre de la trame verte-trame bleue. En 2020, il s'agira de poursuivre l'actualisation des statuts pour rendre lisible et transparent les modalités de participation de ses compétences techniques, conformément aux engagements pris auprès de la CRC.

	Variation de la Participation des communes								
Participation des communes	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020***	**Variation 2014/2020 en €**	**Variation 2014/2020 en %**
Administration Générale	675 676	695 946	695 946	721 419	864 299	864 299	864 300	188 624	27,9%
SIS	216 745	218 370	218 370	218 370	218 370	218 368	218 370	1 625	0,7%
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	498 001	498 000	498 000	
MIPPS	277 523	277 523	277 522	277 524	277 523	277 522	277 523	0	0%
RAM	103 294	103 296	103 295	103 294	103 295	103 294	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	47 794	48 392	5 842	13,7%
BALAYAGE MECANISE	247 737	239 866	241 271	227 579	223 642	222 297	227 082	-20 655	-8,3%
ECLAIRAGE PUBLIC	561 722	563 638	568 647	567 247	556 110	556 222	549 797	-11 925	-2,1%
ESPACES VERTS	1 069 829	1 060 227	1 088 966	1 142 698	1 139 172	1 105 137	1 105 139	35 310	3,3%
TOTAL	**3 465 052**	**3 477 261**	**3 836 151**	**3 660 414**	**4 096 467**	**3 892 934**	**3 891 898**		
Evolution annuelle en €		12 209	358 890	-175 737	436 053	-206 936	-1 036	**426 846**	**12, 3%**
Evolution annuelle en %		**0,4%**	**10,3%**	**-4,6%**	**11,9%**	**-5%**	**0%**		

*Chiffres prévisionnels au 17 01 2020

En 2020, il est proposé aux communes, une stabilité des participations au global ; toutefois cela sera à nuancer suite au départ de Diéval (Cf point 6.3).

Au sein des pôles Ressources et Social, la participation reste inchangée et stable.

Au sein du pôle Technique, la participation de l'ensemble des services est en baisse, elle passe de 1 931 450€ en 2019 à 1 930 410 € en 2020, soit une baisse de 0,05%. Toutefois le service feux tricolores, augmente légèrement (+ 1,25 %) suite à un transfert supplémentaire sur différentes communes. La participation du balayage mécanisée est plus conséquente (+ 2,15 %) dans la mesure où elle intègre les prestations complémentaires réalisées en 2019 (ex cour d'école, course de côte, marchés aux puces …).

6.2 Ratios des charges mutualisées

Concernant la répartition des charges mutualisées, ont été validés des critères plus justes, objectifs, transparents et pertinents dans le but de prendre en compte le travail réalisé par les services pour chacune des deux collectivités.

Ainsi à compter de 2020, la répartition de l'activité de chaque personnel concerné par cette mise à disposition s'établira de la manière suivante :

	Répartition de l'activité	
Services du SIVOM mutualisés	**Activité effectuée au titre de la Ville**	**Activité effectuée au titre du SIVOM**
Le/La Directeur(trice) Général(e) des Services	50,00%	50,00%
Le/La Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) du Pôle Ressources	75,00%	25,00%
Personnel du service "Juridique"	70,00%	30,00%
Personnel du service "Finances"	70,00%	30,00%
Personnel du service "Ressources Humaines" sauf l'assistant(e) de prévention	60,00%	40,00%
Personnel du service "Systèmes d'Information"	70,00%	30,00%
Personnel du service "Marchés Publics"	80,00%	20,00%
Le/la responsable du secrétariat de l'Administration Générale	40,00%	60,00%

Cette clé de répartition formalisée dans le cadre de la convention de mutualisation établie entre la Ville de Bruay-La-Buissière et le SIVOM sera soumise à examen et contrôle par la Commission Mixte Permanente de Contrôle (CMPC).

Pour les 2 postes de direction et notamment celui du Directeur Général des Services, il a été convenu que le ratio sera examiné annuellement en CMPC afin que soit prise en compte l'activité de l'année notamment le temps passé sur les dossiers.

6.3 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 1er 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.

Conformément à l'arrêté de la Sous-préfète en date du 31 décembre 2019, il est pris acte du retrait de la commune de Diéval du SIVOM de la Communauté du Bruaysis à compter du 1er janvier 2020**.** Suite à ce retrait et conformément aux dispositions de la charte de reprise de compétence annexée aux statuts, seront mis à la charge de Diéval les frais de personnel et la participation à la dette.

Le SIVOM compte désormais 26 communes. La nouvelle répartition entre les communes tient compte du retrait de Diéval et de l'application des statuts applicables au 1er avril 2019 :

	Montant Participation 2019	Participation Prévisionnelle 2020	Différentiel	
			Montant	%
Auchel	280 116	282 396	2 280	0,81%
Bajus	3 987	3 792	-195	-4,90%
Barlin	152 668	145 932	-6 736	-4,41%
Beugin	8 997	9 132	135	1,50%
Bruay-la-Buissière	1 408 515	1 424 207	15 692	1,11%
Calonne-Ricouart	363 806	368 787	4 981	1,37%
Camblain-Châtelain	39 355	39 151	-204	-0,52%
Cauchy-à-La-Tour	62 189	59 211	-2 978	-4,79%
Caucourt	3 782	3 888	106	2,80%
La Comté	7 072	6 707	-365	-5,16%
Diéval	7 264		-7 264	-100%
Divion	430 582	439 205	8 623	2,00%
Estrée-Cauchy	3 138	3 127	-11	-0,34%
Fresnicourt-le-Dolmen	11 788	12 606	818	6,94%
Gauchin-le-Gal	4 691	4 706	15	0,32%
Haillicourt	130 907	135 324	4 417	3,37%
Hermin	2 499	2 481	-18	-0,73%
Hersin-Coupigny	193 414	194 262	848	0,44%
Hesdigneul-lès-Béthune	21 769	19 211	-2 558	-11,75%
Houchin	27 284	25 939	-1 345	-4,93%
Houdain	204 537	202 143	-2 394	-1,17%
Lozinghem	10 770	11 206	436	4,05%
Masinil-lès-Ruitz	26 151	26 662	511	1,95%
Marles-les-Mines	350 360	348 409	-1 951	-0,56%
Ourton	16 476	16 671	195	1,19%
Rebreuve-Ranchicourt	28 813	29 140	597	2,07%
Ruitz	92 004	77 334	-14 670	-15,94%
	3 891 898	**3 891 898**	-1 036	-0,03%

7 Orientations budgétaires 2020

7.1 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 règlementation applicable.

D'une part, face à la gestion en M22 des deux EHPAD, il est envisagé la rénovation des chambres en régie.

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 pas utilisés toute la journée, la présence des agents n'y est que ponctuelle ; ainsi il est proposé toute acquisition possible de locaux.

Enfin, aux Ateliers du Trèfle, suite à la réflexion en groupe de travail sur la fonctionnalité de ces locaux et l'accueil réservé à l'usager. Il en ressort d'une part des modifications de court terme, déjà mis en place pour le bureau d'accueil en rez-de-chaussée. D'autre part, des frais plus conséquents visant à établir des cloisons et à améliorer l'isolation thermique pourrait être réalisées en 2020.

Afin de répondre à une il est proposé à partir de reconduire l'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. Si l'acquisition de locaux venaient à se finaliser, la majeure partie de l'enveloppe serait allouée pour ce projet.

Adapter les moyens des services à la transition numérique

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'usager au sein du SPASAD.

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 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 finalisera 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 servies un accompagnement plus technique et précis.

Après avoir débuté la dématérialisation des assemblées et notamment des bureaux syndicaux, en 2020, pourra être envisagée la dématérialisation des comités syndicaux. Outre l'envoi par mail, des tablettes pourront être mises à disposition des élus lors des séances.

Le nouvel intranet mis en place en 2019 et le développement su site internet sont des outils de communication interactifs attendu et indispensables.

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 300 agents par an, la marge est faible voire inexistante pour certains services du Pôle Social dont les budgets s'équilibrent difficilement.

7.2 Orientations en matière de dépenses de fonctionnement 2020

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

Depuis 2018, a été établi un plan stratégique du SIVOM qui fait suite à l'arrivée en poste du Directeur Général des Services. 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 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.

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 1ère est le travail mené pour le SAAD à travers la réorganisation de son activité en 2019, travail et réflexion qui se poursuivent avec la mise en place d'un SPASAD.

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. En 2020, pour chercher à améliorer nos résultats budgétaires, il faudra mobiliser d'autres leviers de dynamisation ou d'attractivité de l'offre (amélioration de la qualité, adaptation des moyens, révision des prix et / ou mise en place d'un tarif solidaire).

De même, le plan d'actions dans les EHPAD est à poursuivre en 2020 car il est plus complexe.

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 tout action engagée dans le cadre de ce plan, nécessite réflexion et concertation.

Concernant le pôle Technique, en 2020, le principal objectif sera de mettre à disposition des agents des locaux plus adaptés et plus conformes.

Concernant le pôle Ressources, dans le cadre de ce plan, un effort sera porté sur les systèmes d'information notamment à travers des logiciels gérés en icloud ou encore la mise en place de maintenances externalisées. Cela permettra d'accompagner le service SI pour accroitre nos capacités de gestion.

