



# RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

## 2022

## Table des matières

1.	Introduction.....	4
2.	Eléments de contexte économique.....	4
2.1.	Contexte général et perspectives 2022.....	4
2.2.	Principales mesures de la Loi de Finances 2022 pour les collectivités locales.....	6
3.	Situation financière de la collectivité : BUDGET PRINCIPAL.....	7
3.1.	Chiffres clés du Budget 2021 du SIVOM.....	7
3.2.	Recettes de fonctionnement 2021 (*prévision CA 2021 au 14/01/2022) .....	7
3.3.	Dépenses de fonctionnement 2021 (*prévision CA 2021 au 14/01/2022).....	8
3.4.	Résultat comptable du Budget Principal en € (*prévision CA 2021 au 14/01/2022).....	9
3.4.1.	Résultat comptable du Pôle Social par compétence en € (*prévision CA 2021 au 14/01/2022) .....	10
3.4.2.	Résultat comptable du Pôle Technique par compétence en € (*prévision CA 2021 au 14/01/2022) .....	10
3.5.	Evolution de l'autofinancement (*prévision CA 2021 au 14/01/2022) .....	11
3.6.	Principaux investissements 2021 en € .....	11
3.7.	Gestion de la dette du Budget Principal.....	12
4.	Budgets annexes.....	13
4.1.	EHPAD.....	13
4.1.1.	Recettes de fonctionnement 2021 (*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022) .....	13
4.1.2.	Dépenses de fonctionnement 2021 (*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022) .....	14
4.1.3.	Evolution du résultat comptable des EHPAD (*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022) .....	15
4.1.4.	Evolution de l'autofinancement du Budget EHPAD (*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022) .....	15
4.1.5.	Principaux investissements 2021 des EHPADS en €.....	16
4.1.6.	Gestion de la dette du Budget Annexe des EHPAD.....	17
4.2.	SSIAD (1 <sup>ère</sup> année sans le service SRA).....	18
4.2.1.	Recettes de fonctionnement 2021 (*prévision CA 2021 au 14/01/2022) .....	18
4.2.2.	Dépenses de fonctionnement 2021 (*prévision CA 2021 au 14/01/2022).....	19
4.2.3.	Evolution du résultat comptable du Budget Annexe SSIAD en € (*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022).....	19
4.2.4.	Evolution de l'autofinancement du Budget Annexe SSIAD (*prévision CA 2021 au 14/01/2021) .....	20
4.2.5.	Principaux investissements 2021 du Budget SSIAD .....	20
5.	Orientations budgétaires 2022.....	20
5.1.	Orientations budgétaires par compétences.....	20

5.1.1.	Les compétences du pôle social .....	20
5.1.2.	Les compétences du pôle technique.....	26
5.1.3.	Les relations entre le SIVOM et ses communes membres : de la décision politique aux orientations techniques Principaux investissements 2021 du Budget SSIAD .....	28
6.	La Gouvernance.....	30
6.1	Participation des communes par compétence.....	30
6.2	Participation 2022 .....	32
6.3	Adhésion et retrait de compétences.....	33
7.	Politique des Ressources Humaines.....	33
7.1.	Evolution de la dépense de 2016 à 2021 .....	33
7.2.	Rémunération indiciaire et indemnitaire des titulaires et des non-titulaires.....	36
7.3.	Nouvelle Bonification Indiciaire .....	40
7.4.	Heures supplémentaires-complémentaires-dimanche et nuit .....	40
7.5.	Avantages en nature (logement, repas, véhicules).....	41
7.6.	Formations .....	41
7.7.	Structure des effectifs .....	42
7.8.	Temps de travail .....	45
7.9.	Egalité femme homme dans la collectivité .....	46
7.10.	Orientations 2022 en matière de ressources humaines .....	52
8.	Rapport développement durable .....	53
8.1.	Au sein de l'Administration Générale .....	53
8.2.	Au sein du Pôle Social.....	54
8.3.	Au sein du pôle Technique .....	55
9.	Conclusion .....	56

## 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 relatifs au Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat.

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

Le ROB a pour objectifs :

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

Le ROB donne lieu à un débat et il est acté par une délibération spécifique. Le ROB et la délibération qui s'y rapporte sont transmis au Préfet. Le ROB sera mis en ligne sur le site internet de la collectivité dans un délai d'un mois après son adoption. A toutes fins utiles, y sont intégrés les rapports sur l'égalité Femme-Homme et sur le Développement Durable. Ces derniers, intégrés dans ce document, seront délibérés en amont de la délibération relative au DOB.

## 2. Eléments de contexte économique

### 2.1. Contexte général et perspectives 2022

***La Loi de Finances 2022 est placée sous le signe d'une forte reprise économique permettant un rétablissement progressif des finances publiques.***

La Loi de finances 2022 s'inscrit dans un contexte de croissance soutenue. Le rebond de l'activité a été rapide après la levée des contraintes sanitaires.

Ces développements favorables conduisent à revoir à la hausse la prévision de croissance du PIB pour 2021, à 6% contre 5% dans le programme de stabilité d'avril 2021.

### ***Retour à l'état d'avant crise de l'investissement et du marché du travail***

Le rebond de l'investissement a été particulièrement vigoureux. Après un recul marqué mais moindre qu'initialement craint en 2020, l'investissement a dépassé son niveau d'avant crise dès le 2<sup>e</sup> trimestre 2021, aussi bien pour les entreprises que pour les ménages. Cela témoigne de l'efficacité des mesures d'urgence et de relance en faveur des ménages et des entreprises, qui ont préservé leur capacité d'investissement. En 2020, le pouvoir d'achat des ménages a continué de progresser (+0.4%) malgré une chute historique de l'activité cette même année (-8%). Le taux de marge des entreprises non financières a résisté en 2020 (à 31.7%), avant de rebondir fortement au 1<sup>er</sup> semestre 2021, dépassant les 35%, un niveau supérieur à celui de 2019, qui permet aux entreprises d'investir et de projeter des embauches. Le rebond du marché du travail est ainsi remarquable. Il a été rendu possible par la mise en place du dispositif d'activité partielle exceptionnel, qui a limité les pertes d'emploi et de compétences des salariés pendant la crise et qui a protégé le pouvoir d'achat des salariés, en particulier aux bas niveaux de salaires (indemnisation intégrale du salaire net). Les créations d'emplois salariés ont été très dynamiques au 1<sup>er</sup> semestre 2021 (près de 300 000 au 2<sup>e</sup> trimestre après près de 150 000 au 1<sup>er</sup> trimestre), ce qui a permis à l'emploi salarié de dépasser son niveau d'avant crise et au taux de chômage de revenir en-dessous de son niveau d'avant crise dès le 2<sup>e</sup> trimestre 2021.

### ***Le déploiement du plan de relance se poursuivra en 2022, avec la matérialisation du soutien de l'Union Européenne***

Face à la crise sanitaire, et dans la continuité des mesures d'urgence et de soutien aux entreprises et salariés que le Gouvernement a prises dès le début de la crise, le plan France Relance, doté d'une enveloppe de 100 Md€ a été mis en œuvre depuis l'été 2020. Il répond aux trois défis structurels de l'économie française : l'accélération de la transition écologique, l'amélioration de la compétitivité des

entreprises et le renforcement de la cohésion sociale (compétences) et territoriale (développement de tous les territoires).

La mise en œuvre du plan France Relance a été très rapide : d'ores et déjà, il soutient l'activité et l'emploi, et il contribue aux transformations de notre économie pour la rendre plus verte, plus compétitive, plus solidaire. Un an après sa présentation, 47 Md€ ont déjà été engagés et l'objectif d'engagements fixé par le Premier Ministre pour 2021 est de 70Md€.

Ce déploiement à un rythme très soutenu se poursuivra en 2022 : la Loi de Finances 2022 prévoit ainsi l'ouverture, sur la mission « Plan de Relance », de 12.9 Md€ de crédits de paiement destinés à couvrir une part des engagements déjà réalisés en 2021. Il prévoit également, sur cette même mission, l'ouverture de 1.2 Md€ d'autorisations d'engagement supplémentaires, destinées à intensifier l'action du plan en matière d'emploi et de formation professionnelle, d'infrastructures de transports, de dépenses d'investissement et de modernisation ou encore de recherche. Ces ouvertures d'autorisations d'engagement additionnelles sur le budget général sont compensées, au sein de l'enveloppe de 100 Md€ de France Relance, par une révision à la baisse du besoin prévisionnel au titre du dispositif de garantie de l'Etat apportée aux prêts participatifs, ainsi que par une moindre mobilisation des dispositifs de prêt du Plan climat en œuvre par Bpifrance dans un contexte d'une meilleure tenue de la trésorerie et des fonds propres des entreprises, et de prolongation des prêts garantis de l'Etat. Par ces opérations, l'enveloppe de 100 Md€ de France Relance est tenue, et elle fait l'objet de redéploiements en son sein pour s'ajuster en temps réel aux besoins.

Par ailleurs, la rapidité de déploiement de France Relance permettra de respecter le calendrier de mise en œuvre associé au plan national de relance et de résilience (PNRR), approuvé au niveau européen le 13 juillet dernier. Un premier versement à la France a d'ores et déjà été effectué au titre de préfinancement de son plan par le biais de la facilité pour la reprise et la résilience, à hauteur de 5.1 Md€ (sur près de 40 Md€ attendus par la France). L'effectivité du déploiement du plan France Relance, de la mise en œuvre des réformes présentées dans le cadre du PNRR et de l'atteinte des cibles et jalons sur lesquels la France s'est engagée sera primordiale pour l'obtention des prochaines tranches de financement, dont 7.4 Md€ sont attendus en 2022.

### ***Les mesures d'urgence et de soutien économique ont donné de bons résultats et ont vocation à s'éteindre progressivement.***

Pour faire face à la crise sanitaire et économique sans précédent, des mesures d'urgence d'une ampleur exceptionnelle ont été mises en place dès mars 2020. Elles ont été constamment adaptées à la situation sanitaire, pour accompagner les phases de reprise d'activité tout en continuant de protéger efficacement les entreprises et les ménages dont l'activité reste contrainte. Au total, en réponse au choc économique de court terme engendré par la crise sanitaire, les administrations publiques ont engagé 69.7 Md€ de mesures budgétaires et fiscales de soutien d'urgence qui ont eu un effet sur le solde public en 2020.

Compte tenu de la dynamique de reprise économique, l'extinction progressive des mesures de soutien se fera de façon différenciée selon les secteurs et les territoires, de manière à s'adapter aux conditions effectives de reprise d'activité des entreprises : le fonds de solidarité a été supprimé au 30 septembre 2021 sauf dans les territoires d'outre-mer concernés par une reprise épidémique, et le dispositif dit de « coûts fixes », qui vise à prendre en charge les coûts fixes des entreprises qui ne sont pas couvertes par leurs recettes, leurs assurances ou les aides publiques, a été étendu depuis le 1<sup>er</sup> octobre pour les secteurs pénalisés par les restrictions sanitaires. De même, le régime d'activité partielle exceptionnel a été remplacé le 1<sup>er</sup> septembre 2021 par un nouveau régime d'activité partielle de droit commun, sauf pour les établissements fermés sur décision administrative et ceux des secteurs les plus affectés subissant des pertes de chiffre d'affaires supérieures à 80%, qui continueront à bénéficier d'un reste à charge nul jusqu'à fin octobre.

Aussi, la reprise de l'activité permettra de réduire l'effet sur le solde public des mesures exceptionnelles d'urgence à 8.1 Md€ en 2022, essentiellement constitué des dépenses exceptionnelles de santé pour continuer à répondre à la situation sanitaire.

## **Une réduction de moitié du déficit 2022 grâce à la sortie des mesures d'urgence**

Après le déficit inédit de 9.1% du PIB en 2020, le déficit public s'est réduit dès 2021 en raison du rebond de l'activité. Cette réduction du déficit est progressive, du fait du nécessaire maintien des dispositifs de soutien aux ménages et aux entreprises pour faire face à la crise sanitaire et de la montée en charge rapide du plan de relance.

En 2022, à la faveur de la poursuite du rebond de l'économie et de l'extinction des mesures de soutien, le déficit public serait quasiment réduit de moitié et atteindrait 4.8% du PIB.

### 2.2. Principales mesures de la Loi de Finances 2022 pour les collectivités locales

Les collectivités locales qui avaient été très concernées par l'aspect « Anti Crise » de la Loi de Finances de 2021 (allègement de la fiscalité des entreprises du secteur industriel avec la baisse des impôts de production, abondement exceptionnel des aides à l'investissement DSIL, mise en place d'un filet de sécurité budgétaire pour les collectivités les plus touchées par la crise) semblent, cette année, moins au centre du débat budgétaire.

De fait, peu de dispositifs les concernent directement dans le cadre de la Loi de Finances 2022. Les dotations de l'Etat sont stabilisées à leur niveau de 2021, soit une enveloppe de 28.6 Md€. Seule évolution, la DSR et la DSU qui progresseront de +95 Md€, progression reconduite désormais tous les ans à un niveau à peu près similaire.

Cette année encore l'enveloppe normée des dotations de l'Etat aux collectivités fera appel aux variables d'ajustement (les fameux « gages ») pour équilibrer les différentes enveloppes, soit un besoin de financement de 50 Md€ en 2021. L'exposé des motifs de la Loi de Finances note que ce gage est en réduction par rapport aux années antérieures. Il était de 51 Md€ en 2021, 120 Md€ en 2020, 159 Md€ en 2019 et 293 Md€ en 2018.

La Loi de Finances prévoit de mobiliser deux variables pour financer ce gage : la dotation pour transfert de compensations d'exonérations de fiscalité directe locale dite « dotation carrée » et la dotation de compensation de la réforme de la taxe professionnelle (DCRTP), chacune abondant de 25 Md€ ce besoin de financement.

En conclusion, si la Loi de Finances 2022 pouvait se résumer, nous aurions les principaux éléments suivants :

- Une croissance économique de 4%,
- Un déficit public de 4,8%,
- Un taux d'endettement de 114%,
- Une absorption symbolique de 6% de la « dette Covid »,
- Le taux de prélèvements obligatoires stable à 43,5%,
- Un budget de 41 milliards pour la Défense
- Un budget inédit de 4 milliards pour la Culture,
- Une hausse de 1,6 milliard pour l'éducation,
- 200 millions pour le plan d'urgence,
- Des rentrées fiscales de 311 milliards.

Sources : Caisse d'Epargne, La Gazette des Communes.

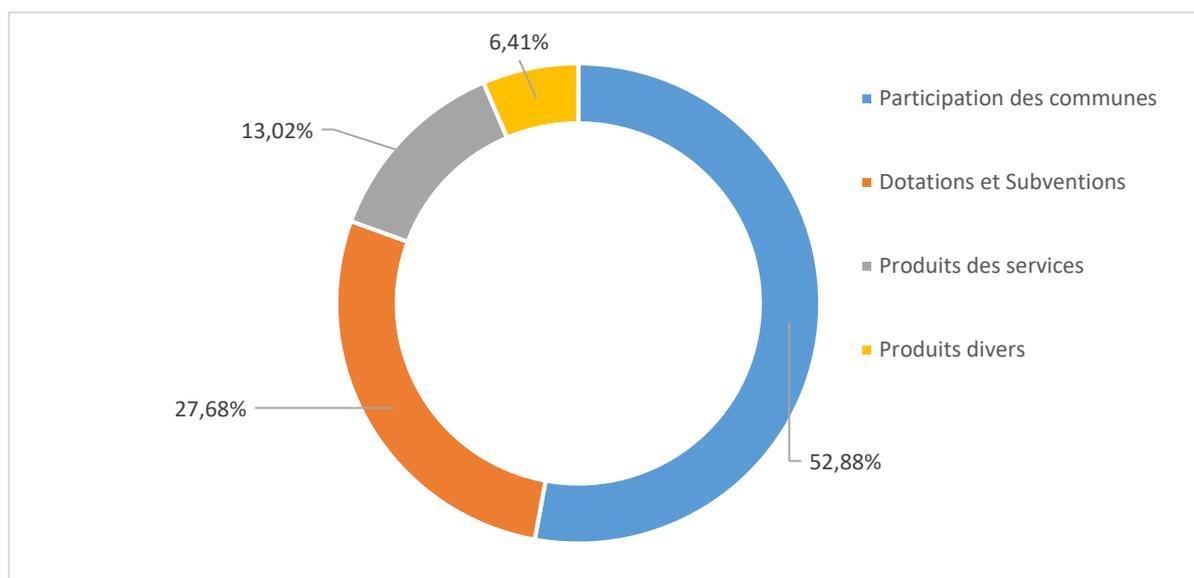
### 3. Situation financière de la collectivité : BUDGET PRINCIPAL

#### 3.1. Chiffres clés du Budget 2021 du SIVOM

	2021	2020
Nombre de communes	26	26
Nombre d'habitants (chiffre DGF 2021)	93 707	93 766
Nombre de compétences (AG compris)	12	12
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Social (hors EHPAD)	20	20
Nombre moyen de communes adhérentes au Pôle Technique	10	10
Montant du Budget Principal en fonctionnement en k€	8 475	9 049
Montant de l'ensemble des budgets en fonctionnement en k€	14 703	14 964

#### 3.2. Recettes de fonctionnement 2021 (\*prévision CA 2021 au 14/01/2022)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021*
Produits des services des Domaines	1 406	1 452	1 431	1 478	963
Dotations et subventions	4 629	3 897	2 277	2 311	2 047
Participation des communes	3 660	4 100	3 893	3 899	3 910
Autres produits de gestion courante	131	172	194	186	177
Atténuation de charges	441	352	117	68	58
Produits exceptionnels	38	884	306	274	240
<b>TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>10 305</b>	<b>10 857</b>	<b>8 218</b>	<b>8 216</b>	<b>7 395</b>



Les 2 principales recettes pour le budget principal du SIVOM sont d'une part la participation des communes (52,88%) et d'autre part les dotations et subventions (27,68%).