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

Pour accompagner au mieux, cet effort de maitrise 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 trésorerie s'est améliorée car les différentes actions menées ont porté leur fruit :

-les participations sont réglées au trimestre ;

-le règlement de la prime d'assurance du personnel a été décalé ;

-il a été mis en place un suivi des impayés au sein des services SAAD et RAD

-le tableau de suivi de mandatement des factures est régulièrement diffusé en comité de direction ce qui permet d'assurer un délai de visa des factures raisonnable et conforme aux dispositions légales dans la plus grande majorité des cas ; s'il ne peut être procédé au mandatement, le service informe le service Finances des raisons de cette impossibilité ou retard ;

-le délai d'engagement des bons de commandes s'est nettement réduit suite à la délégation du Président au Directeur Général des Services et aux Directrices Générales Adjointes pour tout montant inférieur ou égal à 1 500 € ; ainsi les services ont gagné en réactivité dans le passage des commandes ;

-le rappel de la procédure comptable et budgétaire (par note et par présentation en collectif encadrants) a permis de clarifier les rôles et attentes de chacun dans ce domaine et a donc permis de fluidifier les relations.

En 2020, la vigilance sur le délai d'engagement des bons de commande et de visa des factures reste d'actualité. Il est certain que le passage à la dématérialisation de la chaîne comptable permettra d'améliorer davantage ces phénomènes déviants pour faciliter encore davantage la gestion budgétaire et comptable.

Sinon, en 2020, doit être finalisée la procédure interne de gestion des impayés dans les EHPAD ; il est certain que le versement de l'acompte doit être respecté et que l'entrée du résident doit s'accompagne d'un cautionnement familial.

La conduite du changement

La conduite du changement doit se poursuivre.

Pour atteindre l'optimisation, l'efficacité et l'efficience attendues, il est nécessaire d'adapter le fonctionnement et l'organisation de la collectivité. A ce sujet, pour ajuster au mieux le service aux besoins et aux attentes, l'expérimentation est utile. Outre les enjeux économiques et budgétaires, le changement passe par un partage de valeurs sur le territoire et au sein de la collectivité. Cette conduite du changement engagée depuis 2018, passe par la formation et le développement d'outils ou de process.

7.3 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 et face aux évolutions règlementaires récentes, en 2020, 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.

7.4 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020

7.4.1 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 au Budget principal

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	BUDGET PRINCIPAL			
	BP 2018	BP 2019	BP 2020	% Evolution 2019/2020
Charges de personnel	8 937	7 140	6 580	-7,84%
Charges à caractère général	1 457	1 361	1 701	24,98%
TOTAL	**10 394**	**8 501**	**8 281**	**-2,59%**

Après une baisse importante en 2019, le budget de 2020 s'inscrit dans la stabilité. L'inversion de tendance dans la répartition entre les charges de personnel et celles à caractère général s'explique par le changement d'imputation pour l'assurance du personnel.

7.4.2 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 du Pôle Ressources

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	Pôle Ressources			
	BP 2018	BP 2019	BP 2020	% Evolution 2019/2020
Charges de personnel	2 273	2 366	2 267	- 4,18%
Charges à caractère général	235	229	367	60,26%
TOTAL	**2 508**	**2 595**	**2 634**	**1,5%**

La baisse des charges de personnel s'explique par :

-l'inscription budgétaire de l'assurance du personnel en charges à caractère général et non plus en charges de personnel (111k€)

-le non remplacement du DGST mutualisé

-le non recrutement dans certains services comme le juridique

Cette situation a permis d'absorber de manière indolore la mise en place de la brigade de remplacement à compter de juillet 2019. Sur une année complète, la brigade de remplacement est estimée à 134k€.

7.4.3 Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Social

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	Pôle Social			
	BP 2018	BP 2019	BP 2020	% Evolution
Charges de personnel	5 353	3 537	3 210	-9,25%
Charges à caractère général	788	745	918	23,22%
TOTAL	**6 141**	**4 282**	**4 128**	**-3,60%**

La diminution des charges de personnel est liée à l'intégration de 3 agents au sein de la brigade volante. De plus, on retrouve la comptabilisation des charges de personnel au sein des charges à caractère général.

7.4.4 Estimation des dépenses de fonctionnement du Pôle Technique

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	Pôle Technique			
	BP 2018	BP 2019	BP 2020	% Evolution 2019/2020
Charges de personnel	1 208	1 238	1 103	-10,9%
Charges à caractère général	433	387	416	7,49%
TOTAL	**1 641**	**1 625**	**1 619**	**-0,37%**

Dans ce pôle, se retrouve principalement l'imputation de l'assurance du personnel.

7.4.5 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 du Budget Annexe EHPAD

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en k€	BUDGET ANNEXE EHPAD (Budget 06)			
	BP 2018	BP 2019	BP 2020	% Evolution
Charges de personnel	3 144	3 209	3 079	-4,1%
Charges à caractère général	569	557	470	-15,6%
Charges de structure	465	414	440	6,3%
TOTAL	**4 178**	**4 180**	**3 989**	**-4,6%**

Les propositions 2020 ont été communiquées aux organismes tarifaires en octobre 2019 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.

L'engagement de discussions avec les financeurs pourra aider à retrouver des marges de financement.

7.4.6 Estimation des dépenses de fonctionnement 2020 du Budget Annexe S.S.I.A.D. et S.R.A.

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT En k€	BUDGET ANNEXE SSIAD et SRA (Budget 03)			
	BP 2018	BP 2019	BP 2020	% Evolution
Charges de personnel	1 171	1 225	1 138	-7,10%
Charges à caractère général	325	303	344	13,5%
Charges de structure	101	89	118	32,6%
TOTAL	**1 597**	**1 617**	**1 600**	**-1,1%**

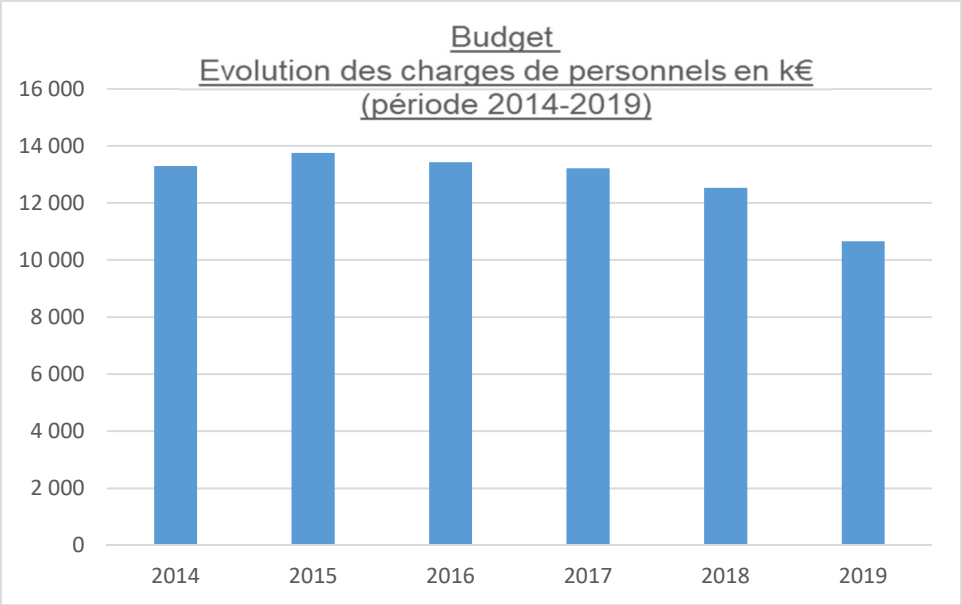
Les propositions 2020 ont été communiquées à l'ARS en octobre 2019 et sont en attente de validation. Ces propositions pourront être modifiées dans le cadre d'une Décision Modificative en fonction de l'arrêté tarifaire de chacun des services.

8 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.

8.1 Evolution de la dépense de 2014 à 2019

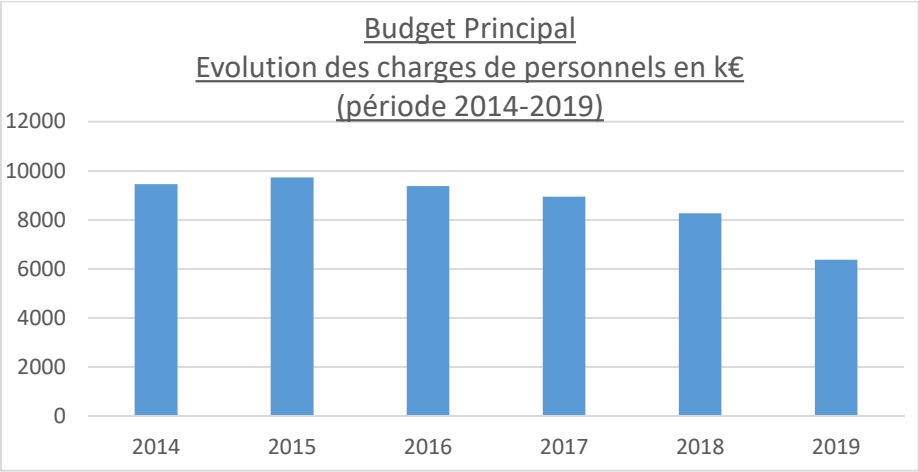
Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Chapitre 012 en k€	13 289	13 750	13 427	13 211	12 529	10 660



La baisse constatée des charges de personnel en 2019 est principalement liée au transfert d'une partie de l'activité du Service d'Accompagnement et d'Aide à Domicile sur une année pleine.

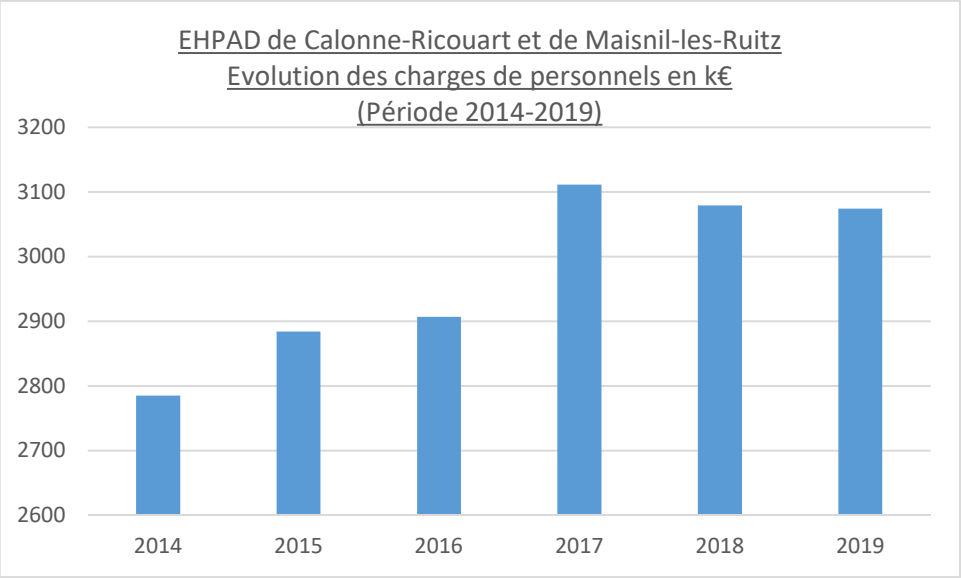
⇨ Budget Principal

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Chapitre 012 en k€	9459	9739	9374	8955	8273	6378



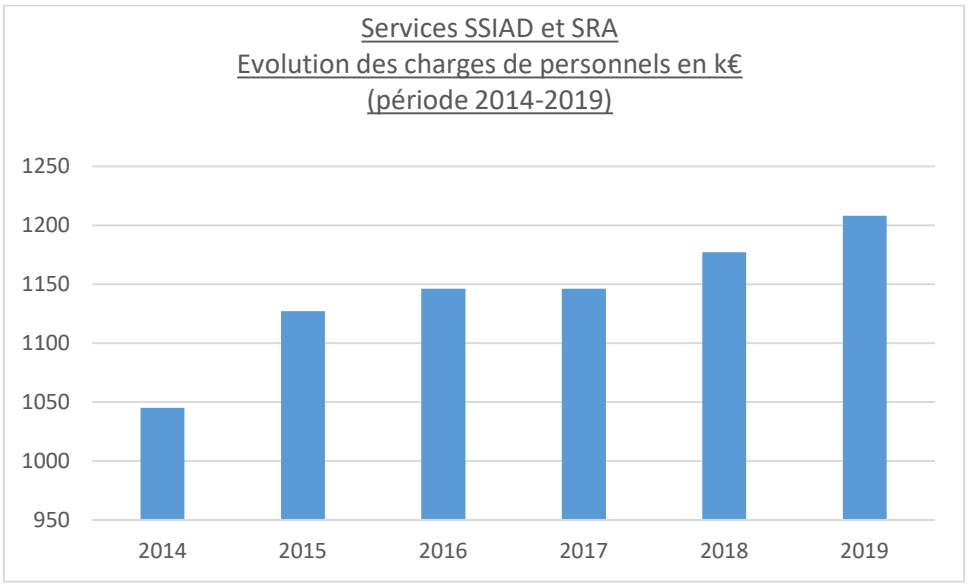
⇨ EHPAD de Maisnil-les-Ruitz et Calonne-Ricouart

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Chapitre 012 en k€	2785	2884	2907	3111	3079	3074



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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Chapitre 012 en k€	1045	1127	1146	1146	1177	1208

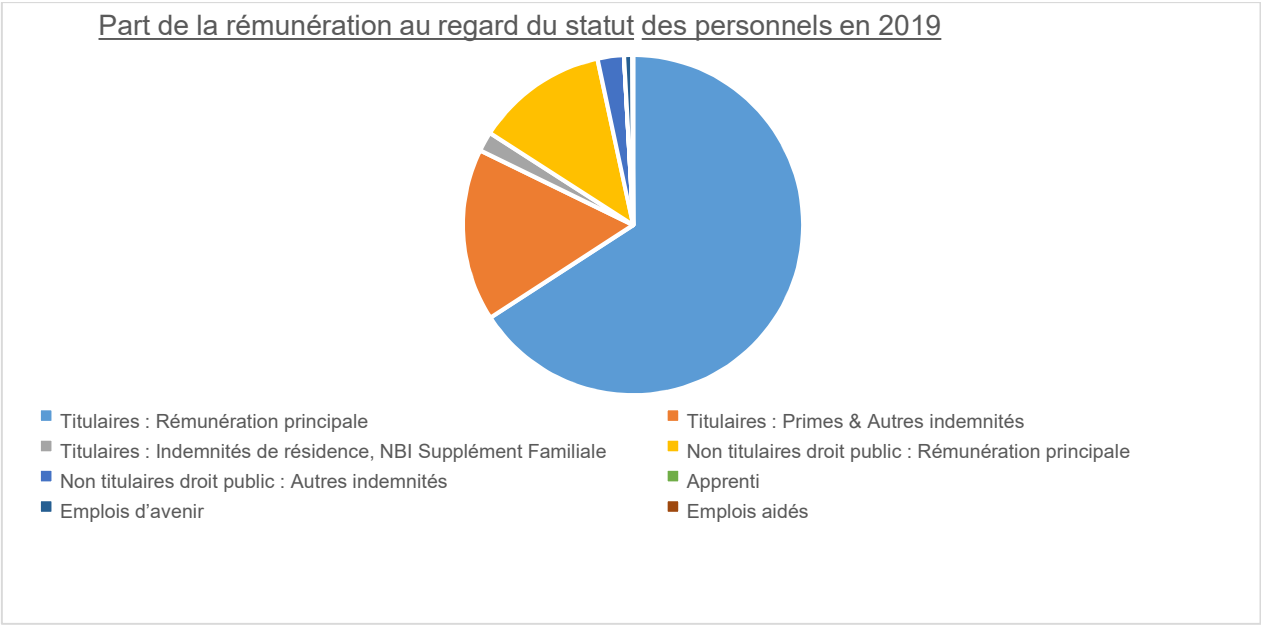


8.2 Rémunération indiciaire et indemnitaire des titulaires et des non titulaires

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%
Titulaires : Rémunération principale	5071	38,16%	5089	37,01%	4988	37,15%	4559	34,51%	4914	39,22%	4 705	44,14%
Titulaires : Primes & Autres indemnités	1147	8,63%	1106	8,05%	1109	8,26%	1534	11,61%	1243	9,92%	1181	11,08%
Titulaires : Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	176	1,33%	149	1,09%	144	1,07%	139	1,06%	181	1,45%	135	1,26%
Non titulaires droit public : Rémunération principale	1933	14,54%	1935	14,08%	2124	15,82%	2262	17,12%	2024	16,15%	905	8,49%
Non titulaires droit public : Autres indemnités	0	0,00%	154	1,12%	143	1,07%	143	1,08%	142	1,14%	181	1,69%
Apprenti	2	0,02%	10	0,07%	3	0,02%	1	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Emplois d'avenir	16	0,12%	60	0,44%	44	0,33%	54	0,41%	54	0,43%	55	0,51%
Emplois aidés	1190	8,96%	1171	8,51%	885	6,59%	426	3,22%	80	0,64%	6	0,06%
Total	9536	71,76%	9676	70,37%	9440	70,30%	9117	69,01%	8638	68,95%	7 207	67,60%

Les pourcentages dans le tableau représentent la part de la rémunération au regard du 012. S'identifie la déprécarisation des non titulaires qui ont intégré Filieris.

La baisse de l'effectif des non titulaires explique l'augmentation du pourcentage de titulaires (sans embauche) comme cela se constate dans le tableau.



- Budget principal

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%	En k€	%
Titulaires Rémunération principale	3578	38%	3518	36%	3368	36%	3274	37%	3267	39%	3 065	48,05%
Titulaires Primes & Autres indemnités	745	8%	748	8%	718	8%	684	8%	758	9%	735	11,52%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	125	1%	112	1%	105	1%	100	1%	97	1%	94	1,47%
Non titulaires droit public Rémunération principale	1355	14%	1337	14%	1574	17%	1700	19%	1434	17%	418	6,55%
Non titulaires droit public Autres indemnités	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	42	0,67%
Apprenti	2	0%	10	0%	3	0%	1	0%	0	0%	0	0 ,00%
Emplois d'avenir	16	0%	60	1%	44	0%	54	1%	54	1%	55	0,86%
Emplois aidés	1146	12%	1124	12%	830	9%	362	4%	47	1%	0	0,00%
Total	6967	74%	6908	71%	6641	71%	6174	69%	5656	68%	4 408	69,12%

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		2019	
	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%	en k€	%
Titulaires Rémunération principale	1019	36,59%	1109	38,45%	1141	39,25%	767	24,66%	1158	37,61%	1 138	37,00%
Titulaires Primes & Autres indemnités	270	9,69%	225	7,80%	258	8,86%	719	23,13%	348	11,30%	315	10,24%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	42	1,52%	30	1,05%	31	1,06%	18	0,58%	29	0,94%	34	1,09%
Non titulaires droit public Rémunération principale	440	15,81%	461	15,98%	420	14,43%	474	15,22%	480	15,58%	402	13,07%
Non titulaires droit public Autres indemnités	120	4,32%	121	4,21%	111	3,83%	122	3,91%	116	3,78%	108	3,52%
Apprenti	0	0,00%	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%	0	0,00%
Emplois aidés	44	1,57%	47	1,64%	55	1,89%	63	2,04%	34	1,09%	6	0,21%
Total	1935	69,50%	1993	69,12%	2015	69,32%	2163	69,54%	2165	70,31%	2 163	69,54%