En 2021, une attention particulière a été portée à la communication et aux relations entretenues avec les partenaires financiers tels que la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), le Conseil Départemental, l'Agence Régionale de Santé (Prestations de Service pour le RPE, subventions pour les actions de prévention de la MIPPS, dotations APA et PCH pour le SAAD, ...).

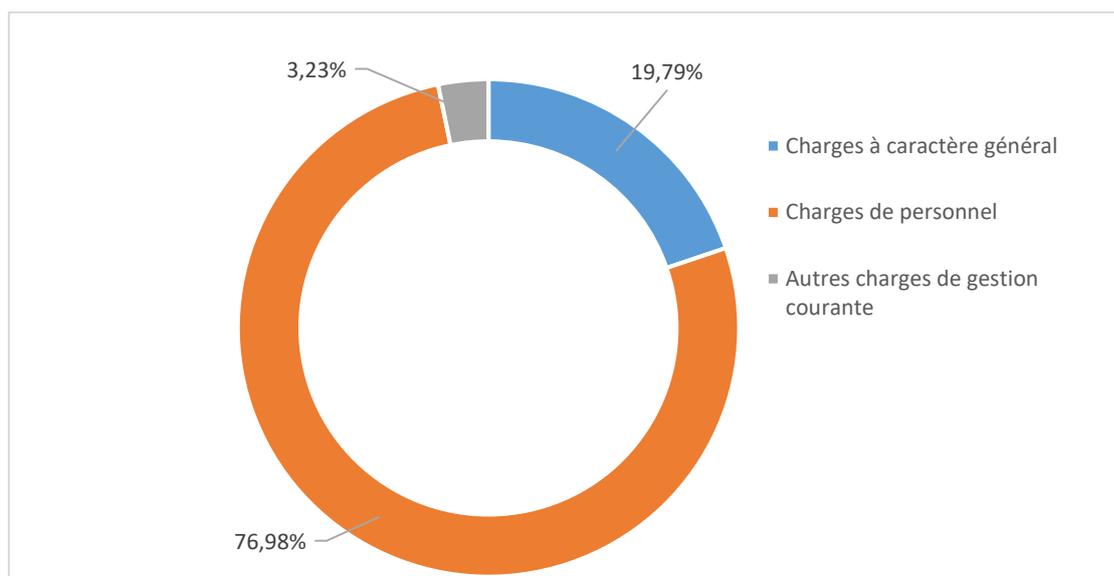
Les produits des services relatifs à la vente des repas, 695 000 euros représentant 77 272 plateaux-repas livrés à 408 bénéficiaires, subviennent au besoin budgétaire à hauteur de 13,02%.

Suite à la démutualisation, les remboursements de mise à disposition de personnel se sont arrêtés au 30 juin 2021 pour la plupart des agents et au cours du 1<sup>er</sup> trimestre pour les encadrants.

A hauteur également d'environ 6,41%, se cumulent des produits divers tels que les produits exceptionnels, les atténuations de charges et les autres produits de gestion courante (principalement des remboursements d'assurances suite à des sinistres et des remboursements d'indemnités journalières).

### 3.3. Dépenses de fonctionnement 2021 (\*prévision CA 2021 au 14/01/2022)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021*
Charges à caractère général	1 220	1 225	1 435	1 521	1 398
Charges de personnel	8 955	8 273	6 378	6 136	5 437
Autres charges de gestion courante	93	94	91	89	76
Charges financières	15	12	9	7	6
Charges exceptionnelles	54	38	85	1	146
<b>TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>10 337</b>	<b>9 642</b>	<b>7998</b>	<b>7 754</b>	<b>7 063</b>



Les charges de personnel s'élèvent à 76,98% (en baisse par rapport à 2020 du fait de la fin de la mise à disposition du personnel du SIVOM et du non-renouvellement du poste de responsable juridique).

Les charges à caractère général représentent 19,79% et diminuent de 8,09 % par rapport au CA 2020 (-153 000€).

Les charges exceptionnelles, financières et autres charges de gestion courante représentent 3,23% des dépenses réelles de fonctionnement (celles-ci sont en augmentation par rapport au CA 2020 du fait d'écritures en contrepassation dépenses/recettes pour un rattachement de produits 2020 non suivis d'effet).

#### 3.4. Résultat comptable du Budget Principal en € (\*prévision CA 2021 au 14/01/2022)

	2020			2021		
	Résultat réel du service	Reversement Frais d'A.G.	Total	Résultat réel du service	Reversement Frais d'A.G.	Total
<b>TOTAL PÔLE RESSOURCES</b>	-601 500	760 562	159 062	-626 026	757 779	131 753
	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total
<b>TOTAL PÔLE TECHNIQUE</b>	602 552	412 591	189 961	767 289	434 836	332 453
<b>TOTAL PÔLE SOCIAL</b>	135 831	214 455	-78 624	207 116	209 914	-2 798
<b>RESULTAT COMPTABLE BUDGET PRINCIPAL</b>			<b>270 399</b>			<b>461 408</b>

3.4.1. Résultat comptable du Pôle Social par compétence en € (\*prévision CA 2021 au 14/01/2022)

	2020			2021		
	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total
SIS	35 018	29 376	5 642	-38 048	31 202	-69 250
SAAD	44 910	70 594	-25 684	181 755	102 984	78 771
RAD	-17 988	12 957	-30 945	13 484	0	13 484
MIPPS	35 324	33 506	1 818	84 408	35 332	49 076
RPE	38 567	68 022	-29 455	-34 483	40 396	-74 879
<b>TOTAL PÔLE SOCIAL</b>	<b>135 831</b>	<b>214 455</b>	<b>-78 624</b>	<b>207 116</b>	<b>209 914</b>	<b>-2 798</b>

La participation aux frais d'Administration Générale versée par le service RAD a été réorientée sur le service du SAAD en compensation de la charge salariale d'un agent dont le transfert financier du RAD au SAAD n'a pas été réalisé en 2021. La régularisation a été faite pour l'exercice 2022 (14 783€).

Le résultat du Pôle Social reste négatif mais en très nette amélioration par rapport à 2020 : le détail par compétence est repris au chapitre 5 de ce ROB.

3.4.2. Résultat comptable du Pôle Technique par compétence en € (\*prévision CA 2021 au 14/01/2022)

	2020			2021		
	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total	Résultat réel du service	Participation Frais d'A.G.	Total
Feux Tricolores	34 175	24 853	9 322	60 185	2 636	57 549
Balayage Mécanisé	99 865	28 889	70 976	99 995	53 083	46 912
Eclairage Public	174 183	119 630	54 553	224 631	127 735	96 896
Espaces Verts	316 546	261 436	55 110	382 478	251 382	131 097
<b>TOTAL PÔLE TECHNIQUE</b>	<b>624 769</b>	<b>434 808</b>	<b>189 961</b>	<b>767 289</b>	<b>434 836</b>	<b>332 453</b>

Le résultat comptable du Pôle Technique maintient un excédent important : le détail par compétence est repris au chapitre 5 de ce ROB.

### 3.5. Evolution de l'autofinancement (\*prévision CA 2021 au 14/01/2022)

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

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

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

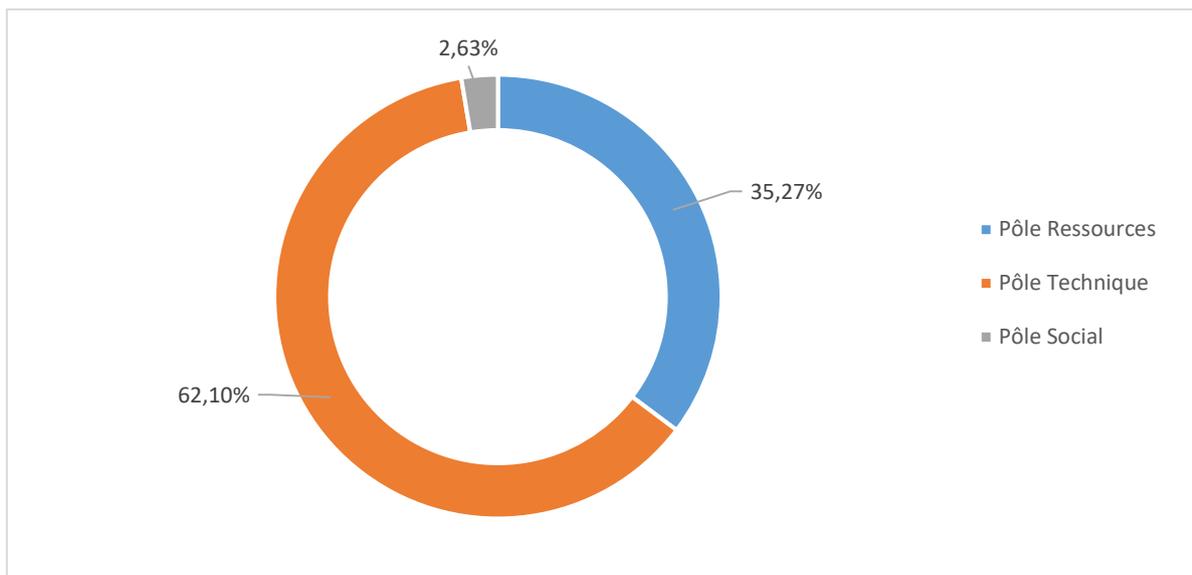
<b>Evolution de l'autofinancement du BUDGET PRINCIPAL - 2017 à 2021*</b>					
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021*</b>
Epargne de gestion en k€	0	380	8	196	186
Epargne brute en k€	-31	1 214	220	462	332
Epargne nette en k€	-85	1 158	71	312	180
Evolution en %		1 462,35%	-93,87%	339,44%	-42,31%

On note une baisse de l'épargne nette (due à un montant élevé de charges exceptionnelles 146K€).

### 3.6. Principaux investissements 2021 en €

<b>Type de dépenses</b>	<b>Mandaté</b>	<b>Reports</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Matériel informatique et logiciels	28 514,23	257,83	28 772,06	23,55
Mobiliers	0	9 780,08	9 780,08	8,01
Matériels techniques	68 772,57	14 853,35	83 625,92	68,44
<b>Total des investissements 2021</b>	<b>97 286,80</b>	<b>24 891,26</b>	<b>122 178,06</b>	<b>100%</b>

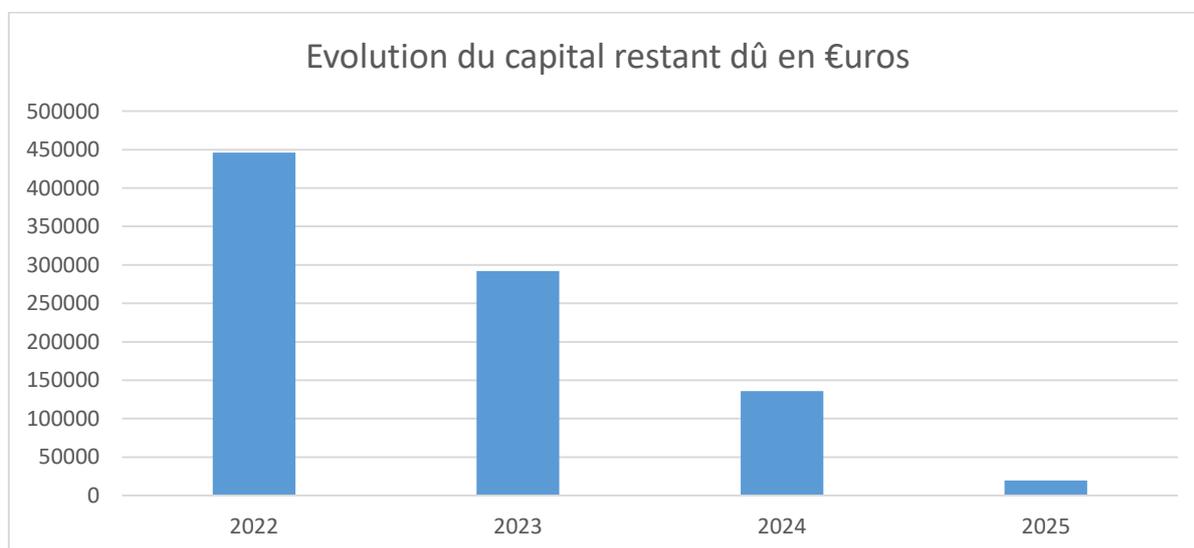
Les principaux investissements 2021 concernent le Pôle Technique pour 62,10%, notamment par l'acquisition d'outillages (chariot de transport, arrache-rotules, taille-haies, tronçonneuses...) et de véhicules (2 RENAULT Master) pour le service Espaces Verts, puis le Pôle Ressources pour 35,27% par l'achat de matériels informatiques (onduleurs, imprimantes, Switch, pare-feux, ordinateurs suite aux confinements, logiciels divers et anti-spam).



### 3.7. Gestion de la dette du Budget Principal

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

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



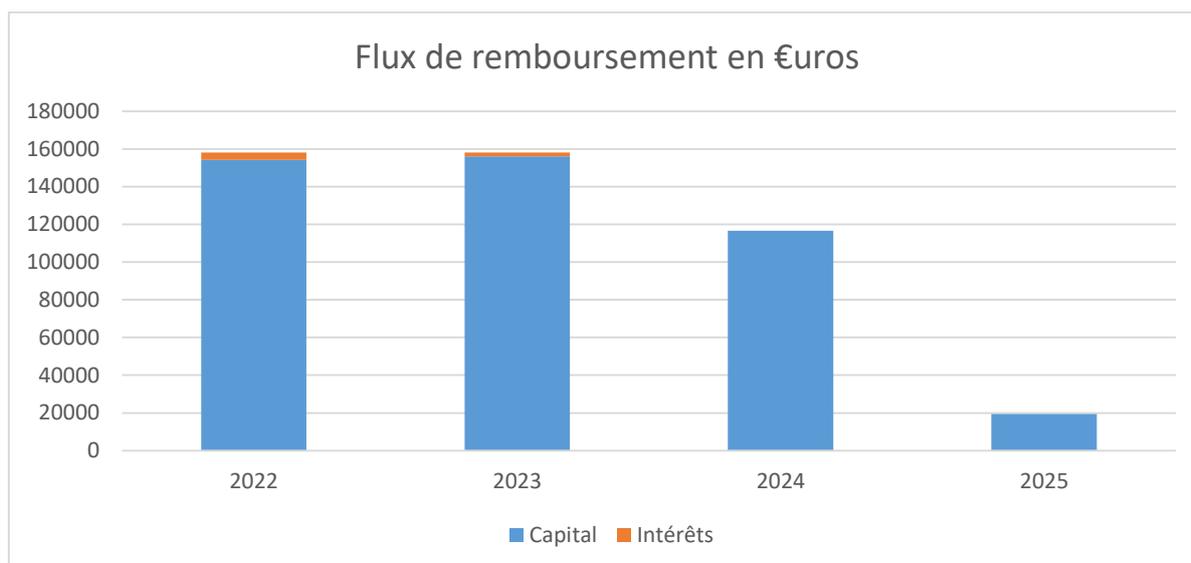


Tableau du profil d'extinction par exercice annuel du 01/01/N au 31/12/N

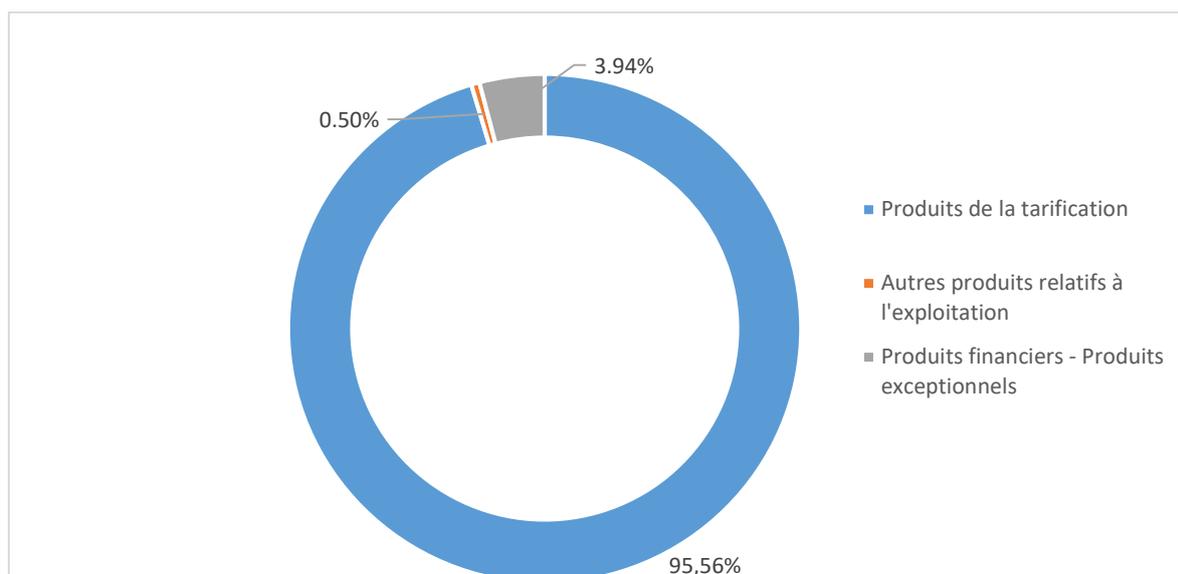
Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêt	Flux total	CRD fin d'exercice
<b>2022</b>	446 200,09 €	154 162,94 €	3 862,61 €	158 025,55 €	292 037,15 €
<b>2023</b>	292 037,15 €	156 047,04 €	1 978,50 €	158 025,54 €	135 990,11 €
<b>2024</b>	135 990,11 €	116 556,00 €	- €	116 556,00 €	19 434,11 €
<b>2025</b>	19 434,11 €	19 434,11 €	- €	19 434,11 €	- €
		446 200,09 €	5 841,11 €	452 041,20 €	