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

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

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	en K€	%	en K€	%	en K€	%	en K€	%	en K€	%	en K€	%
Titulaires Rémunération principale	474	45,41%	463	41,05%	479	41,80%	517	45,16%	489	41,59%	503	41,64%
Titulaires Primes & Autres indemnités	133	12,73%	133	11,83%	134	11,66%	130	11,39%	137	11,62%	131	10,88%
Titulaires Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	10	0,92%	7	0,66%	8	0,71%	22	1,91%	55	4,71%	7	0,61%
Non titulaires droit public Rémunération principale	138	13,18%	138	12,22%	130	11,36%	89	7,77%	110	9,31%	85	7,03%
Non titulaires droit public Autres indemnités	21	2,01%	33	2,91%	32	2,81%	21	1,85%	26	2,19%	30	2,47%
Apprenti	0	0,00%	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%	0	0,00%
Emplois aidés	0	0,00%	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%	796	65,87%

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

8.3 Nouvelle Bonification Indiciaire

La situation en matière de NBI est la suivante :

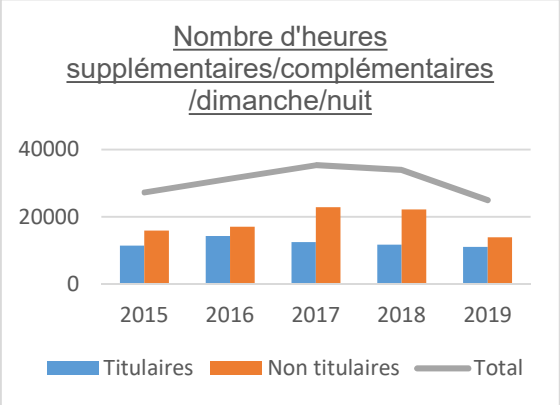
Libellé	Référence dans le décret	Nombre de points	Nombre de bénéficiaire
Conseiller technique en matière de politique sociale ou médico-sociale.	Point 1 du décret 779	50	1
Direction à titre exclusif d'un établissement d'accueil et d'hébergement de personnes âgées	Point 9 du décret 779	30	1
Direction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

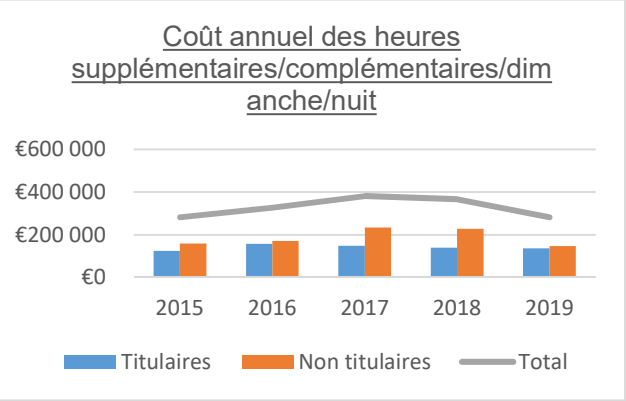
Exercice des fonctions d'assistant socio-éducatif en quartier prioritaire de la politique de la ville	Point 23 du décret 780	20	2
Fonctions d'accueil exercées à titre principal	Point 33 du décret 779	10	18
Régisseur d'avances, de dépenses ou de recettes.	Point 21 du décret 779	20	2

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

8.4 Heures supplémentaires-complémentaires-dimanche et nuit

		2014	2015	2016	2017	2018	2019
Titulaires	Nombre d'heures supplémentaires	14124	11420	14306	12505	11743	11090
	Coût des heures supplémentaires	149 292 €	124 541 €	156 620 €	148 449 €	139 896 €	136 205 €
Non titulaires	Nombre d'heures supplémentaires	12271	15880	17069	22855	22178	13858
	Coût des heures supplémentaires	119 264 €	158 784 €	171 362 €	233 257 €	227 245 €	146 645 €
Total	Nombre d'heures supplémentaires	26395	27300	31375	35360	33921	24948
	Coût des heures supplémentaires	268 556 €	283 325 €	327 982 €	381 706 €	367 141 €	282 850 €





La baisse du nombre d'heures annoncée en 2018, notamment en lien avec le transfert d'une partie de l'activité du Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile, est avérée et se matérialise visiblement en 2019.

8.5 Avantages en nature (logement, repas, véhicules)

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

Concernant les repas, au niveau des EHPAD, en fonction des horaires de service, les agents peuvent prendre leur repas au sein de l'établissement pour un montant de 2,5 €.

La collectivité ne dispose d'aucun logement.

8.6 Formations

La formation est un axe primordial à développer au sein de la collectivité. Elle permet de s'assurer de la montée en compétence de ses agents. Elle est incontournable dans le cadre des reclassements.

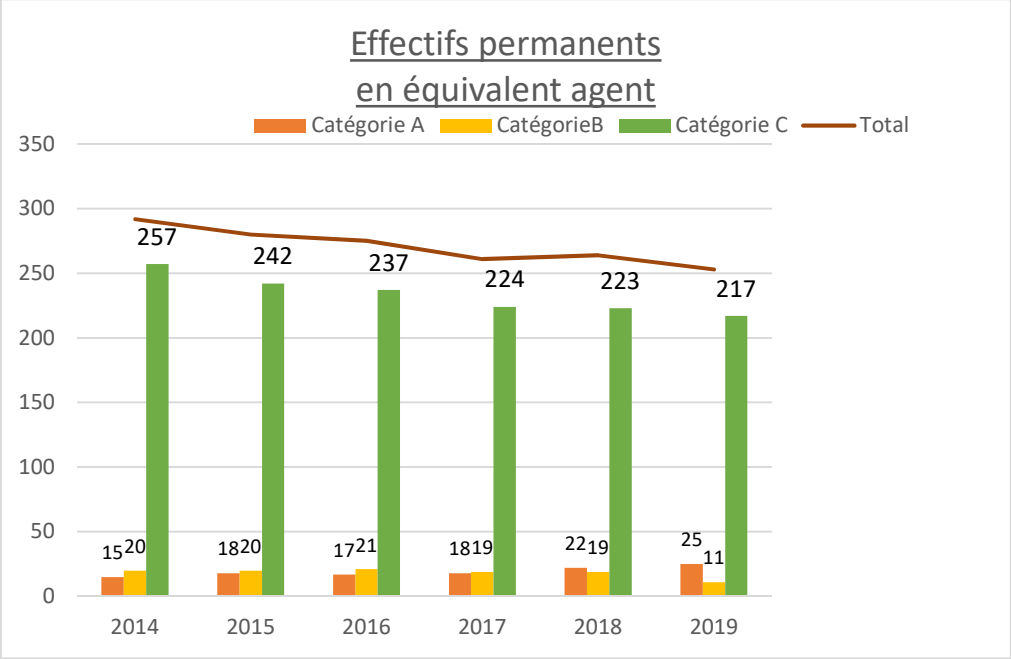
Formations CNFPT 2019 : 120 jours soit 718 heures
Formations sécurité : 16,5 jours soit 117 heures

Total Formation 2019 : 136,5 jours soit 835 heures

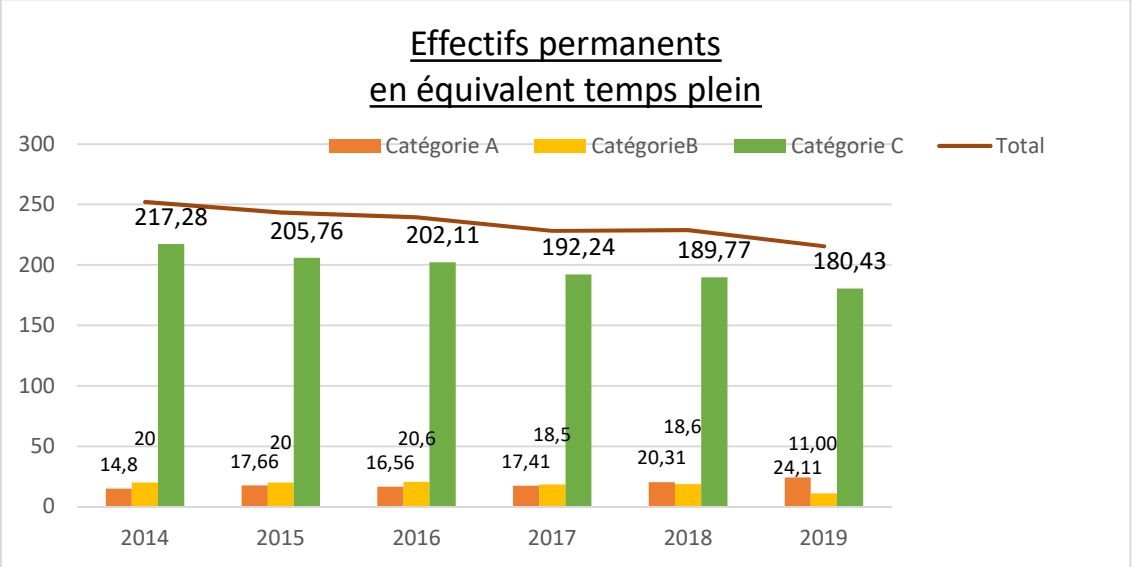
8.7 Structure des effectifs

Effectif permanent

	Effectifs permanents en équivalent agent au 31/12					Au 30 Novembre
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Catégorie A	15	18	17	18	22	25
Catégorie B	20	20	21	19	19	11
Catégorie C	257	242	237	224	223	217
Total	292	280	275	261	264	253