#### 4. Budgets annexes

##### 4.1. EHPAD

###### 4.1.1. Recettes de fonctionnement 2021 (\*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022)

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	ERRD 2017	ERRD 2018	ERRD 2019	ERRD 2020	ERRD 2021*
Produits de la tarification	4 058	3 965	3 972	4 314	4 360
Autres produits relatifs à l'exploitation	239	182	88	37	23
Produits financiers	66	16	172	123	180
<b>TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>4 363</b>	<b>4 163</b>	<b>4 232</b>	<b>4 474</b>	<b>4 563</b>

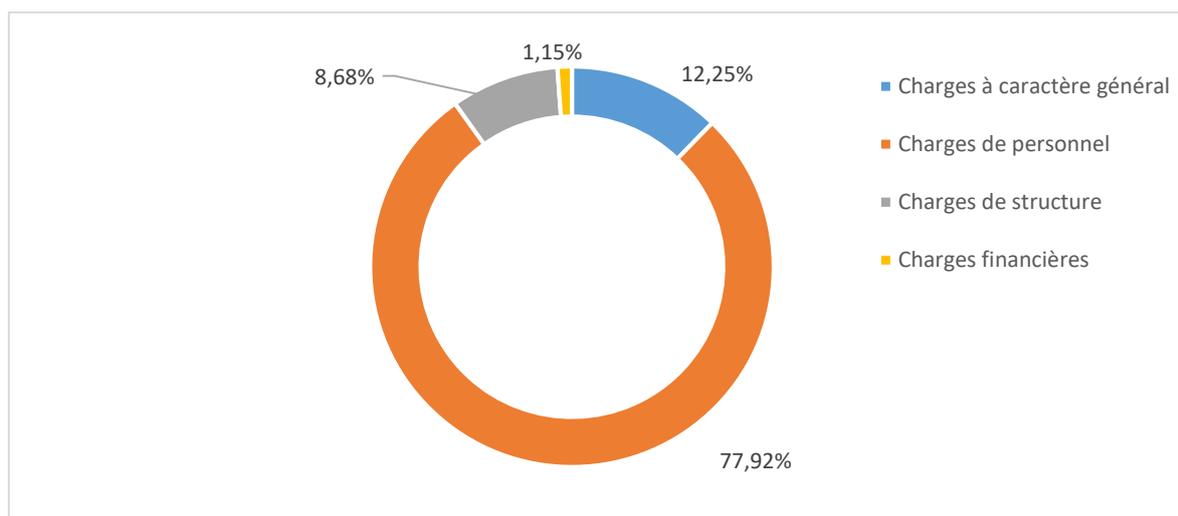


La principale recette pour le Budget Annexe EHPAD est représentée par les produits de la tarification. Ils représentent 95,56% des recettes de fonctionnement et sont en légère hausse, suite à la revalorisation du tarif journalier fixé par le Conseil Départemental.

Les autres recettes restent faibles, seule subsiste une augmentation des remboursements d'indemnités journalières pour absence des personnels titulaires (114 895,85€ en 2020 et 154 281,64 € en 2021).

#### 4.1.2. Dépenses de fonctionnement 2021 (\*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	ERRD 2017	ERRD 2018	ERRD 2019	ERRD 2020	ERRD 2021*
Charges à caractère général	553	531	525	541	542
Charges de personnel	3 111	3 079	3 075	3 195	3 448
Charges de structure	339	329	409	359	384
Charges financières	95	84	73	62	51
<b>TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>4 098</b>	<b>4 024</b>	<b>4 082</b>	<b>4 157</b>	<b>4 425</b>



A titre principal, se retrouvent les charges de personnel à hauteur de 77,92%. Celles-ci sont en augmentation suite à la mise en place des primes décidées au niveau national.

Les charges à caractère général représentent 12,25% et sont relativement stables.

La hausse des charges de structure est due principalement à la souscription de l'assurance responsabilité civile médicale du SIVOM.

#### 4.1.3. Evolution du résultat comptable des EHPAD (\*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022)

<b>Résultat comptable en € (hors affectation N-1) du BUDGET ANNEXE EHPAD</b>					
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021*</b>
Section Hébergement	48 736	-36 155	-73 974	-42 527	-273 256
Section Soins	132 304	44 366	106 660	309 503	448 248
Section Dépendance	-104 209	-52 769	-71 676	-120 630	-187 576
<b>TOTAL BUDGET EHPAD</b>	<b>76 831</b>	<b>-44 558</b>	<b>-38 990</b>	<b>146 346</b>	<b>-12 584</b>

#### 4.1.4. Evolution de l'autofinancement du Budget EHPAD (\*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022)

<b>Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE de 2017 à 2021*</b>					
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021*</b>
Epargne de gestion en k€	294	211	64	260	12
Epargne brute en k€	264	139	151	317	138
Epargne nette en k€	20	-115	-89	73	-96
Evolution en %		-675,00%	-22,61%	182,02%	-231,51%

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

#### 4.1.5. Principaux investissements 2021 des EHPADS en €

Type de dépenses	Mandaté	Reports	Total	%
Matériel divers	1 481,89	0	1 481,89	100
<b>Total des investissements 2021</b>	<b>1 481,89</b>	<b>0</b>	<b>1 481,89</b>	<b>100</b>

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

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

A ce sujet et face à la faiblesse de la capacité d'autofinancement de ce Budget Annexe M22, une demande de financement d'investissements a été déposée auprès de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) pour un montant de 33 490€.

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

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

Celles-ci sont détaillées comme suit :

- l'achat de matériel ergonomique afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques des agents
- une opération de travaux sur l'entrée de l'EHPAD Elsa Triolet dont la porte piétonne est défectueuse
- une opération de travaux sur les vitres de l'EHPAD Les Myosotis afin de prévenir les risques de fortes chaleurs dans le cadre du plan canicule
- l'intervention sur le tableau de Système de Sécurité Incendie suite à un dérangement
- l'intervention sur l'adoucisseur de l'EHPAD Les Myosotis
- l'intervention sur la pompe de relevage de l'EHPAD Elsa Triolet.

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

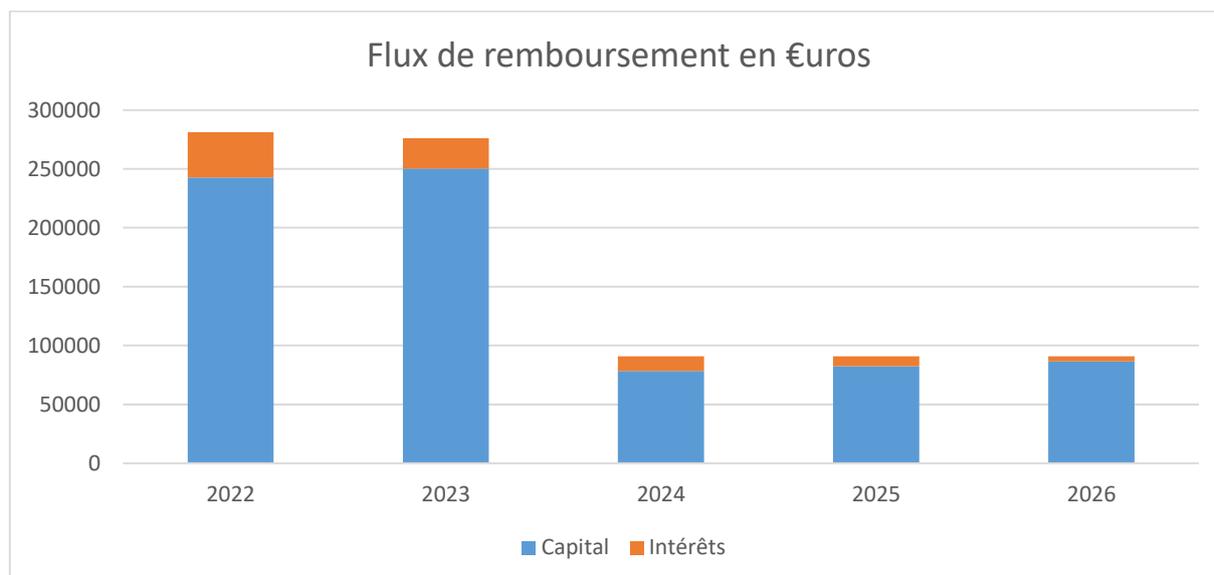
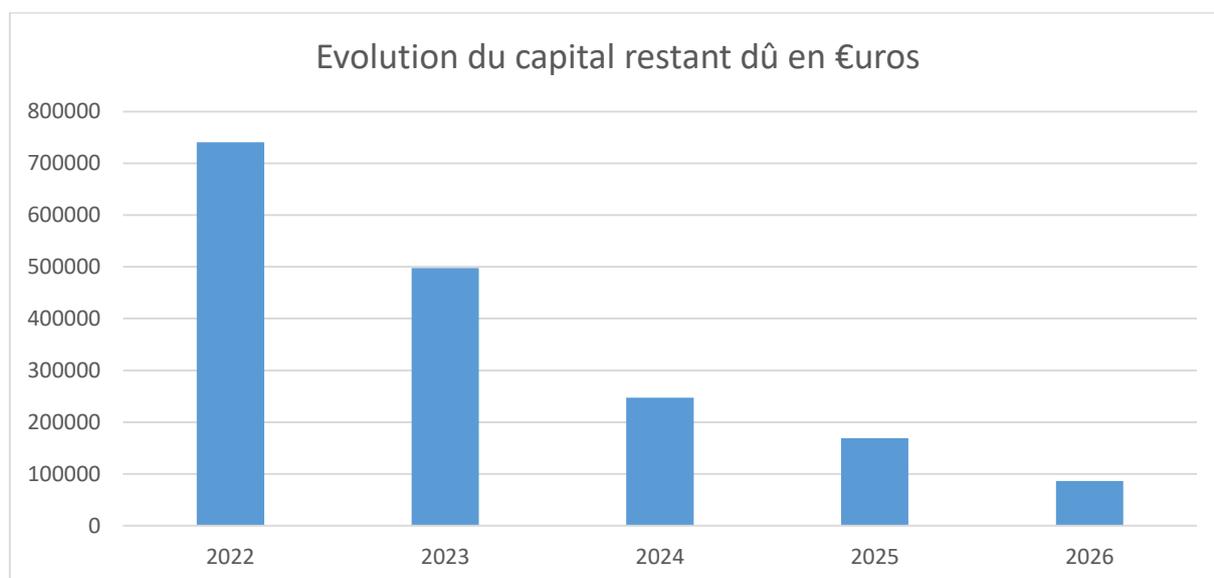


Tableau du profil d'extinction par exercice annuel du 01/01/N au 31/12/N

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêt	Flux total	CRD fin d'exercice
<b>2022</b>	740 358,90 €	242 583,10 €	38 480,36 €	281 063,46 €	497 775,80 €
<b>2023</b>	497 775,80 €	250 342,22 €	25 766,59 €	276 108,81 €	247 433,58 €
<b>2024</b>	247 433,58 €	78 488,03 €	12 371,68 €	90 859,71 €	168 945,55 €
<b>2025</b>	168 945,55 €	82 412,43 €	8 447,28 €	90 859,71 €	86 533,12 €
<b>2026</b>	86 533,12 €	86 533,12 €	4 326,59 €	90 859,71 €	- €
		740 358,90 €	89 392,50 €	829 751,40 €	

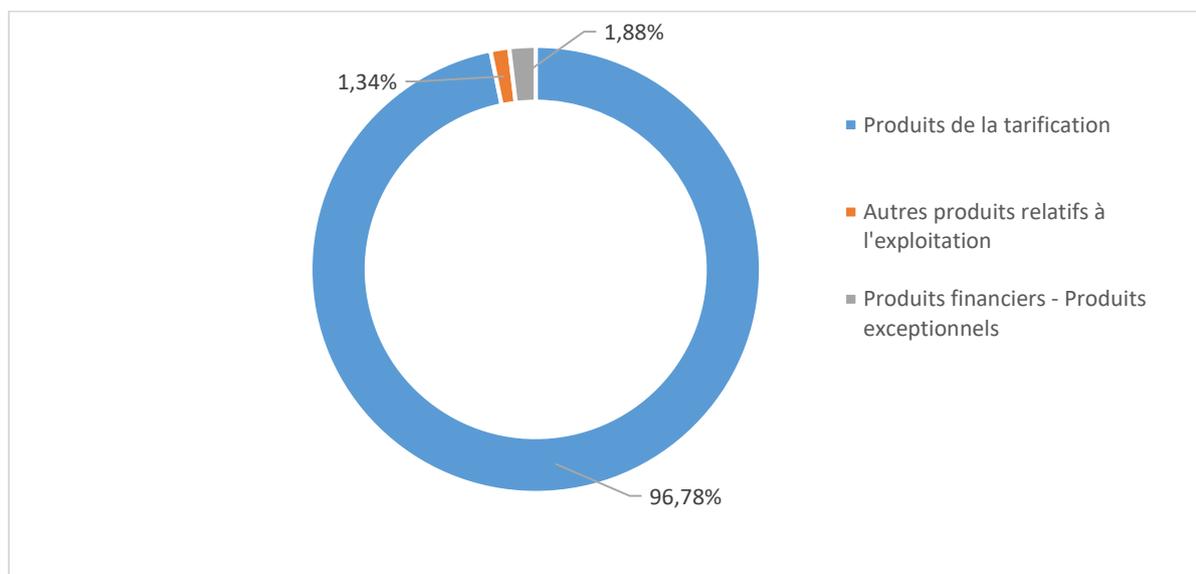
A ce jour, le montant de la dette est de 740 k€.

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

#### 4.2. SSIAD (1<sup>ère</sup> année sans le service SRA)

##### 4.2.1. Recettes de fonctionnement 2021 (\*prévision CA 2021 au 14/01/2022)

<b>RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)</b>	<b>CA 2017</b>	<b>CA 2018</b>	<b>CA 2019</b>	<b>CA 2020</b>	<b>CA 2021*</b>
Produits de la tarification	1 450	1 460	1 588	1 621	1 443
Autres produits relatifs à l'exploitation	28	24	49	24	20
Produits financiers		1	45	35	28
<b>TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>1 480</b>	<b>1 485</b>	<b>1 682</b>	<b>1 680</b>	<b>1 491</b>



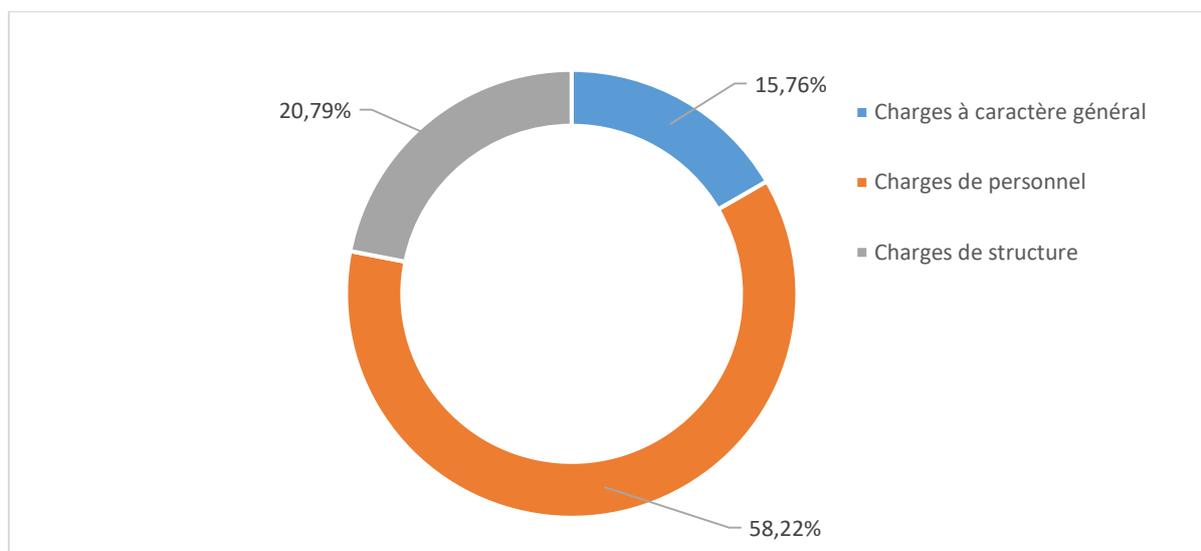
La principale recette pour le budget annexe du SSIAD est représentée par les produits de la tarification à hauteur de plus de 96% (Dotation ARS) dont une partie a été reversée à l'ABLAPA (suite à une erreur administrative de la CPAM).