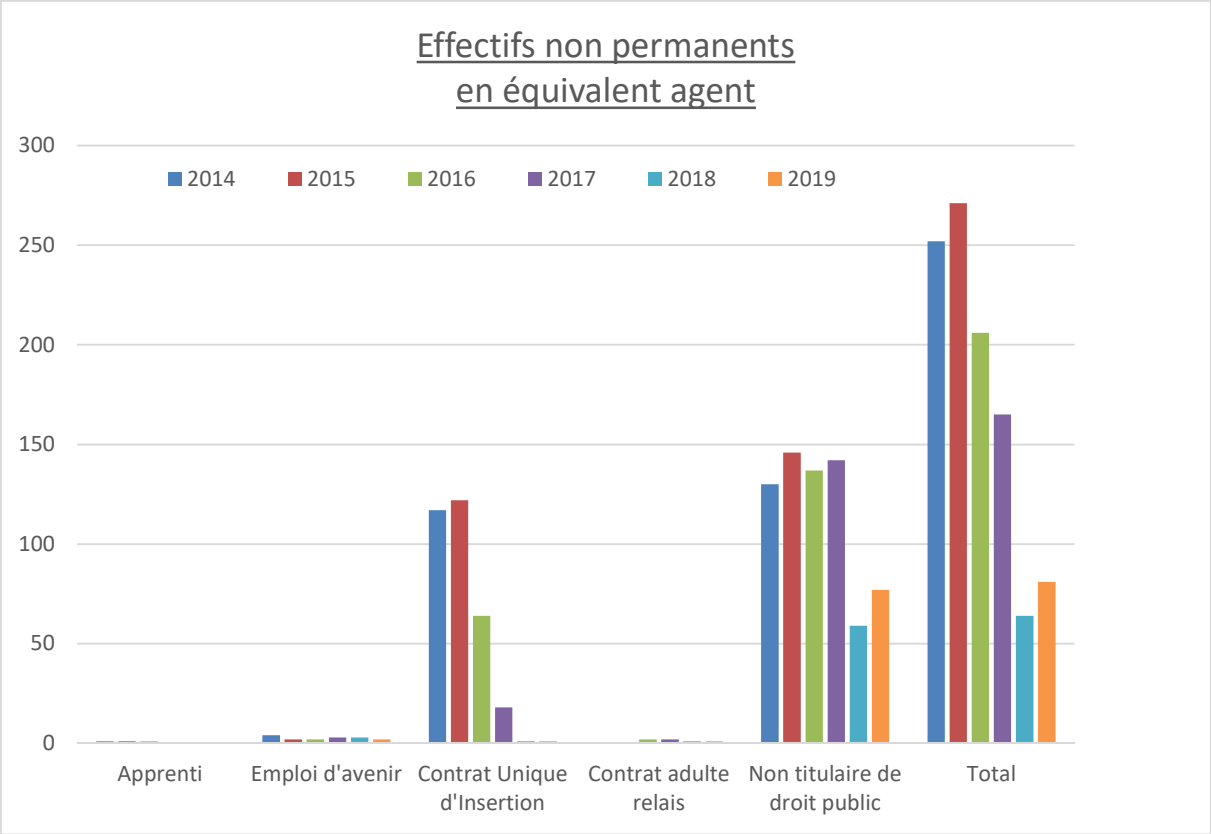
	Effectifs permanents en équivalent temps plein au 31/12					Novembre
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Catégorie A	14,8	17,66	16,56	17,41	20,31	24,11
Catégorie B	20	20	20,6	18,5	18,6	11,00
Catégorie C	217,28	205,76	202,11	192,24	189,77	180,43



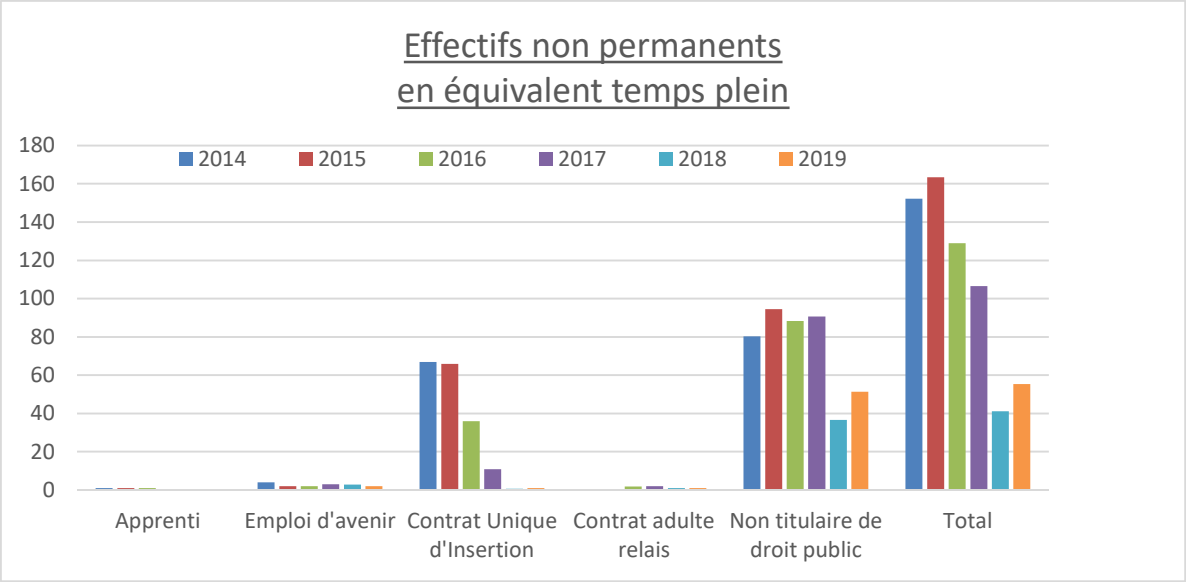
Les effectifs du SIVOM sont restés globalement stables aux cours de ces dernières années.

Effectif non permanent

	Effectifs non permanents en Equivalent agent					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Apprenti	1	1	1	0	0	0
Emploi d'avenir	4	2	2	3	3	2
Contrat Unique d'Insertion	117	122	64	18	1	1
Contrat adulte relais	0	0	2	2	1	1
Non titulaire de droit public	130	146	137	142	59	77
Total	**252**	**271**	**206**	**165**	**64**	**81**



	Effectifs non permanents en Equivalent Temps Plein					
	2014	2015	2016	2017	2018	219
Apprenti	1	1	1	0	0	0,00
Emploi d'avenir	4	2	2	3	2,83	2,00
Contrat Unique d'Insertion	66,97	65,93	35,97	10,94	0,71	1,00
Contrat adulte relais	0	0	1,8	2	1	1,00
Non titulaire de droit public	80,32	94,49	88,27	90,66	36,68	51,31
Total	**152,29**	**163,41**	**129,04**	**106,61**	**41,23**	**55,31**

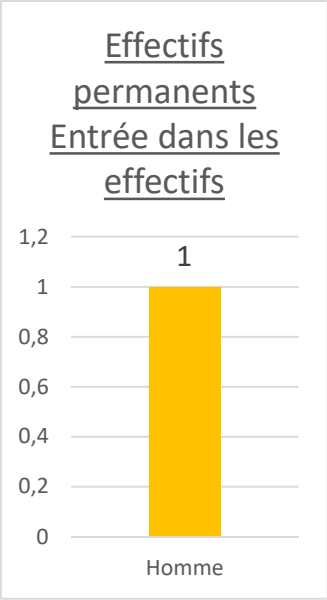


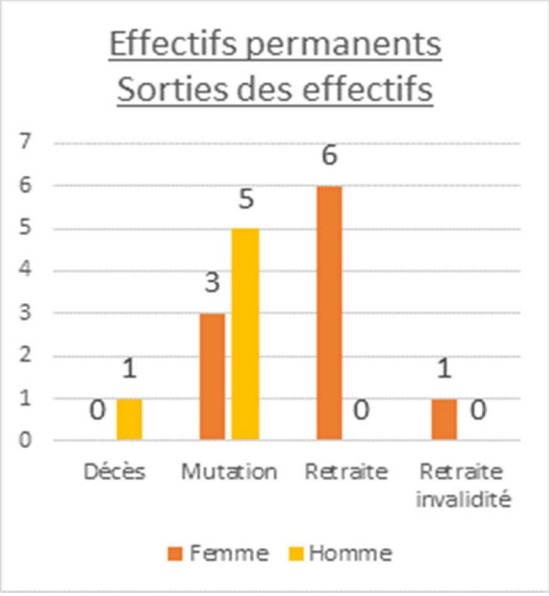
Les chiffres 2018 sont arrêtés au 31 décembre et donc intègrent déjà le transfert d'activité du SAAD. En 2019, la légère augmentation des effectifs non permanents concerne essentiellement le pôle Social et s'explique par le maintien et la continuité d'activité.