L'ARS n'a pas renouvelé en 2021 sa dotation exceptionnelle liée à la prime Covid-19 versée aux agents.

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

#### 4.2.2. Dépenses de fonctionnement 2021 (\*prévision CA 2021 au 14/01/2022)

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT (en k€)	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021*
Charges à caractère général	248	296	382	261	235
Charges de personnel	1 146	1 177	1 208	1 153	868
Charges de structure	121	103	102	148	236
<b>TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>1 515</b>	<b>1 576</b>	<b>1 692</b>	<b>1 562</b>	<b>1339</b>



A titre principal, se retrouvent les charges de personnel à hauteur de 58,22%. Il est à noter qu'en 2021, elles sont en baisse de 24,72%, principalement en raison du départ à la retraite du cadre de santé, des agents du SRA et à la baisse du recours aux contractuels.

Les charges à caractère général représentent 15,76% et sont en baisse de 9,96% par rapport à 2020 du fait de la maîtrise des coûts des actes infirmiers et de la baisse des frais de déplacement (meilleure utilisation du parc automobile).

Les charges de structure représentent 20,79% et sont en augmentation du fait du reversement de la Dotation ARS pour le SRA perçue à tort par le SSIAD et reversée ensuite à l'ABLAPA (Compensation budgétaire effectuée).

#### 4.2.3. Evolution du résultat comptable du Budget Annexe SSIAD en € (\*prévision ERRD 2021 au 14/01/2022)

	2017	2018	2019	2020	2021*
Service de Soins Infirmiers A Domicile	-11 283	-65 223	4 588	25 374	52 215
Soins Résidence Autonomie	-29 427	-34 029	-29 843	93 371	X
<b>TOTAL BUDGET ANNEXE SSIAD</b>	<b>-40 709</b>	<b>-99 252</b>	<b>-25 255</b>	<b>118 745</b>	<b>52 215</b>

Les explications reprises ci-dessus permettent au budget de présenter un résultat comptable excédentaire.

#### 4.2.4. Evolution de l'autofinancement du Budget Annexe SSIAD (\*prévision CA 2021 au 14/01/2021)

<b>Evolution de l'autofinancement du BUDGET ANNEXE SSIAD - 2017 à 2021*</b>					
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021*</b>
Epargne de gestion en k€	-11	-85	-51	136	303
Epargne brute en k€	-35	-91	-13	118	152
Epargne nette en k€	-35	-91	-13	118	152

Les résultats 2021 ne peuvent être comparés aux résultats antérieurs du fait de la séparation du SSIAD et du SRA au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### 4.2.5. Principaux investissements 2021 du Budget SSIAD

Seule une tablette d'une valeur de 595,20€ a été achetée.

## **5. Orientations budgétaires 2022**

### 5.1. Orientations budgétaires par compétences

#### 5.1.1. Les compétences du pôle social

- Service insertion solidarité (SIS)

En 2021, le service insertion solidarité (SIS) a assuré l'accompagnement de 1 349 personnes bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), réparties sur 9 communes du territoire du Bruaysis à savoir : Bajus, Bruay-La-Buissière, Calonne-Ricouart, Divion, Haillicourt, Houchin, Houdain, Marles-Les-Mines et Ruitz.

1 099 personnes ont été accompagnées et 10 691 entretiens ont été réalisés.

Parmi les bénéficiaires suivis en 2021, plus de 65 % d'entre eux sont des femmes, âgées en majorité de 25 à 49 ans, souvent en situation d'isolement, peu ou pas qualifiées, non mobiles voire en situation d'illettrisme. Les hommes moins nombreux en effectif dans la sphère solidarité sont également âgés en majorité de 25 à 49 ans. Ils sont peu qualifiés, souvent inactifs (non-inscrits au Pôle Emploi) et non mobiles. Ils présentent également fréquemment une problématique de santé importante (addiction, dépression).

Ces caractéristiques ont une incidence sur la durée et la complexité des parcours.

De manière générale, les situations des bénéficiaires du RSA sont dégradées. L'instabilité, la perte de l'estime de soi, la démotivation voire le fatalisme accentué par la crise sanitaire et la difficulté à se projeter dans l'avenir supposent un accompagnement de longue durée par le service.

La montée en qualification du public constitue une priorité pour l'équipe de référents solidarité. En 2021, sur 177 positionnements en formation, seules 80 personnes ont effectivement intégré une action qualifiante ou professionnalisante. Le taux de participation a néanmoins doublé par rapport à 2019.

Le service a dépassé en 2021 les objectifs fixés par le conventionnement avec le Département, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Le service justifie notamment de 165 sorties positives du dispositif du RSA (obtention d'un emploi par exemple), soit plus du double des objectifs qualitatifs fixés par le Département.

Sur le plan budgétaire, la participation du Département d'un montant de 153 120€ est inférieure à celles des communes, pour une compétence pourtant de champ départemental.

La participation des communes est actuellement de 218 370€.

Le SIVOM a sollicité le Département à plusieurs reprises afin d'accroître la part de subventionnement du service, sans succès.

Celle-ci est liée à des règles en termes de nombre de suivis de bénéficiaires du RSA et de qualité de service, elles s'appliquent, quel que soit le statut de l'organisme gestionnaire.

Le Département ne finance pas le poste de secrétariat.

Le Département doit lancer un appel à projet pour le second semestre 2022 en vue d'un nouveau conventionnement, dont le contenu n'est pas encore connu et pour lequel l'espoir est qu'il apporte des financements complémentaires au service.

Le service doit s'orienter en 2022, à la demande de l'exécutif, sur la réponse aux appels à projets dans le cadre du contrat de Ville, pour diversifier les actions et les sources de financement.

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

23 communes adhèrent à la Maison Intercommunale de Prévention et de Promotion de la Santé (MIPPS). La participation des communes à la compétence est de 277 523€.

En 2021, les actions habituelles de la MIPPS ont été maintenues auprès du public, des plus jeunes aux seniors :

- ✓ Clésanté (achat de brosses à dents, documentation)  
Pour l'année scolaire 2020/2021 : 64 écoles inscrites, 5 961 élèves sensibilisés, 312 animations réalisées de septembre à juillet.
- ✓ Randosanté (communication, convivialité).
- ✓ Défi dix jours sans écran : actions (inauguration théâtre, actions, convivialité, communication).
- ✓ Mois sans tabac (financement possible de la CPAM).
- ✓ Prévention des cancers : actions octobre rose, mars bleu, col de l'utérus (communication, convivialité, co-financement possible de la CPAM et de l'ARS), novembre (cancers masculins).  
A titre d'exemple, pour octobre rose 2021 : 22 actions menées au sein de 14 communes, 1425 usagers sensibilisés à la promotion du dépistage organisé du cancer du sein et à la prévention des cancers.
- ✓ TempSantéSeniors (communication, convivialité).
- ✓ Centre de ressources documentaires : acquisition de supports pédagogiques en fonction des attentes des partenaires des différents collectifs de travail et des besoins identifiés sur le territoire.
- ✓ Vie affective et sexuelle : cinés débat, café sexo, temps forts.
- ✓ #adoprevaddictions : programme de prévention des addictions proposé aux collèves, 9 collèves inscrits en 2021, 1 440 élèves sensibilisés.

En 2022, la MIPPS va accentuer les actions de prévention et de promotion de la santé menées auprès de la population.

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

Une enveloppe de crédits de 20 000€ sur fonds propres de la MIPPS sera réservée en 2022 au financement de ce projet.

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

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

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

De plus, l'équipe de la MIPPS proposera des animations de prévention en dehors du temps scolaire auprès des accueils de loisirs, des centres animations jeunesse et auprès des lycéens, afin de renforcer les messages de prévention transmis dans le cadre du programme CléSanté.

Enfin, Le SIVOM a le projet de proposer en 2022 des conventionnements aux communes non adhérentes (à la compétence ou au SIVOM du Bruaysis) afin que la MIPPS puisse intervenir sur le territoire communal, à titre de découverte, pour valoriser et faire connaître ses actions.

- Le Relais Petite Enfance (RPE)

Le Relais Petite Enfance (RPE) a organisé 164 animations en 2021 auprès du public, permettant de toucher 620 enfants, 364 assistants maternels et 37 parents.

En ce qui concerne les malles pédagogiques, 166 malles ont été livrées à 49 assistants maternels différents et 10 ont été empruntées par 6 assistants maternels qui ont fait le choix de se déplacer au RPE.

Le RPE a poursuivi en 2021 sa mission de professionnalisation des assistants maternels en organisant des actions de formation continue.

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

- ✓ sauveteur secouriste du travail
- ✓ parler « un mot et un signe »
- ✓ contes et histoires à raconter
- ✓ prendre soin de soi et prévenir l'épuisement professionnel
- ✓ accompagner un enfant avec un trouble de l'attention
- ✓ les nouvelles connaissances sur le cerveau de l'enfant

Sur le plan budgétaire, le service est structurellement déficitaire :

- ✓ la participation des communes est actuellement de 103 295€.
- ✓ 21 communes sur 26 adhèrent au RPE.
- ✓ l'effectif du RPE est actuellement composé de 4 agentes titulaires du cadre d'emplois des éducatrices de jeunes enfants, classé en catégorie A de la Fonction Publique Territoriale.

Un partenariat de proximité avec la CAF a pour perspectives deux axes de travail menés en parallèle par l'équipe.

### **Le 1<sup>er</sup> axe de travail : l'organisation d'une réunion participative de travail sur le RPE**

Il s'agira d'une réunion à large étendue organisée le 22 mars 2022.

L'idée est que cette réunion combine le comité de pilotage (lié au renouvellement d'agrément) à la Commission Unique du SIVOM dédiée aux actions RPE.

Lors de cette réunion, seront évoqués les modifications apportées au fonctionnement du service depuis 2018 (nouvelle planification des ateliers, projet « RAM connecté », portage de malles pédagogiques etc.), le maintien de l'activité et ses conditions depuis l'apparition de la crise sanitaire, ainsi que les propositions d'organisation et d'actions à venir.

Afin de créer les conditions les plus favorables à un maximum d'échanges et de propositions, l'ensemble des élus et techniciens petite enfance des communes membres, ainsi que les partenaires institutionnels y seront conviés.

### **Le 2<sup>ème</sup> axe de travail : la réalisation d'une enquête auprès des assistants maternels**

Elle commencera par la création d'un questionnaire qui, pour être qualitatif, nécessite que du temps lui soit dédié par l'équipe. Son analyse sera ensuite proposée à la CAF durant le second semestre 2022. C'est l'équipe du RPE qui se chargera de ce travail, auprès du public, à l'occasion des ateliers d'éveil, des rendez-vous administratifs et dans le cadre de temps de prospection téléphonique.

- Les services du SPASAD

### **Le service de portage de repas à domicile**

Au cours de l'année 2021, le service a constaté le départ de 43 bénéficiaires qui s'explique par l'accès très ponctuel en 2020, au portage de repas pour certains bénéficiaires du fait du confinement.

Rappel de l'activité du service depuis 2019 :

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

Le nombre de repas livrés a quant à lui augmenté en 2021, de 4 % par rapport à 2020, soit une évolution à la hausse de 2 988 plateaux repas livrés.

La situation financière du service s'est donc améliorée en 2021.

Pour le début de cette année 2022, afin de maintenir un équilibre financier équitable avec le prestataire de fourniture de repas en liaison froide, une revalorisation du prix d'achat du plateau de 3% a été contractualisée avec la société DUPONT Restauration au 1<sup>er</sup> janvier 2022 par avenant au marché en cours, le prix évoluant ainsi de 4.76€ TTC à 4.90€ TTC jusqu'au terme du marché, le 1<sup>er</sup> avril 2023.

Cette hausse serait répercutée sur le prix de vente du plateau repas aux usagers après le vote du budget en mars 2022, il passerait donc de 9€ à 9.30€ à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

En 2022, l'objectif est d'élargir la gamme proposée par le service de portage de repas à domicile du SIVOM, afin de satisfaire le plus grand nombre d'usagers.

La première idée est celle d'un repas amélioré de « gamme traiteur », la deuxième est celle d'une formule « plat du jour » incluant un plat et un dessert.

A compter du printemps, en fonction de l'étude en cours, le SIVOM envisage ainsi de proposer par avenant au marché :

- ✓ La formule classique à 9.30€ dont un menu régime (sans sel et sans sucre)
- ✓ Une formule « traiteur » selon un tarif prévisionnel de 13€
- ✓ Une formule « plat du jour » dont le tarif prévisionnel est en cours de finalisation avec le prestataire.

Afin de faciliter les démarches des usagers, les modes de règlement des factures seront diversifiés à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, avec la mise en place du prélèvement automatique et du paiement en ligne, en lien avec le Trésor Public.

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

300 personnes ont bénéficié du service d'aide à domicile en 2021, dont 4 personnes en situation de handicap.

Le service a réalisé 67 366.25 heures de prestation auprès de ses bénéficiaires.

22.67% des bénéficiaires sont en GIR 1 et 2, soit les niveaux de dépendance les plus importants sur une échelle de 1 à 6.

Le GIR 4 prédomine avec 49.67% des bénéficiaires.

Le GIR MOYEN PONDERE (GMP), qui correspond au niveau de dépendance moyen des bénéficiaires, est de 558.47 (contre 680.73 au SSIAD et 806 aux EHPAD).

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

Cette démarche va se poursuivre en 2022 avec la mise en place de diverses actions comme le tutorat, des réunions d'information ou encore des groupes d'échanges des pratiques professionnelles.

De même que pour le service de soins infirmiers à domicile (SSIAD), dans le cadre de la démarche du service polyvalent d'aide et de soins à domicile (SPASAD), des réunions de coordination permettant la rencontre entre les différents intervenants du domicile (auxiliaires de soins et aides à domicile) seront développées. Ces rencontres permettent de créer du lien entre les intervenantes et de favoriser la complémentarité des métiers de l'aide et du soin pour assurer la continuité et l'efficacité de l'accompagnement à domicile.

Afin de faciliter les démarches des usagers, les modes de règlement des factures seront diversifiés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, avec la mise en place du prélèvement automatique et du paiement en ligne, en lien avec le Trésor Public.

Sur le plan budgétaire, dès l'apparition de la crise sanitaire, le Département a instauré en 2020 un système de financement par dotation mensuelle afin de soutenir l'activité et les équilibres financiers des services.

Une recette globale complémentaire de 74 378.48 € a été octroyée par le Département, en fin d'année 2021, au titre du dispositif de compensations des pertes de recettes et de soutien à l'activité des SAAD.

A noter donc la forte implication du Département du Pas-de-Calais dans le soutien aux services d'aide et d'accompagnement à domicile qui a permis au SIVOM de percevoir des recettes supérieures à celles que le service aurait dû percevoir au titre de son activité réelle.

Au vu de cette dotation complémentaire du Département, il pourrait être proposé au vote du budget, de verser en 2022 une prime exceptionnelle aux auxiliaires de vie du service prestataire, par le régime indemnitaire, de 200 € net, pour un poste équivalent temps plein.

En effet, diverses mesures de revalorisations salariales ont été prises au niveau national au bénéfice des personnels soignants, mesures dont n'ont pas bénéficié les auxiliaires de vie du service d'aide à domicile alors qu'elles subissent par ailleurs l'augmentation du prix du carburant pour leurs déplacements professionnels.

Le tarif horaire d'intervention prestataire du SIVOM est actuellement de 22€ pour les usagers.

Le reste à charge des bénéficiaires est de 1.64€ par heure d'intervention.

Le tarif horaire de facturation pour le Département dans le cadre de l'Allocation Personnalisée à l'Autonomie (APA), de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et de l'aide sociale est de 20.36€.

La loi de financement de la sécurité sociale du 23 janvier 2021 a entériné un tarif plancher national de 22€ de l'heure de prestation au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Sur amendement des députés, une dotation complémentaire de 3 euros de l'heure devrait être versée aux services d'aide à domicile s'engageant dans une démarche de qualité des services rendus (horaires élargis, lutte contre l'isolement...).