Entrées et sorties d'effectifs

	Entrées
	Homme
Recrutement	1

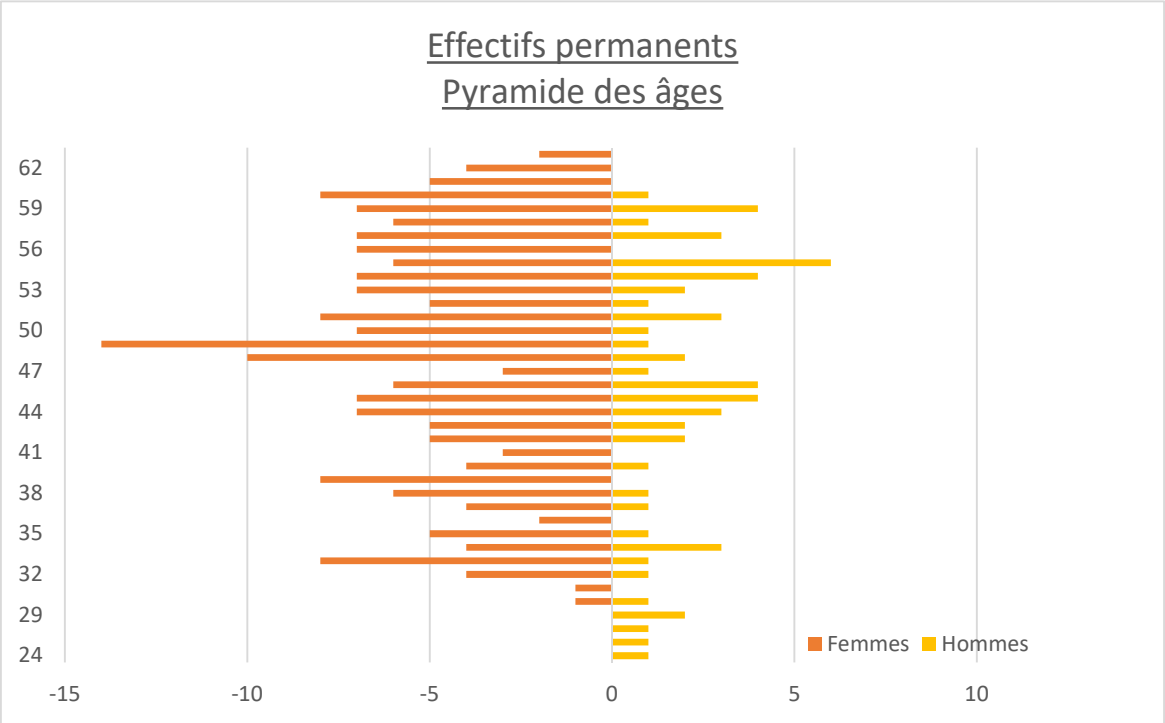
	Sorties	
	Femme	Homme
Décès	0	1
Mutation	3	5
Retraite	4	0
Retraite invalidité	1	0





Les mutations sont en augmentation. La mobilité est positive dans le cadre de la gestion des ressources humaines et procure des marges de manœuvre (mobilité interne, brigade de remplacement, ajustements des effectifs aux besoins…).

Pyramide des âges



En décembre 2019, la moyenne d'âge de la collectivité s'établit à 47 ans et demi (contre 43,5 ans en 2014).

8.8 Temps de travail

Le temps de travail annuel établit 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, fixé par la loi de transformation de la fonction publique, est de 91 heures par an.

Différentes pistes de régularisation de la situation seront étudiées en 2020 suite à la loi de transformation de la fonction publique. La proposition d'actualisation du règlement intérieur sera validée dans le cadre des instances représentatives et de l'Assemblée Délibérante au plus tard pour mars 2021.

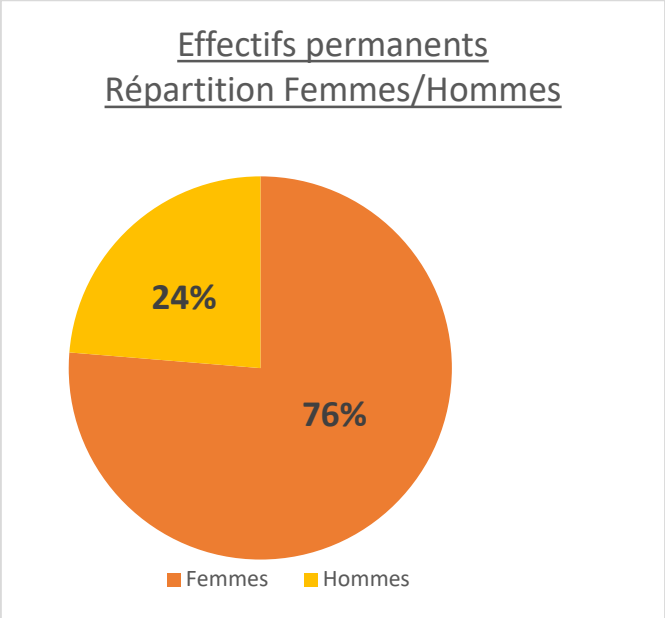
8.9 Egalité femme homme dans la collectivité (rapport intégré)

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.

8.9.1 Etat des lieux de la parité

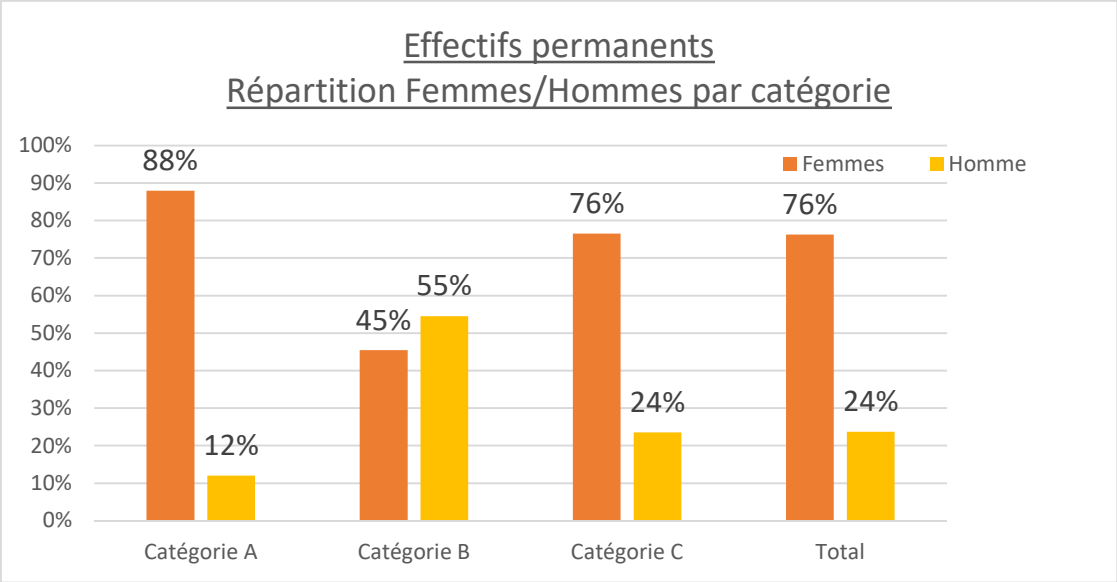
Répartition des effectifs



En 2019, le SIVOM de la Communauté du Bruaysis a employé 60 hommes et 193 femmes. Suite à la réorganisation du SAAD et au transfert d'une partie de l'activité à Filieris, le pourcentage de femmes est en baisse mais cette répartition 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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	22	88%	5	45%	166	76%	193	76%
Homme	3	12%	6	55%	51	24%	60	24%
Total	25		11		217		253	



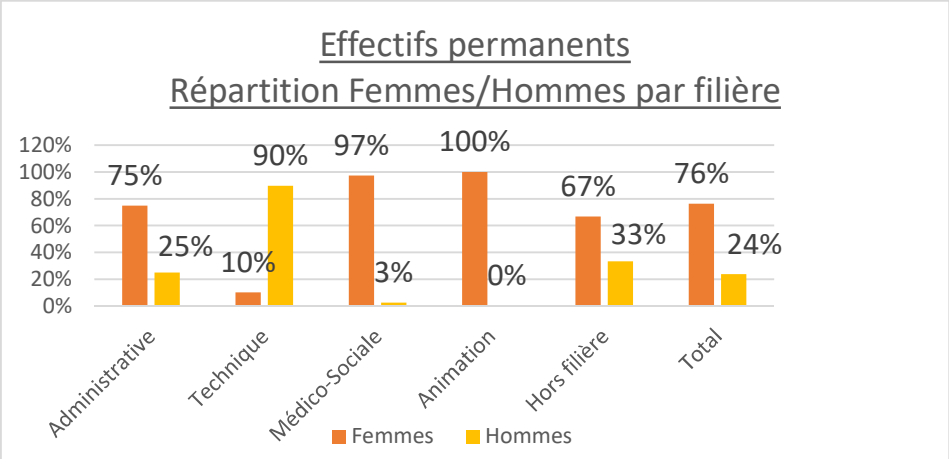
Cette répartition hommes-femmes est favorable aux femmes. Pour la catégorie C, cela s'explique par la forte féminisation des emplois dans la filière médico-sociale.