Le SIVOM ne connaît pas encore les modalités opérationnelles pour le Département du Pas-de-Calais de ces nouvelles mesures nationales.

Dans l'attente, l'arrêté du 18 décembre 2021 relatif aux prix des prestations de certains SAAD fixe un taux maximum d'évolution à 3.05% (encadrement des prix pour les structures non habilitées à l'aide sociale donc non tarifées dans le cadre d'un CPOM par le Département). C'est le cas du SAAD du SIVOM.

Dans le cadre du vote du budget en mars, il serait proposé d'appliquer ce taux d'évolution de 3.05% au tarif actuel de 22€ du service prestataire du SIVOM et de facturer l'heure d'intervention à 22.67€, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

Le reste à charge des usagers au titre de l'intervention du service prestataire d'aide et d'accompagnement à domicile du SIVOM baisserait donc de 1.64€ à 0.67€, grâce à l'augmentation de la participation financière du Département à 22€.

### **Le service de soins infirmiers à domicile (SSIAD)**

114 patients ont été pris en charge par le service de soins à domicile (SSIAD) en 2021.

Le service a réalisé 21 670 journées soit un taux d'occupation de 63%.

41.44% des patients sont en GIR 1 et 2.

Le GIR 2 prédomine avec 34.54% des patients.

Le GIR MOYEN PONDERE (GMP) est de 680.73 (contre 558.47 au SAAD et 806 aux EHPAD).

Le niveau de dépendance des patients du SSIAD a légèrement baissé en 2021.

Le service a engagé en 2021 une démarche de modernisation et de renforcement de la qualité et de la bienveillance qu'il entend poursuivre en 2022.

En effet, l'articulation du fonctionnement en configuration SPASAD permet de décloisonner les services, de les articuler, afin d'assurer un accompagnement fluide et sécurisant et de diminuer le coût financier lié à ces interventions.

Les objectifs de 2022 sont donc de poursuivre cette démarche en travaillant des outils communs d'évaluation et de communication, de développer le partenariat avec les autres services du SIVOM autour de la prévention et d'officialiser le SPASAD auprès des financeurs.

Le service pourrait également renouveler partiellement son parc automobile vieillissant avec l'acquisition de 4 nouveaux véhicules (sur un parc de 11).

### **Les EHPAD**

Les deux EHPAD du SIVOM ont commencé l'année 2021 avec la première campagne de vaccination des résidents, pour la poursuivre au cours de l'année jusqu'à la couverture vaccinale complète.

Le taux d'occupation pour l'hébergement définitif était de 92.88% en 2021, contre 92.64 % en 2020, avant l'apparition de la crise sanitaire il était de 95%. Une légère baisse est donc constatée à ce titre, néanmoins les financeurs ont accompagné les EHPAD en versant des dotations complémentaires pour les pertes de recettes liées au COVID-19.

En 2021, les personnels des EHPAD ont bénéficié des mesures issues du Ségur de la Santé avec le versement de la prime « grand âge » pour les aides-soignants (118€ brut) et du complément de traitement indiciaire « Ségur » pour l'ensemble des corps de métier de 183€ net par mois.

Ces deux mesures de revalorisation salariale ont fait l'objet de financements complémentaires par l'Agence Régionale de Santé.

Sur le plan des financeurs, la revalorisation du tarif hébergement des résidents sollicitée de longue date par le SIVOM a été acceptée en 2021 par le Président du Conseil Départemental, permettant une augmentation de 59.11€ à 60€.

Ce tarif permettra de bonifier les recettes, il reste inférieur à la moyenne départementale de 60.53 €.

Le GIR MOYEN PONDERE (GMP) est de 806 (contre 558.47 au SAAD et 682.73 au SSIAD).

En 2022, comme pour tous les services du SIVOM, les EHPAD s'attacheront à mettre en œuvre la durée annuelle de travail de 1607h, tout en prenant en considération les sujétions des personnels (travail de nuit, travail de week-end et des jours fériés). Le temps de travail supplémentaire sera utilisé dans les plannings de manière à réduire les charges de personnel de remplacement.

Des outils structurels de gestion seront mis en place en parallèle d'une nouvelle organisation comptable, l'objectif étant de créer des outils de pilotage partagés entre les EHPAD et les services ressources du SIVOM pour tenir les objectifs de gestion et du plan de retour à l'équilibre.

Le SIVOM s'attachera à la recherche de nouvelles recettes. En ce sens, un partenariat sera mis en place dès le mois de février 2022 avec Calonne-Ricouart pour la fourniture de repas en liaison chaude des centres de loisirs organisés par la commune pendant les petites vacances scolaires.

Le SIVOM procédera également à divers investissements du quotidien suite à un financement dédié, sollicité en 2021 auprès de l'Agence Régionale de Santé et obtenu à hauteur de 33 490€. Les acquisitions seront prioritairement axées sur l'amélioration des conditions de travail des personnels avec le renouvellement du matériel des chariots de ménage notamment.

En 2022, l'appropriation et l'utilisation du logiciel métier doivent être améliorées, notamment par l'équipe infirmière, pour éviter la perte de temps administrative due au remplissage de divers supports papiers permettant la traçabilité des soins.

En 2022, le SIVOM recherchera des complémentarités, des mutualisations ou des groupements de commande avec d'autres EHPAD. Un contact est déjà établi en ce sens avec le SIVOM de la Communauté du Béthunois.

Le projet d'astreintes infirmières de nuit mutualisées avec l'EHPAD Louise WEISS de Nœux-les-Mines sera déposé auprès des financeurs.

Les outils de la loi de 2002 seront actualisés (contrats de séjour, règlement de fonctionnement) afin d'y intégrer plus de garanties financières lors de l'admission d'un résident. Il serait proposé notamment :

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

S'agissant de nouvelles conditions à l'acceptation du dossier d'admission, celles-ci devront être validées par les élus.

Enfin, il sera proposé pour l'ensemble des prestations faisant l'objet d'une facturation aux EHPAD d'instaurer le prélèvement automatique et le paiement en ligne, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

#### 5.1.2. Les compétences du pôle technique

##### **Service Eclairage Public**

Pour l'exercice 2022, le coût des participations proposé s'élèverait à 542.371,50€, contre 544.099,05€ en 2021.

Cette différence est due :

- aux modifications de classification des points lumineux directement liés aux programmes d'investissements des communes.  
Pour exemple, un mât d'éclairage de 5m et plus doté initialement d'une source en mercure ou sodium était classé en coefficient 2. Après remplacement de celui par une lanterne en Leds, son coefficient est rectifié à 1.2. Ceci s'explique sur le fait de sa longévité et du faible entretien qu'il nécessite (plus de relamping).
- à la création ou la suppression de quelques points lumineux.

Chaque fin d'année, une actualisation du parc d'éclairage est réalisée pour le calcul des participations des communes.

En 2022, le service va reprendre l'uniformisation des armoires de commande. Une cinquantaine d'armoires vétustes seront remplacées.

De même, une continuité de relève et mise à jour du réseau d'éclairage public (système de géoréférencement) sera assurée tout au long de l'année.

Avec ce géoréférencement, le service répond avec précision aux DT (Demande de Travaux), DICT (Déclaration d'Intention de Commencement de Travaux) et ATU (Avis de Travaux Urgents) et ce gratuitement pour les communes adhérentes à la compétence Eclairage Public. Ces réponses servent à informer les pétitionnaires de la position précise du réseau d'Eclairage Public afin d'éviter « les accrochages ».

L'activité du service est en constante évolution. En effet en 2021, le service a eu l'occasion d'installer des mâts autonomes (via le solaire) sur Marles-les-Mines et Divion, ainsi que des plots solaires sur les passages piétons de la rue Jules Marmottan à Bruay-La-Buissière.

En 2022, le service étudiera la possibilité d'étendre cette compétence vers de nouvelles thématiques : installation et entretien de radars pédagogiques, les panneaux d'information, la vidéo protection, ...

Ces réflexions seront soumises aux élus lors des différentes instances : Exécutif, Commission Unique, Bureau Syndical avant une éventuelle proposition d'évolution de la compétence pour validation en Comité Syndical.

Suite à la demande de la ville de Bruay-la-Buissière de libérer les locaux actuellement occupés rue Florent Evrard, le service va déménager sur le parc d'entreprises Brunehaut de Calonne-Ricouart dans un bâtiment appartenant à la commune. Le transfert est programmé afin de libérer les locaux pour le 10 février 2022.

## **Service Signalisation Tricolore**

Pour l'exercice 2022, le coût des participations proposé s'élèverait à un montant de 51.750€, contre 48.392€ en 2021.

Cette différence est due au rajout de 2 carrefours, sollicités par les communes de Calonne-Ricouart et Bruay-La-Buissière.

Une actualisation du parc des carrefours confiés en entretien a été réalisée en fin d'année.

En 2022, le service remplacera un contrôleur vieillissant au carrefour dit « des 4 chemins » à l'intersection des rues Anatole France, de Verdun, René Wallard et de l'avenue de la Libération à Bruay-La-Buissière, lequel sera de ce fait en uniformisation avec les autres contrôleurs.

Le carrefour de la cité Bâtir sur Bruay-La-Buissière sera également modifié. En effet, la commune souhaite améliorer le fonctionnement de la sortie de la résidence ainsi que de la traversée piétonne sur l'avenue de la Libération.

De même, le service continuera de remplacer les blocs de feux actuellement en lampes par des blocs de feux à Leds.

En 2022, le service

- fera également des propositions aux communes adhérentes sur la possibilité de modifier leurs carrefours en feux micro-régulés (canalisant la vitesse des véhicules).
- étudiera les possibilités d'implantation de « Feux verts récompense » pour les communes intéressées.

Au même titre que l'éclairage public, le service sera localisé à partir du 10 février sur le parc d'entreprises Brunehaut à Calonne-Ricouart.

## **Le Balayage Mécanisé**

Pour l'exercice 2022, le coût des participations proposé s'élèverait à 222.726,65€, en 2021 le montant était de 227.081,58€.

Cette différence est due à l'annulation par Bruay-La-Buissière de certaines tournées de nettoyage hebdomadaire. Il est donc impossible de compenser les passages non réalisés.

Etant données les conditions sanitaires, certaines tournées ont également été annulées : marchés aux puces, braderies, foires, courses cyclistes, ...

Lors des inondations de juin et novembre 2021, le SIVOM a proposé d'intervenir gracieusement dans l'ensemble des communes, et ce même si elles n'adhéraient pas à la compétence. Ainsi, des tournées ont été réalisées à Ruitz, Houdain, Bruay-La-Buissière et Calonne-Ricouart. Pour ces interventions, le service a été monopolisé pendant 13h30 de balayeuse (Ruitz : 2h avec 2 balayuses et nettoyeurs haute pression ; Houdain : 2h avec 2 balayuses ; Bruay-La-Buissière : 2h30 avec 1 balayeuse & Calonne-Ricouart : 3h avec 1 balayeuse).

Il est à noter l'adhésion de la commune de Ruitz à la compétence au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En mars 2022, le service sera doté d'une nouvelle balayeuse afin de renouveler le parc. Cela permettra également de mettre en place un entretien préventif et d'avoir une balayeuse de secours en cas de panne matérielle.

Il pourrait être envisagé d'étendre cette compétence avec l'acquisition d'une petite balayeuse citadine destinée aux nettoyages de placettes, voies piétonnes étroites, ...

Cette réflexion sera également soumise aux élus lors des différentes instances : Exécutif, Commission Unique, Bureau Syndical puis validation en Comité Syndical.

A la demande de la ville de Bruay-La-Buissière, les locaux situés rue des Festeux, occupés partiellement le service, ont été libérés au 3 janvier 2022. En solution immédiate, les balayuses ont été relocalisées au local de l'éclairage public. Aujourd'hui, dans la mesure où il faut libérer les locaux rue Florent Evrard, le service va également déménager sur le parc d'entreprises Brunehaut de Calonne-Ricouart dans un bâtiment appartenant à la commune. Le transfert du service est programmé en même temps que les services Eclairage Public et Signalisation Tricolore.

## **Service Espaces Verts**

Pour l'exercice 2022, le coût des participations proposé s'élèverait à 1 064 720,85€. En 2021, le montant s'élevait à 1.102.769,24€.

Cette différence est due :

- à l'application des nouveaux coefficients à la baisse tenant compte de la suppression d'utilisation de produits phytosanitaires. Cette baisse concerne principalement les terrains d'évolution sportive.
- au retrait de 2 espaces de la ville de Bruay-La-Buissière, le 1<sup>er</sup> rue Giffart suite à la création d'un cheminement piéton et le 2<sup>nd</sup> « la résidence du Bois La-dessous » puisque l'espace est dorénavant grillagé et non accessible.
- à la rectification de la surface du parc Wéry à Bruay-La-Buissière suite à la création de bassins de rétention d'eau réalisés par la CABBALR.
- à l'ajustement de la surface à entretenir au stade parc de Bruay-la-Buissière.

A ce jour, le SIVOM entretient 16 terrains d'évolution sportive.

La ville de Bruay-La-Buissière envisage de retirer ses 5 terrains (Stade Vélodrome, Stade des Agaches, Terrain du Stade-Parc, Terrain Leverrier, et Terrain de Lavolville). Le retrait de ces espaces engendrerait une perte financière de 65 497,92 € pour le SIVOM. Les statuts du SIVOM permettent à la ville de retirer ces espaces au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Suite au courrier reçu le 3 février de la ville de Bruay-La-Buissière concernant cette compétence, Monsieur le Président du SIVOM en a transmis une copie à l'ensemble des membres du Bureau Syndical présents pour information.

Une réorganisation du service a été mise en place dès le début d'année 2022. Cela se traduit par la répartition de l'ensemble des espaces confiés à ce service en deux secteurs, ainsi que d'un secteur pour les terrains d'évolution sportive. L'ensemble des communes adhérentes a été prévenu au préalable. Des réunions seront programmées avec les villes concernées afin de redéfinir plus précisément les interventions.

Le service se voit également renforcé par l'arrivée de 5 contrats PEC (Parcours Emploi Compétence). Cette nouvelle organisation permettra d'avoir une présence plus accrue sur les espaces mais également de communiquer au quotidien les interventions et réalisations exécutées ainsi que la planification des tâches à venir.

En 2022, il est proposé que le service soit équipé d'un deuxième broyeur, lequel permettra d'augmenter les capacités du service à broyer un maximum de végétaux sur place et ainsi augmenter le volume de copeaux qui seront répartis sur les massifs. La prolifération des mauvaises herbes sera limitée.

C'est également en coordination avec les communes qu'il pourrait être envisagé de modifier la nature d'entretien de certains espaces sur lesquels pourront être mis en œuvre des fauchages tardifs, des prairies fleuries, ....

Au cours de l'année, le service étudiera également la possibilité d'étendre cette compétence sur l'entretien des allées de cimetières, le fauchage des talus et bas-côtés, ...

Ces réflexions seront soumises aux élu(e)s lors des différentes instances : Exécutif, Commission Unique, Bureau Syndical avant une éventuelle proposition d'évolution de la compétence pour validation en Comité Syndical.

5.1.3. Les relations entre le SIVOM et ses communes membres : de la décision politique aux orientations techniques Principaux investissements 2021 du Budget SSIAD

## **Synthèse des Réunions 2021 avec les Maires et Vice-Présidents, et les DGS et Secrétaires de Mairie**

Au cours de l'année 2021, M. le Président a rencontré personnellement pratiquement tous les Maires du SIVOM. Ces réunions ont permis d'échanger sur les souhaits des communes et sur les orientations du Syndicat pour ce mandat.

En complément, les réunions organisées avec les Maires et Vice-Présidents d'une part et les DGS et Secrétaires de Mairie d'autre part concrétisent la volonté du SIVOM d'être au plus près des communes du Bruaysis.

1/ La 1<sup>ère</sup> réunion d'information avec les communes, organisée le **18 mai 2021** portait sur la création d'un partenariat entre le SIVOM et ses communes membres pour la durée du mandat 2020/2026 :

- ✓ Projet de convention constitutive cadre de groupement de commandes cadre général avec listing non exhaustif des familles d'achat,
- ✓ Mise à disposition individuelle d'agents (ex : besoin des communes en secrétariat, garderies, archives, service informatique, ...),
- ✓ Mise en place de conventions de partenariat (prestations de service)
- ✓ Proposition faite aux communes d'un groupement de commandes sur l'AMO Assurances. Une présentation complète de ce marché a été faite.

2/ La réunion du **29 juin 2021** portait sur les points suivants :

- ✓ Rédaction de la convention constitutive cadre de groupement de commandes cadre général (échanges sur le contenu avant diffusion)
- ✓ AMO Assurances : le SIVOM du Bruaysis a réalisé une économie d'environ de 30% par rapport au précédent contrat. 7 communes ont été intéressées et envisagent de contacter le cabinet.
- ✓ Proposition de rencontres trimestrielles pour évoquer les thématiques suivantes :
  - Application 1 607 heures en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022
  - Lignes Directrices de Gestion (LDG)
  - Dématérialisation des envois des convocations aux assemblées
  - Problématiques rencontrées par les communes au quotidien en matière d'ingénierie, marchés publics, informatique, Ressources Humaines...