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

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

Répartition par genre selon la filière

	Femmes		Hommes		Total	
Administrative	33	75%	11	25%	44,75	17%
Technique	5	10%	44	90%	49,1	19%
Médico-Sociale	149	97%	4	3%	153,97	60%
Animation	4	100%	0	0%	5	2%
Hors filière	2	67%	1	33%	3,67	1%
Total	193	76%	60	24%	253,76	100%



	Femmes		Hommes		Total	
Adjoints administratifs territoriaux	26	79%	7	21%	34	13%
Adjoints techniques territoriaux	5	16%	27	84%	33	13%
Adjoints territoriaux d'animation	3	100%		0%	4	1%
Agents de maîtrise territoriaux		0%	13	100%	13	5%
Agents sociaux territoriaux	91	99%	1	1%	93	36%
Animateurs territoriaux	1	100%		0%	2	0%
Assistants territoriaux socio-éducatifs	2	100%		0%	3	1%
Attachés territoriaux	5	83%	1	17%	7,1	2%
Auxiliaires de soins territoriaux	41	93%	3	7%	45,07	17%
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	1	100%		0%	2	0%
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	1	100%		0%	2	0%
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	4	100%		0%	5	2%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	9	100%		0%	10	4%
Ingénieurs territoriaux		0%	2	100%	2	1%
Rédacteurs territoriaux	4	57%	3	43%	8	3%
Techniciens territoriaux		0%	3	100%	3	1%
	193	76%	60	24%	253,76	

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

- les auxiliaires de soins (93 %)
- les agents sociaux territoriaux (99 %)
- les animateurs et adjoints territoriaux d'animation (100%)
- les cadres territoriaux de santé paramédicaux (100%)
- les assistants socio-éducatifs territoriaux (100%)
- les éducateurs territoriaux de jeunes enfants (100%)
- les infirmiers territoriaux en soins généraux (100%)

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

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

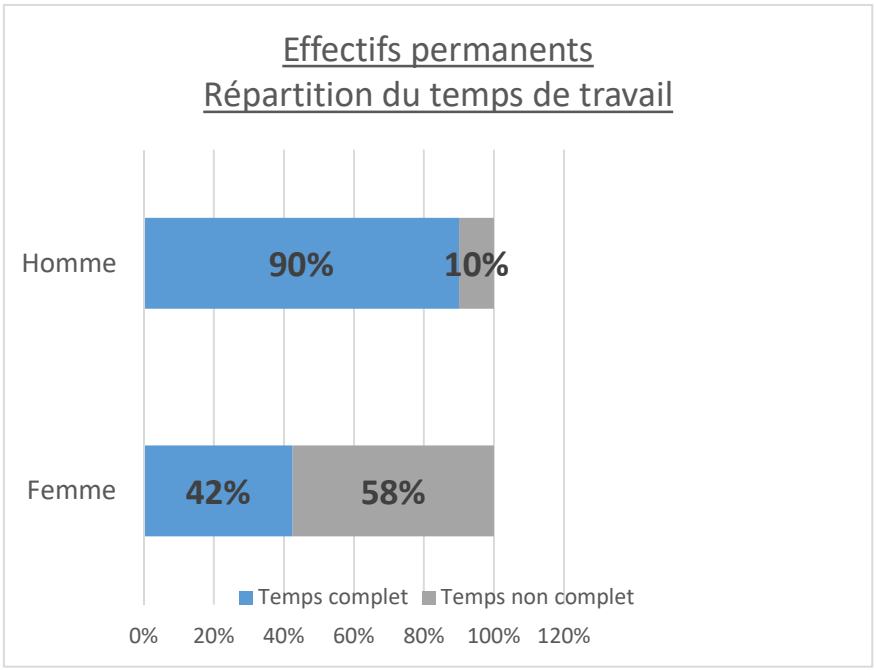
A la lecture de ces éléments, il apparaît nécessaire de poursuivre la politique de gestion des ressources humaines qui favorise la mixité et la parité. Toutefois dans les métiers fortement féminisés du pôle social, il sera difficile d'infléchir la tendance en l'absence de profils masculins formés aux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

Répartition par âge moyen des agent(e)s

Genre	Titulaires	Non titulaires	Total
Femmes	48 ans	36,5 ans	45 ans
Hommes	46 ans et 3 mois	36 ans	44 ans et 10 mois

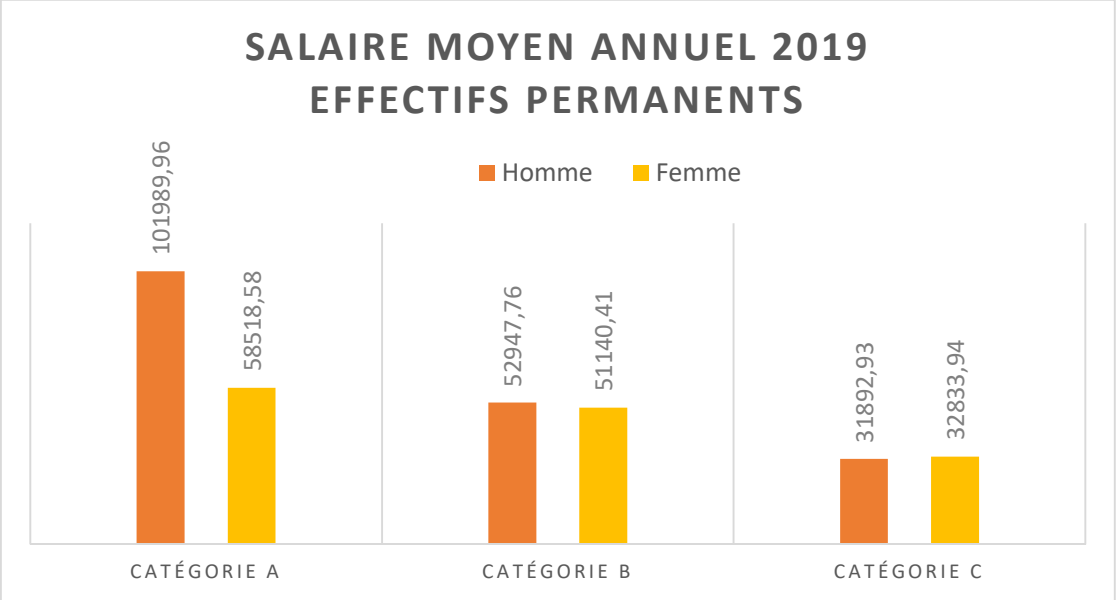
La moyenne d'âge des titulaires dans la collectivité est relativement élevée soit 47 ans et demi avec une moyenne de 48 ans pour les femmes et de 46,3 ans pour les hommes. Cette répartition est supérieure à celle de la fonction publique territoriale évaluée à 45,1 ans pour les femmes et à 44,8 ans pour les hommes.

Répartition par temps de travail



Cette répartition sur le temps de travail met clairement en évidence, un travail à temps non complet ou partiel essentiellement pour les femmes (58%). Ce dernier est en nette diminution suite notamment à la restructuration du SAAD.

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



Au sein de la collectivité, l'écart de revenu entre les femmes et les hommes est marqué pour la catégorie A. Pour les catégories B et C, cet écart est beaucoup plus restreint.

Répartition des entrées et sorties

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

Les recrutements sont en légère baisse. Cela s'inscrit dans la démarche de rationalisation de la masse salariale qui vise à favoriser la réorganisation des missions et des tâches à effectif constant ou en redéployant en interne les missions.

8.9.2 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.

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

En 2019, des actions ont été engagées dans ce domaine. Tout d'abord, depuis l'an dernier, est établi un rapport sur l'égalité professionnelle femme-homme qui est davantage développé que précédemment. De plus, la féminisation des postes et des emplois est systématiquement employée et généralisée au sein des fiches de poste, des délibérations, des rapports. Une communication non stéréotypée est développée sur le plan professionnel.

Sinon sont encore à mettre en place des sessions pour sensibiliser sur le sujet de l'égalité femme-homme ainsi que des conférences ou temps d'échange sur les enjeux de la mixité

Enfin, à l'aube du prochain renouvellement électoral, pourront être envisagées les actions suivantes sur le moyen et long terme

- 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.
- 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.

8.10 Orientations 2020 en matière de ressources humaines

Dans le cadre de la politique en ressources humaines de la collectivité et vu sa volonté d'adapter en permanence le service public aux besoins des usagers et administrés, le SIVOM souhaite 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.

En 2019, a été largement engagée la volonté 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 2020 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.

Suite aux ateliers de travail du dialogue social initiés au sein de la collectivité depuis juin 2018 les quatre problématiques suivantes sont identifiées : 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.

Concernant l'égalité Femme-Homme au sein de la gestion des ressources humaines, le plan est présenté supra (cf. point rapport égalité Homme-Femme).

De plus, en matière de qualité de vie au travail, sont engagées en 2019 des actions portant sur les locaux notamment la sécurité de ces derniers et le matériel mis à disposition dans les espaces de travail. De plus, doivent faire l'objet d'une attention particulière, la convivialité, 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 se poursuivront en 2020 pour les managers de la collectivité, les membres du CHSCT et les élu(e)s.

En 2020, se poursuivra la démarche engagée en 2019 de la brigade de remplacement visant à proposer à des agent(e)s en situation de reclassement professionnel des postes aménagées en archives, secrétariat et accueil, dans le but de leur assurer une montée en compétences et de leur redonner confiance. Au sein de cette brigade rattachée à l'administration générale, à ce jour, 2 agentes ont intégré des postes fixes en mobilité interne

Dans le cadre de la qualité au travail au sein des services à la personne, en partenariat avec la CARSAT, se poursuit le plan TMS PRO Trouble musculo squelettique professionnel) 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 systématisés, les familles informées des tâches possibles de réaliser ; enfin des temps d'échanges permettant aux agent(e)s de communiquer sur leurs pratiques sont 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.

En outre, en 2019, une enveloppe d'un montant estimé à 50 000 € a été allouée dans le cadre du dialogue social. Cela a permis par exemple des aménagements de poste notamment pour la brigade de remplacement. A partir de mai 2019, les dépenses ont été freinées et la somme réservée pour le projet de relocalisation des services techniques.

Suite à l'étude menée en CHSCT, il existe un suivi régulier d'afin de l'accompagner et de le réduire, dans la mesure du possible, vu les coûts qu'il engendre.