3/ La réunion du **10 septembre 2021** a eu pour objectif d'évoquer la mise en œuvre de ce partenariat.

- ✓ Envoi aux communes du projet de convention constitutive cadre général et projet de délibération soumis au vote du Bureau Syndical du 16 septembre 2021 et du Comité Syndical du 14 octobre 2021
- ✓ AMO Assurances : le Cabinet se chargera de contacter les communes intéressées afin de recenser les besoins de celles-ci en vue de la constitution du groupement de commandes
- ✓ Le marché de travaux d'entretien de voirie. Il a été retenu comme prioritaire

**Le recensement des besoins des communes à envisager en groupement de commandes a été fixé au 31 janvier 2022 pour les sujets suivants :**

- Signalétique routière
- Contrôles réglementaires

4/ La réunion des Maires et des Vice-Présidents du **27 septembre 2021** avait pour thématique une réflexion sur les éventuelles nouvelles compétences.

Suite aux différents échanges, il a été acté que le SIVOM de la Communauté du Bruaysis travaillerait sur les éléments suivants :

- ✓ **DECI** : Création d'un groupement de commandes. Les communes retournent actuellement leurs besoins au service
- ✓ **Réflexion sur la fabrication et la livraison de repas en liaison chaude**

**Sur le court terme** : la cuisine de l'EHPAD du SIVOM a une capacité de production supplémentaire de 100 repas par jour.

Une expérimentation sera lancée avec la commune de Calonne-Ricouart pour une livraison d'environ 70 repas par jour durant la période des centres de loisirs de février et avril 2022.

**Sur le long terme** : Un audit a été réalisé auprès des communes afin de déterminer leurs besoins en la matière. Suite aux retours des communes, l'Exécutif, réuni le 13 janvier 2022, a acté le lancement d'une étude complète sur ce projet, laquelle intégrera les services du RAD et des EHPAD.

- ✓ **Mise à disposition de personnel** en Informatique : Proposition d'aide complète sur cette thématique.

- ✓ Présentation de la possibilité de **fiscaliser les contributions des communes** à compter de l'exercice 2022.

5/ La réunion en date du **3 décembre 2021** a eu pour objectif principal de :

- ✓ finaliser le groupement de commande pour le marché de Voirie (DCE publié début janvier 2022)
- ✓ échanger sur les prochains groupements de commandes à lancer en 2022.
- ✓ faire un retour sur les principales orientations du SIVOM suite à la réunion des Maires et Vice-Présidents du 27 septembre 2021.

S'en est suivie une intervention du 1<sup>er</sup> vice-président et du DGS de la CABBALR.

## **6. La Gouvernance**

### 6.1 Participation des communes par compétence

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

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

- pour le balayage mécanisé au nombre de tournées sollicitées (suppressions ou interventions supplémentaires)

- pour le service espaces verts par la modification des surfaces à entretenir (reprise de surface pour construction ou impossibilité pour le service d'intervenir), il est à préciser que le montant prévisionnel concernant la ville de Bruay-La-Buissière a évolué.

- pour l'éclairage public par la modification de la classification des éclairages des communes suite à l'installation de LED. Une réflexion sera menée en 2022 sur une éventuelle évolution de cette compétence.

- pour la compétence Feux Tricolores, par l'entretien de feux sur deux carrefours supplémentaires (sur Calonne et Bruay-La-Buissière).

- ✓ En ce qui concerne le Pôle Social, les montants proposés par service sont identiques à 2021, seule la répartition par commune adhérent à la compétence évolue en fonction des données DGF et des caractéristiques des services (Nombre d'assistant(e)s maternel(le)s pour le RPE par exemple).

- ✓ Pour ce qui est des charges d'Administration Générale, il a été proposé lors du Bureau Syndical du 3 février 2022 de les baisser à hauteur de 800 000 euros, soit une diminution de près de 8%.

Les membres du Bureau Syndical, à une très large majorité, ont préféré ne pas modifier le montant pour 2022 et de le laisser ainsi à 864 300 euros.

<b>Variation de la Participation des communes</b>						
<b>Participation des communes</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Administration Générale	721 419	864 299	864 299	864 300	864 300	864 300
SIS	218 370	218 372	218 368	218 370	218 370	218 370
Emplois Aidés	39 499	19 748				
SAAD	317 796	645 134	498 001	414 176	414 176	414 176
RAD				13 600	13 600	13 600
MIPPS	277 524	280 523	277 522	277 523	277 523	277 523
RPE	103 294	103 295	103 294	103 295	103 295	103 295
FEUX TRICOLORES	44 988	49 174	47 794	48 392	48 392	51 750
BALAYAGE MECANISE	227 579	223 642	222 297	227 082	227 082	222 727
ECLAIRAGE PUBLIC	567 247	556 511	556 222	549 797	544 099	542 371
ESPACES VERTS	1 142 698	1 139 172	1 105 137	1 176 399	1 102 769	1 064 721
<b>TOTAL</b>	<b>3 660 414</b>	<b>4 099 870</b>	<b>3 892 934</b>	<b>3 892 934</b>	<b>3 813 606</b>	<b>3 772 833</b>
Evolution annuelle en €		439 456	-206 936	0	-79 328	-40 773
<b>Evolution annuelle en %</b>		<b>12%</b>	<b>-5%</b>	<b>0%</b>	<b>-2%</b>	<b>-1%</b>

6.2 Participation 2022

Participation 2022														Rappel Participation 2021	Différentiel 2022/2021	
COMMUNES ADHERENTES	Administration Générale	Pôle Social						Pôle Technique								Participation Prévisionnelle 2022
		PÔLE SOCIAL	MIPPS	RPE	Insertion Solidarité	SSIAD	SAAD	RAD	EHPAD	SCE S TECH	FEUX TRICOLORES	ECLAIRAGE PUBLIC	ESPACES VERTS	BALAYAGE MECANISE		
Auchel	107 896	94 874	31 857	10 280		51 228	1 508			70 917				273 687	274 484	-797
Bajus	1 961	1 834	985	156	672		20							3 795	3 955	-160
Barfin	59 436	55 309	20 761	8 402		25 165	981			22 874				137 619	138 813	-1 194
Beugin	2 897	2 811	1 347	509		924	30			3 411		3 411		9 118	9 101	17
Bruy-la-Buisserie	261 598	337 174	74 854	25 551	105 054	127 028	4 687			716 214		28 704		1 314 986	1 353 751	-38 765
Calonne Ricouart	50 714	69 200	16 717	6 556	18 906	26 422	600			265 656		59 954		385 670	384 590	980
Camblain Châtelain	11 647	12 843	5 231	2 323		4 991	298			17 724		6 890		42 213	41 723	490
Cauchy à la Tour	21 325	20 287	7 718	2 822		9 514	233			17 748		14 528		59 360	57 068	2 292
Caucourt	2 147	1 742	992	727			22							3 889	3 936	-47
La Comté	6 024	1 177		1 177										7 201	6 804	397
Divion	57 427	95 895	19 680	7 107	25 223	42 965	920			293 135		7 728		446 458	447 129	-671
Estrée Cauchy	2 298	757				733	24							3 055	3 019	36
Fresnoy-lez-Dolmen	5 698	8 852	2 435	1 013		5 283	121			4 642				19 191	17 983	1 208
Gauchin le Gal	2 741	1 958	1 079			879								4 698	4 656	42
Haillicourt	39 185	50 417	13 496	6 722	16 515	12 875	808			37 587				127 189	130 966	-3 777
Hermín	1 404	1 093	630			448	15							2 497	2 475	22
Hersin Coupligny	57 754	50 762	19 005	6 991		24 005	761			87 517		7 130		196 033	194 076	1 957
Hesdigneul	5 509	5 983	2 462	997		2 407	117			7 496				18 988	18 858	130
Houchin	6 594	8 268	2 528		1 977	3 691	71			11 427		5 282		26 289	26 377	-88
Houdain	60 150	73 162	20 488	8 399	21 119	22 135	1 021			57 825		1 242		191 138	191 074	64
Maisnil les Ruitz	10 268	16 365	4 807	2 906		8 516	136							26 633	25 808	825
Marles les Mines	44 528	63 691	15 445	5 208	19 977	22 525	536			237 848		59 647		346 067	345 569	498
Ourton	4 288	7 971	2 100	761		4 947	164			5 308		4 485		17 577	16 837	740
Rebreuve Ranchicourt	8 261	9 957	3 452	1 358		4 997	149			11 375		11 375		29 592	29 237	355
Ruitz	32 541	34 582	9 452	3 329	8 928	12 498	375			12 865				79 987	74 761	5 206
TOTAUX ARRONDIS	864 300	1 026 964	277 523	103 295	218 370	414 176	13 600	0		1 881 569		51 750		3 772 833	3 803 070	-30 237

### 6.3 Adhésion et retrait de compétences

Aucune modification n'est intervenue en 2021 au titre de l'adhésion ou du retrait de compétence.

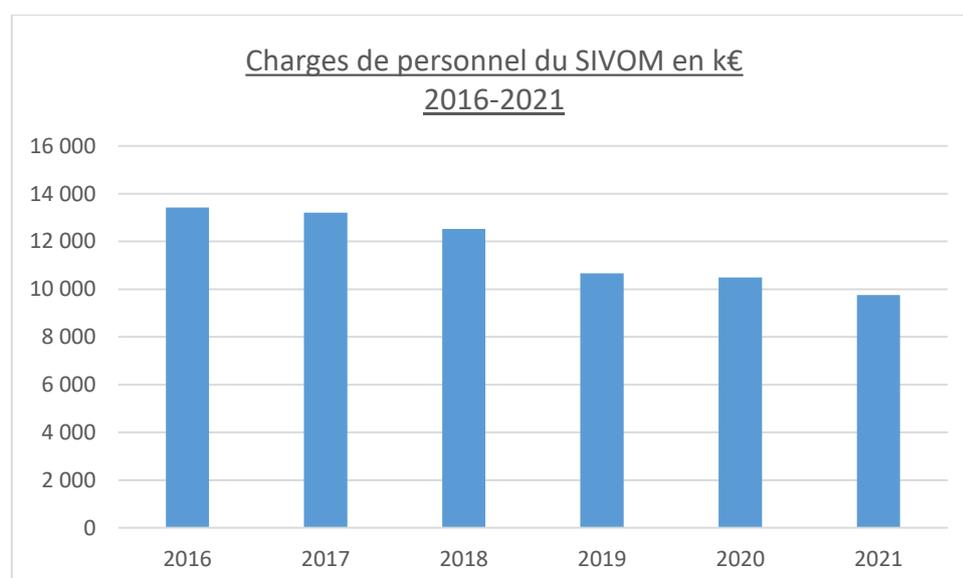
Pour 2022 :

- la commune de LOZINGHEM a choisi de se retirer du SIVOM et de ses compétences RAD et SAAD
- la commune de RUITZ a décidé d'adhérer à la compétence Balayage Mécanisé.

## 7. Politique des Ressources Humaines

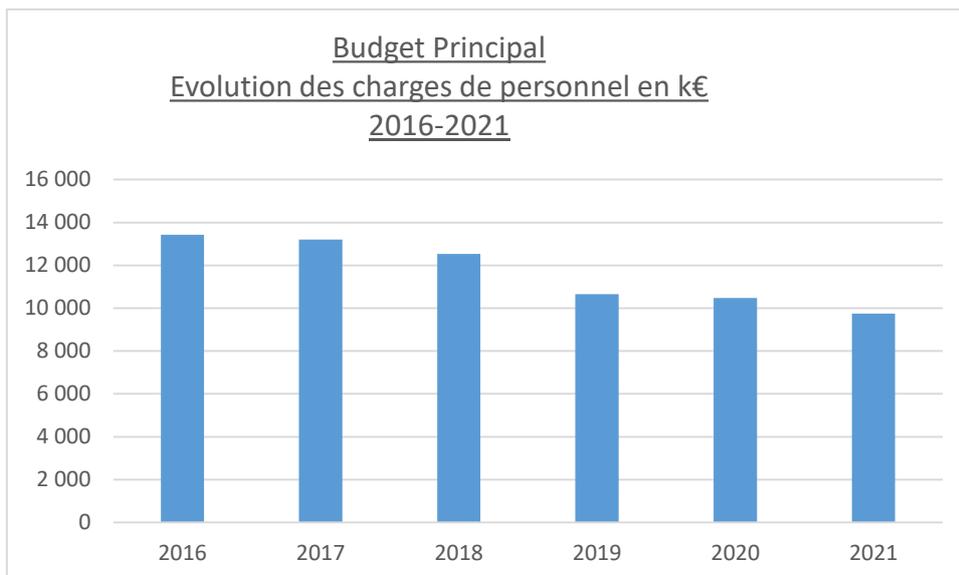
### 7.1. Evolution de la dépense de 2016 à 2021

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Charges de personnel en k€	13 427	13 211	12 529	10 661	10 484	9 753



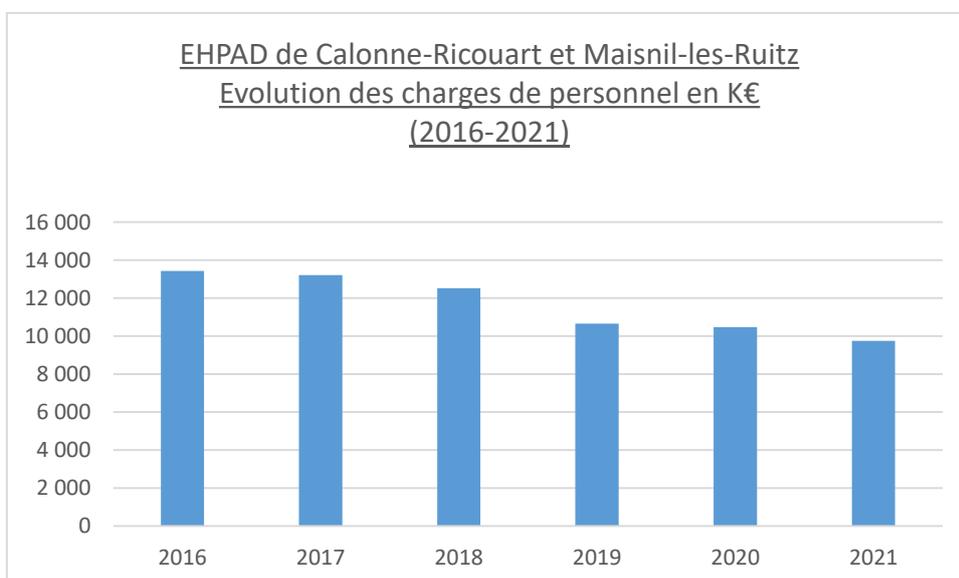
⇒ Budget Principal

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Charges de personnel en k€	9 374	8 955	8 273	6 378	6 136	5 437



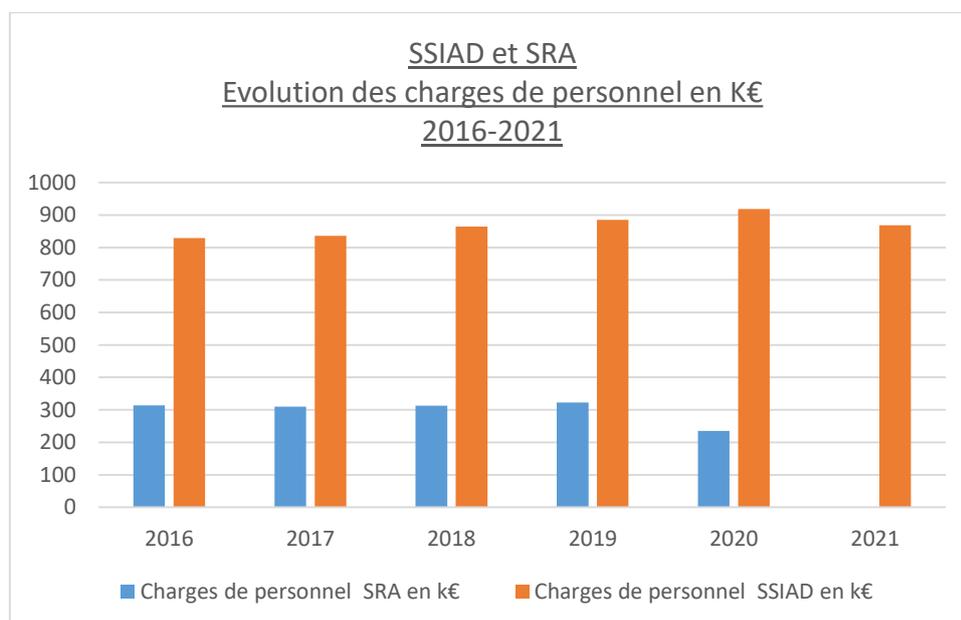
⇒ EHPADs de Calonne-Ricouart et Maisnil-les-Ruitz

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Charges de personnel en k€	2 907	3 111	3 079	3 075	3 195	3 448



⇒ Service de Soins Infirmiers à Domicile

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Charges de personnel SRA en k€	314	310	313	323	235	0
Charges de personnel SSIAD en k€	829	836	864	885	918	868
Charges de personnel en k€	1 143	1 146	1 177	1 208	1 153	868



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

	2017		2018		2019		2020		2021	
	en k€	%	en k€	%						
<b>Titulaires :</b> Rémunération principale	4559	34,51%	4914	39,22%	4705	44,14%	4430	42,25%	4382	45%
<b>Titulaires :</b> Primes & Autres indemnités	1534	11,61%	1243	9,92%	1179	11,08%	1098	10,47%	1164	12%
<b>Titulaires :</b> Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	139	1,06%	181	1,45%	135	1,26%	124	1,18%	113	1%
<b>Non titulaires droit public :</b> Rémunération principale	2262	17,12%	2024	16,15%	905	8,49%	1027	9,80%	967	10%
<b>Non titulaires droit public :</b> Autres indemnités	143	1,08%	142	1,14%	181	1,69%	98	0,93%	190	2%
<b>Apprenti</b>	1	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,05%	8	0,1%
<b>Emplois d'avenir</b>	54	0,41%	54	0,43%	55	0,51%	5	0,05%		
<b>Emplois aidés</b>	426	3,22%	80	0,64%	6	0,06%	48	0,46%	23	0,2%
<b>Total</b>	9117	69,01%	8638	68,95%	7168	67,24%	6835	65,19%	6846	71%

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

– Budget principal

	2017		2018		2019		2020		2021	
	en k€	%	en k€	%	En k€	%	En k€	%	En k€	%
<b>Titulaires</b> Rémunération principale	3274	37%	3267	39%	3065	48,05%	2880	46,94%	2681	49%
<b>Titulaires</b> Primes & Autres indemnités	684	8%	758	9%	735	11,52%	669	10,90%	573	11%
<b>Titulaires</b> Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	100	1%	97	1%	94	1,47%	85	1,39%	76	1%
<b>Non titulaires</b> droit public Rémunération principale	1700	19%	1434	17%	418	6,55%	489	7,97%	468	9%
<b>Non titulaires</b> droit public Autres indemnités	0	0%	0	0%	42	0,67%	38	0,62%	68	1%
<b>Apprenti</b>	1	0%	0	0%	0	0,00%	5	0,08%	8	0,2%
<b>Emplois d'avenir</b>	54	1%	54	1%	55	0,86%	5	0,08%		
<b>Emplois aidés</b>	362	4%	47	1%	0	0,00%	48	0,78%	23	0,4%
<b>Total</b>	6174	69%	5656	68%	4 408	69,12%	4219	68,76%	3897	72%

Les pourcentages dans le tableau représentent la part de la rémunération au regard du 012.  
La baisse des charges de personnel est liée à la démutualisation des services entre la Ville de Bruay-La-Buissière et le SIVOM de la Communauté du Bruaysis.

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

	2017		2018		2019		2020		2021	
	en k€	%	en k€	%						
<b>Titulaires</b> Rémunération principale	767	24,66%	1158	37,61%	1 138	37,00%	1082	33,87%	1318	39%
<b>Titulaires</b> Primes & Autres indemnités	719	23,13%	348	11,30%	315	10,24%	294	9,20%	468	14%
<b>Titulaires</b> Indemnités de résidence, NBI Supplément Familial	18	0,58%	29	0,94%	34	1,09%	32	1,00%	30	1%
<b>Non titulaires</b> droit public Rémunération principale	474	15,22%	480	15,58%	402	13,07%	475	14,87%	463	14%
<b>Non titulaires</b> droit public Autres indemnités	122	3,91%	116	3,78%	108	3,52%	48	1,50%	109	3%
<b>Apprenti</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
<b>Emplois d'avenir</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
<b>Emplois aidés</b>	63	2,04%	34	1,09%	6	0,21%	0	0,00%	0	0%
<b>Total</b>	2163	69,54%	2165	70,31%	2 163	69,54%	1931	60,44%	2387	70%

L'augmentation des charges de personnel est liée au renforcement du recrutement des agents contractuels pour répondre aux obligations sanitaires mises en place suite à la propagation de la COVID 19. Elle s'explique également par le versement de primes aux agents intervenant dans le cadre de la prise en charge du Grand Age qui ont été compensées par l'octroi d'enveloppes budgétaires supplémentaires.

– Service de Soins Infirmiers à Domicile

	2017		2018		2019		2020		2021	
	en K€	%	en K€	%						
<b>Titulaires</b> Rémunération principale	517	45,16%	489	41,59%	503	41,64%	468	40,59%	384	45%
<b>Titulaires</b> Primes & Autres indemnités	130	11,39%	137	11,62%	131	10,88%	135	11,71%	123	14%
<b>Titulaires</b> Indemnités de résidence, NBI Supplément Familiale	22	1,91%	55	4,71%	7	0,61%	7	0,61%	6	1%
<b>Non titulaires</b> droit public Rémunération principale	89	7,77%	110	9,31%	85	7,03%	63	5,46%	36	4%
<b>Non titulaires</b> droit public Autres indemnités	21	1,85%	26	2,19%	30	2,47%	11	0,95%	14	2%
<b>Apprenti</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
<b>Emplois d'avenir</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
<b>Emplois aidés</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
<b>Total</b>	780	68,08%	817	69,44%	757	62,66%	684	59,32%	563	66%

Les pourcentages dans le tableau représentent la part de la rémunération au regard du 012. La baisse observée résulte de la fin d'activité du SRA (Soins en Résidence Autonomie) depuis le 1er janvier 2021.

### 7.3. Nouvelle Bonification Indiciaire

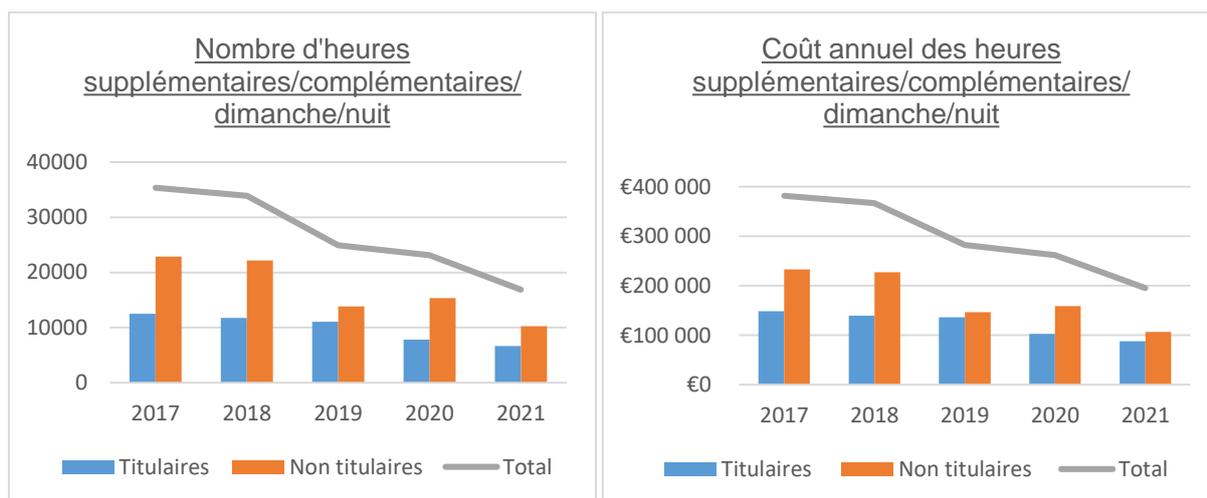
La situation en matière de NBI est la suivante :

Libellé	Nombre de points	Nombre de bénéficiaires
Accueil public	10	16
Conseil technique en matière de politique sociale ou médico-sociale	50	1
Direction à titre exclusif d'un établissement d'accueil et d'hébergement de personnes âgées.	30	1
Encadrement d'un service administratif comportant au moins vingt agents, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.	25	1
Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents	15	6
Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en gestion financière	25	1
Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en RH	25	1
Exercice des fonctions en zone urbaine sensible	20	2
Régisseur	20	2

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

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

		2017	2018	2019	2020	2021
<b>Titulaires</b>	Nombre d'heures supplémentaires	12 505	11 743	11 090	7 815	6 643
	Coût des heures supplémentaires	148 449 €	139 896 €	136 205 €	103 166 €	88 174 €
<b>Non titulaires</b>	Nombre d'heures supplémentaires	22 855	22 178	13 858	15 329	10 259
	Coût des heures supplémentaires	233 257 €	227 245 €	146 645 €	158 853 €	107 057 €
<b>Total</b>	Nombre d'heures supplémentaires	35 360	33 921	24 948	23 144	16 902
	Coût des heures supplémentaires	381 706 €	367 141 €	282 850 €	262 019 €	195 231 €



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

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

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

Les déplacements professionnels sont effectués, dans la mesure du possible, à l'aide des véhicules de service. Ces derniers sont contrôlés comme l'exige la réglementation à travers un suivi mensuel des kilométrages, de la consommation en carburant et de la tenue des carnets de bord.

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

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

La collectivité ne dispose d'aucun logement.

#### 7.6. Formations

Les sessions de formation ont fortement été impactées par l'épidémie de Covid-19. Nombre d'entre elles ont été annulées ou reportées à des dates ultérieures. En conséquence, la baisse du nombre des formations enregistrées par le SIVOM en 2020, s'est poursuivie en 2021 en dépit d'une volonté toujours affichée de garantir la formation continue de l'ensemble des agents tout au long de leur carrière.

Formations 2021 : 90,5 jours  
 Formations sécurité 2021 : 34,0 jours  
**Total Formation 2021 : 124,5 jours**

En parallèle de ces formations, des actions de prévention d'envergure ont été organisées en dépit des difficultés que cela représentait compte tenu de la crise sanitaire.

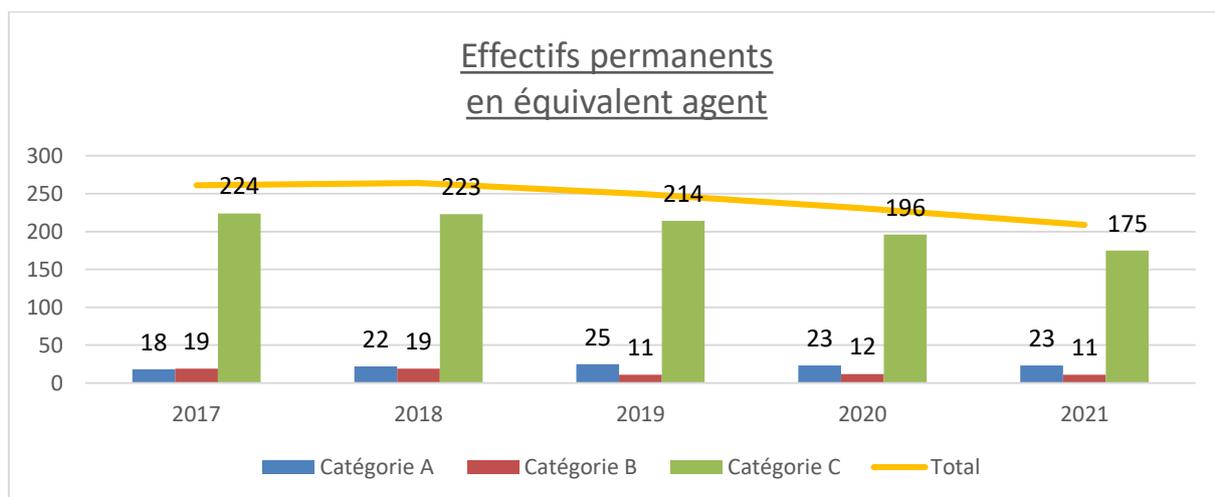
Les actions concernées sont les suivantes :

Forum Prévention 2021 (sensibilisations aux risques alcool, alimentation, prévention des lombalgies, sédentarité activités physiques, sensibilisation à la QVT) :	128 heures
Sensibilisation aux principes de manutention 2021 :	12,5 heures
Mois sans tabac 2021	<u>13 heures</u>
<b>Total</b>	<b>153,5 heures</b>

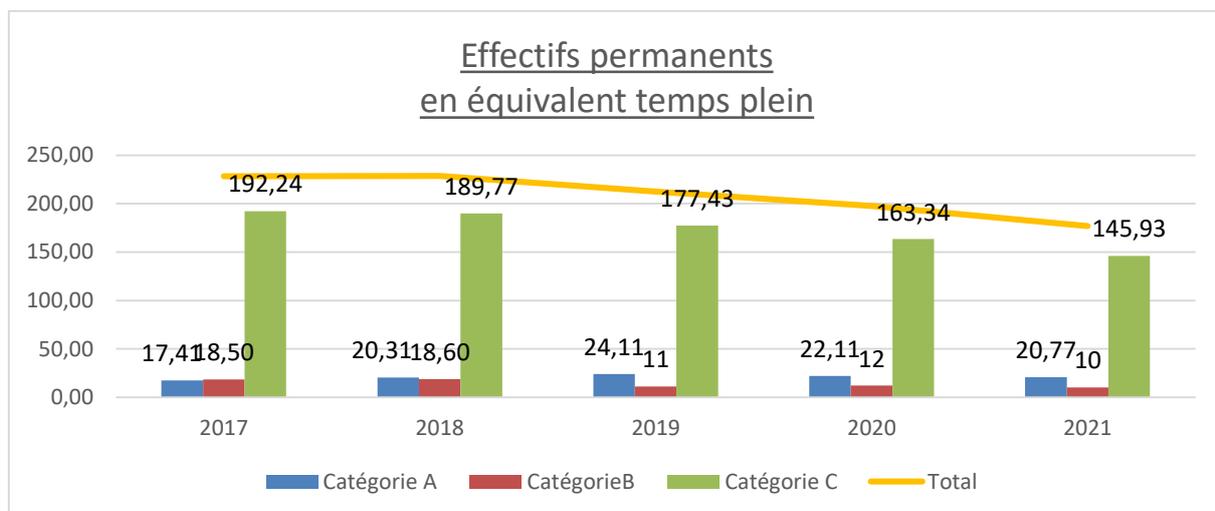
## 7.7. Structure des effectifs

### Effectif permanent

Effectifs permanents en équivalent agent au 31/12					
	2017	2018	2019	2020	2021
Catégorie A	18	22	25	23	23
Catégorie B	19	19	11	12	11
Catégorie C	224	223	214	196	175
Total	261	264	250	231	209



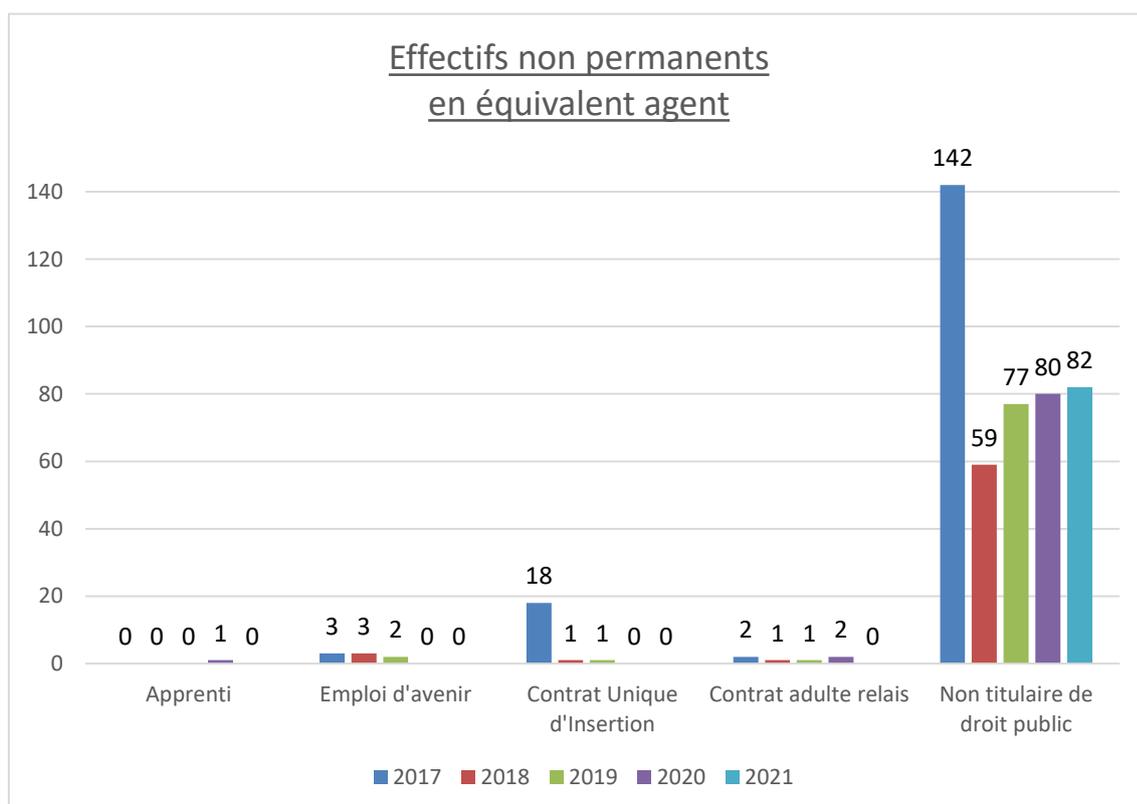
Effectifs permanents en équivalent temps plein au 31/12					
	2017	2018	2019	2020	2021
Catégorie A	17,41	20,31	24,11	22,11	20,77
Catégorie B	18,50	18,60	11,00	12,00	10
Catégorie C	192,24	189,77	177,43	163,34	145,93
Total	228,15	228,68	212,54	197,45	176,70