	Nombre de jours d'absences									
	Maladie ordinaire	%	Longue maladie (1)	%	Accident du travail (2)	%	Maladie professionnelle	%	Absentéisme médical	%
2019*	6614	7%	2067	2%	2950	3%	1401	2%	13031	14%
2018	7759	8%	2542	3%	2874	3%	1835	2%	15010	16%
2017	9530	10%	2838	3%	2802	3%	1762	2%	16932	18%

* Période de référence : 01/12/2018 au 30/11/2019

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

(2) : Accident du travail + Accident de trajet

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

Les orientations en matière de ressources humaines pour 2020 concerneront les points suivants :

- La réflexion à mener dans le cadre du temps du travail conformément à la loi sur la transformation de la fonction publique d'août 2019
- La poursuite de la mise en œuvre des mesures gouvernementales relatives au déploiement du Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations (PPCR),
- La poursuite de la mise en place du Régime Indemnitaire 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 indemnitaire, mobilité professionnelle, plan de formation) au sein de la collectivité,

9 Rapport sur le développement durable

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

Outre la présentation des politiques territoriales sur le sujet, il est attendu un développement sur les pratiques et activités menées au sein de la collectivité.
Le rapport n'est pas un bilan exhaustif, cependant il s'attache à rendre compte des progrès à réaliser ; compte tenu de l'ampleur des changements à opérer, les actions et politiques menées s'inscrivent dans le moyen et long terme.
Ainsi le rapport illustre d'une part le développement durable dans le fonctionnement de la collectivité et des services et d'autre part, il présente la diversité des politiques ayant intégré le développement durable comme levier d'action.

9.1 Au sein du pôle Ressources

La dématérialisation des instances

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

En 2020, il est prévu d'élargir cette dématérialisation aux comités syndicaux et de mettre à disposition des élus qui n'en sont pas dotés une tablette durant la séance.

Cette poursuite de la dématérialisation permettra de réaliser des économies non négligeables car l'envoi d'un comité syndical concerne 200 enveloppes comprenant chacune en moyenne une trentaine de pages. Il est certain qu'aujourd'hui l'impression des documents en 2 par page permet de réduire le nombre de feuilles imprimées mais reste insuffisant.

La dématérialisation des supports de communication

Depuis 2019 a été engagée une vaste démarche visant à la dématérialisation des supports de communication.

Ainsi les 4 numéros du bulletin interne imprimés à 600 exemplaires sont désormais dématérialisés, soit une économie de 644 € pour les frais d'impression.

De même, depuis 2019, le dépliant budget n'est plus imprimé mais envoyé par mail aux élus et communes adhérentes.

De plus, l'envoi de la carte de vœux par voie dématérialisée est nettement privilégié, ce qui ramène l'impression à 2 220 exemplaires au lieu de 4 100.

Par conséquent, cette dématérialisation des supports de communication s'inscrit pleinement dans une politique de limiter et réduire les impressions, ce qui contribue au développement durable au sein du SIVOM de la Communauté du Bruaysis.

Les actions envisagées pour 2020

Outre la poursuite de la dématérialisation des instances et des supports de communication, il est à noter qu'au sein de la collectivité, la non impression de documents est toujours prônée. Ainsi sont nettement privilégiés le recours à l'outil informatique et l'envoi par mail.

De plus en 2020, le SIVOM souhaiterait mettre en place un système de tri sélectif des déchets au sein des services. Cela viserait à trier ces derniers : papier, aluminium, plastique et déchets. Des containers spécifiques seraient installés aux Ateliers du Trèfle, au 3ème étage de la MDS.

9.2 Au sein du pôle Social

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

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

Les actions quotidiennes de la MIPPS, du RAM et des EHPAD

La MIPPS et le RAM mènent des actions quotidiennes en faveur du développement durable ; à travers les actions menées, ces services transmettent et véhiculent des valeurs éco citoyennes auprès du public.

La MIPPS et du RAM n'ont plus recours à la matière plastique lors de leur manifestation, comme en interne ; des « éco mugs » ont été acquis.

De plus le RAM et la MIPPS ont dématérialisé leur publication et diffusent un maximum de courrier par mail. Sachant que la MIPPS souhaite mettre en place un fonctionnement plus éco responsable pour la diffusion de ces dernières au sein des communes.

Le RAM est très attaché à la réutilisation et au recyclage, valeurs mises en avant à des fins pédagogiques. Par exemple, les chutes de papier sont réutilisées (déchiquetage, collage, fabrication de papier mâché ou de colle écologique…), puis la collecte auprès des assistants maternels continue : contenants en plastique (type « blédichefs », pour y déposer de la colle par exemple), cartons, chutes de tissus, pelotes de laine ou encore pots en verre… Ces éléments de récupération permettent de travailler au quotidien avec les jeunes enfants.

De plus, afin de limiter au maximum l'utilisation de déchets non recyclables, le RAM propose depuis peu, décembre 2019, aux enfants d'utiliser de la peinture solide (en pain).

Au sein des EHPAD, est mis en place un tri sélectif sur lequel l'ensemble du personnel et des résidents sont sensibilisés.

Les véhicules électriques au SSIAD

Au sein du SSIAD qui est amené à de nombreux déplacements vu les interventions à domicile, le recours aux véhicules électriques est systématisé.

L'acquisition de ces véhicules électriques permet d'inscrire les déplacements dans une démarche de développement durable. L'objectif est de remplacer une partie de ses véhicules alimentés par de l'énergie fossile (produits hydrocarburés) par des véhicules électriques.

L'utilisation de ces véhicules permet :

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

De plus, la rédaction du plan de déplacement administration est en cours de rédaction. En 2019, lors de l'entretien professionnel, a été adressé à chaque agent un questionnaire afin de définir les pratiques et cibler les besoins de chacun, élément indispensable dans la phase de diagnostic.

Les actions envisagées pour 2020

Outre la poursuite des actions engagées par les services du pôle et notamment du RAM et de la MIPPS.

Au sein du SPASAD, est envisagé l'acquisition d'un logiciel métier intégré pour les 3 services.

En 2020, l'acquisition de véhicules électriques sera prolongée et le plan de déplacement pourrait être finalisé.

9.3 Au sein du pôle Technique

Le recours aux LEDs au sein de l'éclairage public

Le service contribue largement aux campagnes de « relamping » de l'éclairage public des communes visant à investir pour l'avenir ; car l'éclairage LED est moins énergivore
Le principal handicap avec ces sources lumineuses incandescentes est qu'au moins 95% de l'énergie est transformée en chaleur et non en lumière ce qui entraine un véritable gaspillage énergétique. Ce gaspillage s'explique tout simplement par le fait que le filament émet de la lumière une fois chaud et qu'il faut donc le chauffer afin que de la lumière soit produite.

La différence de la LED vient du fait que la lumière ne vienne pas de la chaleur mais des composants de l'ampoule en elle-même. Le gain en facture énergétique est estimé à 40%.

Pour l'éclairage public sur un parc de 12 000 points lumineux, 6 600 sont maintenant équipés en LEDs et 2 600 sont en lampes basses consommations (60 watts). Donc il reste 2 800 points

lumineux en sodium (150watts) sur nos communes adhérentes. Les interventions curatives du service sur ces lampes représentent un remplacement d'environ 500 lampes par an, lesquelles sont récupérées par l'attributaire du marché pour être orientées vers « RECYLUM » qui les retraite et recycle.

Une gestion durable au sein des espaces verts

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

Cette pratique totalise 40 mètres cube de copeaux, sur la période hivernale.

Pour la saison dite haute saison, de mars à septembre, il s'agit de la période de taille dont les résidus sont broyés.

Bien que de qualité inférieure que pour les branches d'arbres, ces résidus sont transportés au dépôt à Divion, soit 190 mètres cube pour 7 mois.

De même, les feuilles sont au maximum poussées à l'aide de souffleurs dans les massifs d'arbustes pour apporter des nutriments aux différentes plantes et limiter la prolifération des mauvaises herbes en les étouffant.

Pour les endroits où les feuilles ne peuvent être soufflées dans les massifs (avenues, certaines pelouses etc.) celles-ci sont rassemblées en boudin, aspirées à l'aide d'un aspirateur à feuilles et exportées au dépôt à Divion pour une quantité estimée de 80 mètre cube durant la période hivernale.

Pour rappel, le SIVOM de la Communauté du Bruaysis n'a plus recours à aucun produit phytosanitaire conformément aux dépositions légales.

Le garage et la gestion des huiles et batteries

Le garage mécanique gère 450 litres d'huile qui vont être récupérées et retraitées en 2020.
De même, sont gérés et recyclés les pneumatiques, soit environ une vingtaine par an et 5 batteries par an.

Les actions envisagées pour 2020

En 2020, le service entretien va expérimenter la fabrication de produits éco responsables et durables en se reposant sur l'expertise de la MIPPS dans ce domaine.

10 Conclusion

En résumé, les orientations budgétaires 2020 s'articulent autour des axes suivants :

- Stabilisation des dépenses de fonctionnement (chapitres 011 et 012)
- Plans d'actions thématiques : le SPASAD et le RAD
- Plan de stabilisation des EHPAD
- Plan numérique
- Relocalisation partielle des Services Techniques
- Négociation d'un protocole d'accord sur le temps de travail dans la collectivité
- Poursuite d'une politique Ressources Humaines vers la Gestion Prévisionnelle des emplois, des effectifs et des Compétences et vers la démarche métiers

- Réalisation d'investissements en matériel au niveau des Services Techniques et en informatique
- Maintien d'une enveloppe dialogue social pour la qualité de vie au travail
- Proposition de reconduction exceptionnelle « du Coup de Pouce » pour les agent(e)s du SAAD, SSIAD et SRA
- Poursuite de la brigade de remplacement sur une année complète

11 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 %)

12 Sources documentaires

- Données Finance Active novembre 2019
- Banque mondiale « Global Economic Prospects »
- IMF Fonds Monétaire International « Perspectives de l'économie mondiale »
- Commission Européenne Prévisons économique en juillet 2019
- Finances Locales - Note de conjoncture – Tendances 2019 par niveau de collectivités locales – La Banque Postale (septembre 2019)
- Apériodique – Perspectives – France – Projet de loi de finances pour 2020 – Crédit Agricole
- Support de préparation de votre DOB – Caisse d'Epargne – Décembre 2019
- Les collectivités locales en chiffres 2019