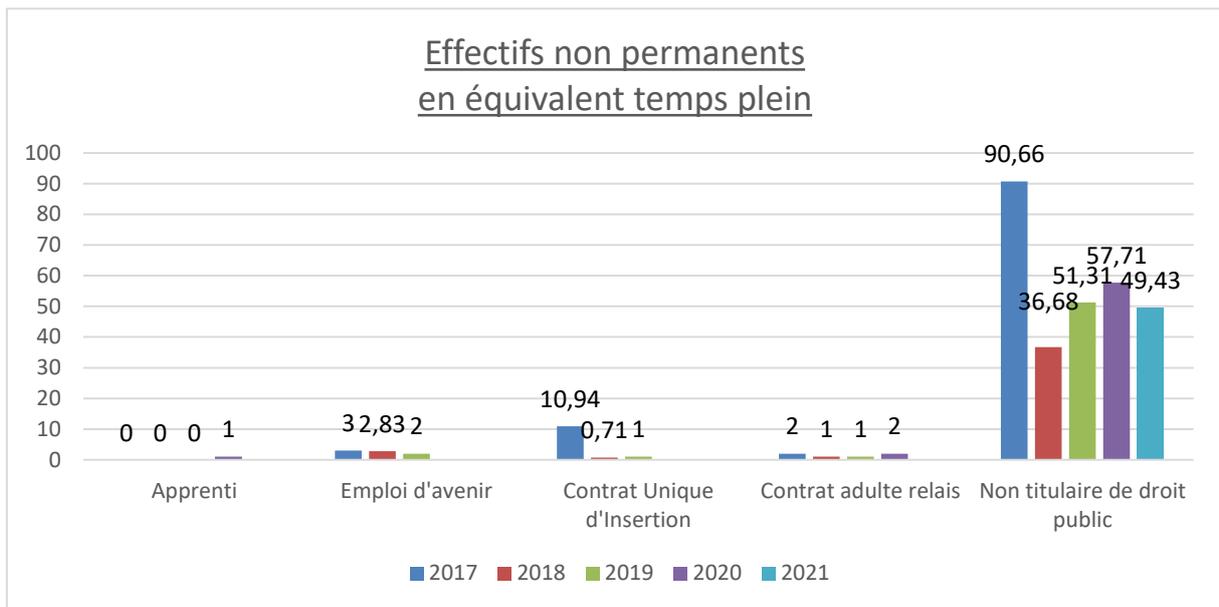
Bien que globalement stables, les effectifs du SIVOM **connaissent** une légère érosion au cours de ces dernières années.

## Effectif non permanent

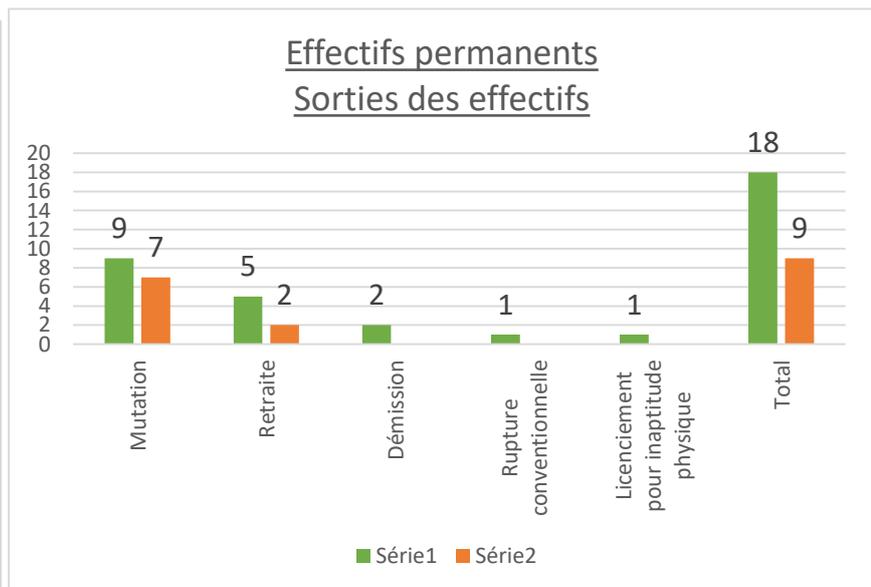
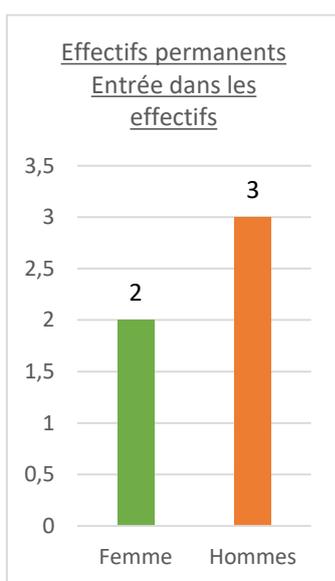
	Equivalent agent				
	2017	2018	2019	2020	2021
Apprenti	0	0	0	1	0
Emploi d'avenir	3	3	2	0	0
Contrat Unique d'Insertion	18	1	1	0	0
Contrat adulte relais	2	1	1	2	0
Non titulaire de droit public	142	59	77	80	82
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>64</b>	<b>81</b>	<b>83</b>	<b>82</b>



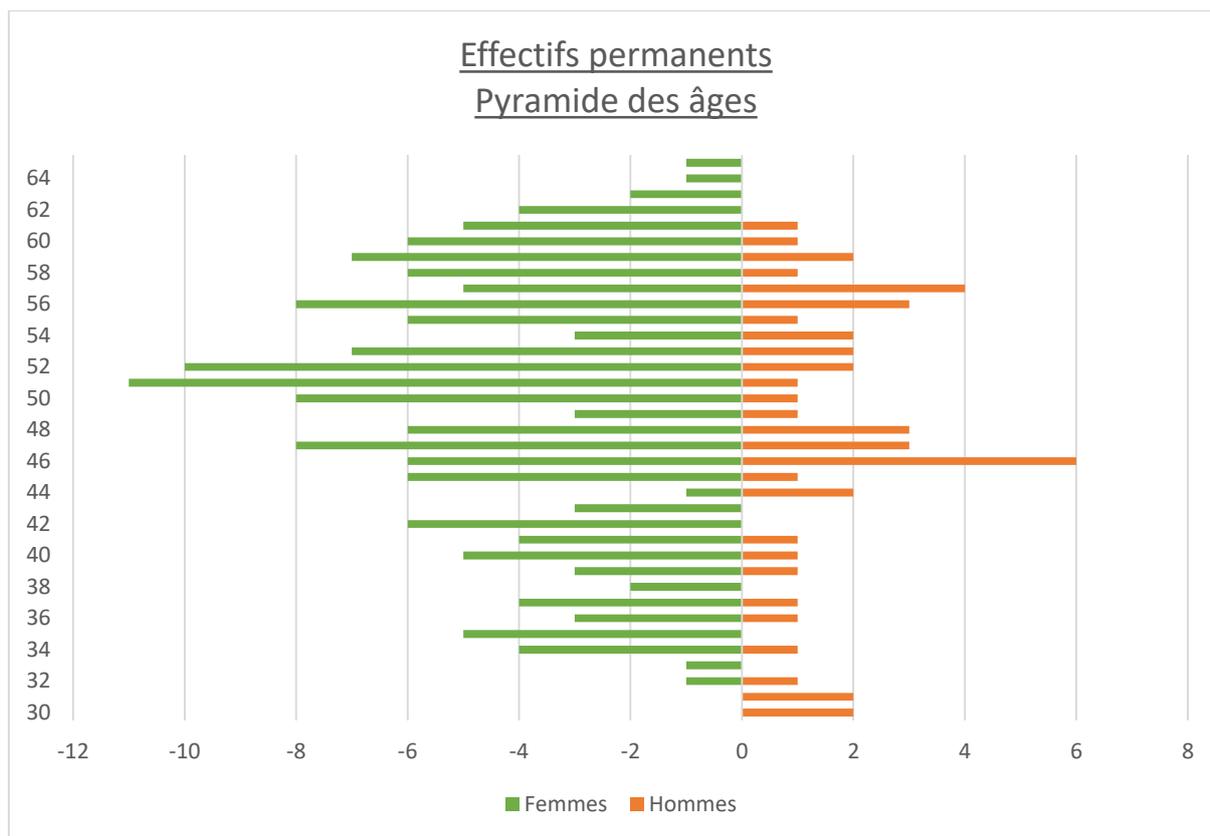
	Equivalent Temps Plein				
	2017	2018	2019	2020	2021
Apprenti	0	0	0	1	
Emploi d'avenir	3	2,83	2		
Contrat Unique d'Insertion	10,94	0,71	1		
Contrat adulte relais	2	1	1	2	
Non titulaire de droit public	90,66	36,68	51,31	57,71	49,43
<b>Total</b>	<b>106,60</b>	<b>41,22</b>	<b>55,31</b>	<b>60,71</b>	<b>49,43</b>



### **Entrées et sorties d'effectifs**



## Pyramide des âges



En décembre 2021, la moyenne d'âge de la collectivité s'établit à 49 ans et 2 mois (contre 48 ans et 1 mois en 2020).

### 7.8. Temps de travail

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

52 semaines x 35 heures = 1 820 heures

- 248 heures de congés annuels

- 8 jours fériés (en moyenne) x 7 heures = 56 heures

---

1 516 heures

Le différentiel entre le temps de travail fixé au règlement intérieur de la collectivité et le temps de travail légal fixé à 1 607 heures annuelles, fixé par la loi de transformation de la fonction publique, est de 91 heures par an.

Le Comité Syndical du 9 décembre 2021 a délibéré sur la mise en place effective des 1607 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Cette démarche s'est construite en collaboration avec le personnel, ses représentants et les responsables des services selon le calendrier suivant :

- 24/05/2021 : Sondage auprès du personnel sur les attentes en matière d'évolution du temps de travail
- 10/06/2021 : Avis du Comité Technique concernant la délibération « cadre » proposée dans le cadre de la mise en œuvre des 1 607h

- 03/07/2021 : Délibération « cadre » du Comité Syndical relative à la mise en place des 1 607 heures
- 3<sup>ème</sup> semestre 2021 : Définition des nouvelles organisations sur la base annuelle de 1 607 heures
- 18/11/2021 : Avis du Comité Technique concernant la délibération finale proposée dans le cadre de la mise en œuvre des 1 607h
- Fin novembre / Décembre 2021 : Réunions d'informations auprès du personnel.

#### 7.9. Egalité femme homme dans la collectivité

##### Plan d'actions Egalité Femmes Hommes 2021-2023

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

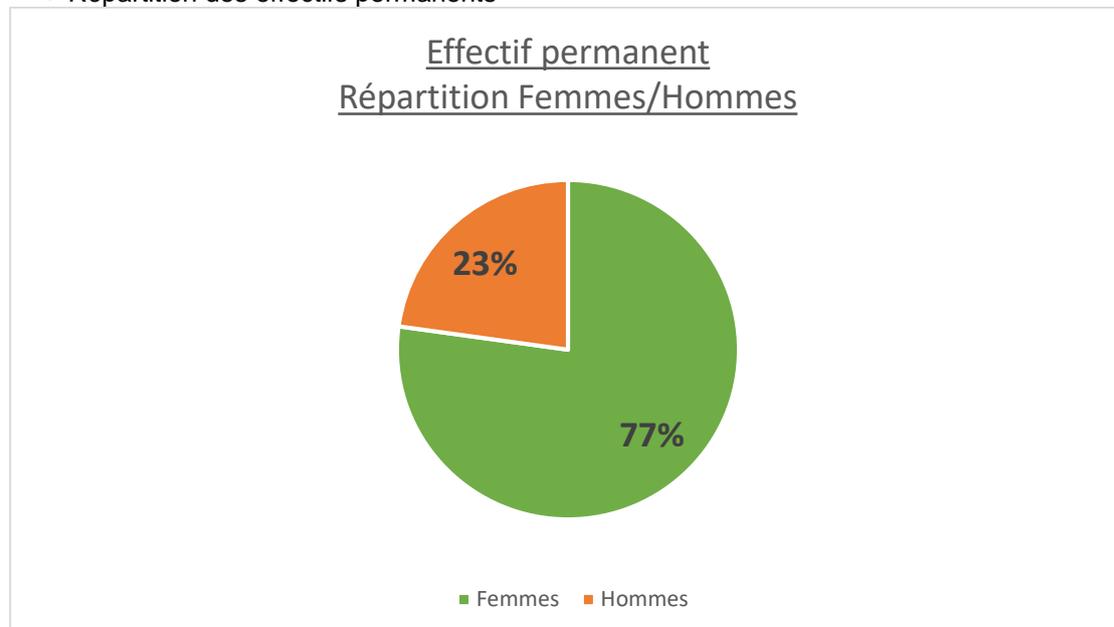
Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

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

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

##### Etat des lieux de la parité

⇒ Répartition des effectifs permanents

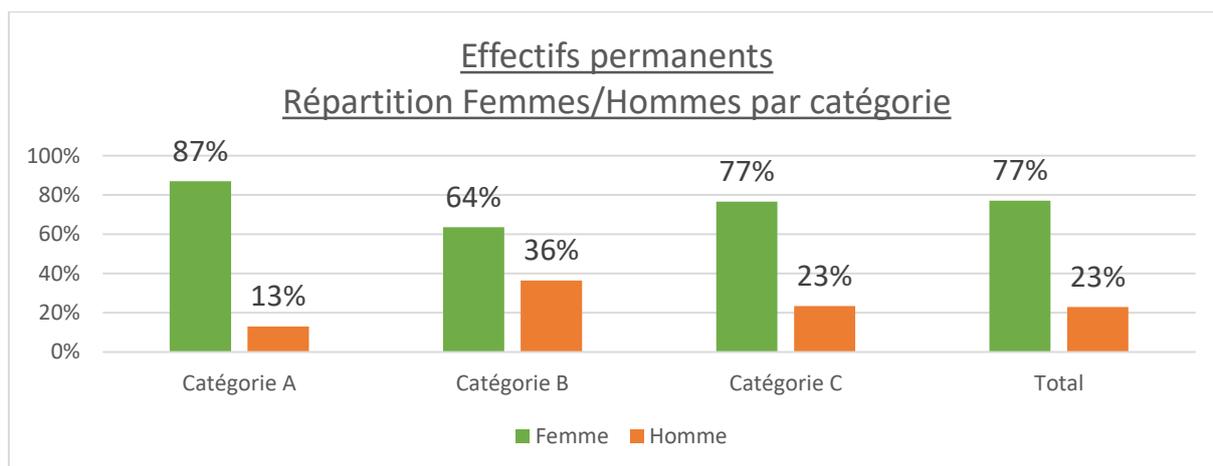


A fin décembre 2021, le SIVOM de la Communauté du Bruaysis dispose d'un effectif permanent de 161 femmes et 48 hommes.

Le taux de féminisation au sein du SIVOM est supérieur au taux national de la Fonction Publique Territoriale (61%). Cela s'explique par la surreprésentation du nombre de femmes employées au sein du Pôle Social.

⇒ Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	20	87%	7	64%	134	77%	161	77%
Homme	3	13%	4	36%	41	23%	48	23%
Total	23		11		175		209	

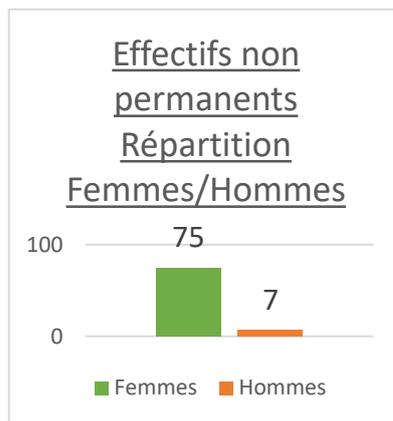


Cette répartition hommes-femmes est favorable aux femmes. Pour la catégorie C, cela s'explique par la forte féminisation des emplois dans la filière médico-sociale.

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.

⇒ Répartition des effectifs non permanents

	Equivalent agent			Equivalent temps plein		
	Femme	Homme	Total général	Femme	Homme	Total général
Apprenti	0	0	0	0	0	0
Adulte relais	0	0	0	0	0	0
Non titulaire de droit public	75	7	82	44,41	5,02	49,43
<b>Total général</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>82</b>	<b>44,41</b>	<b>5,02</b>	<b>49,43</b>

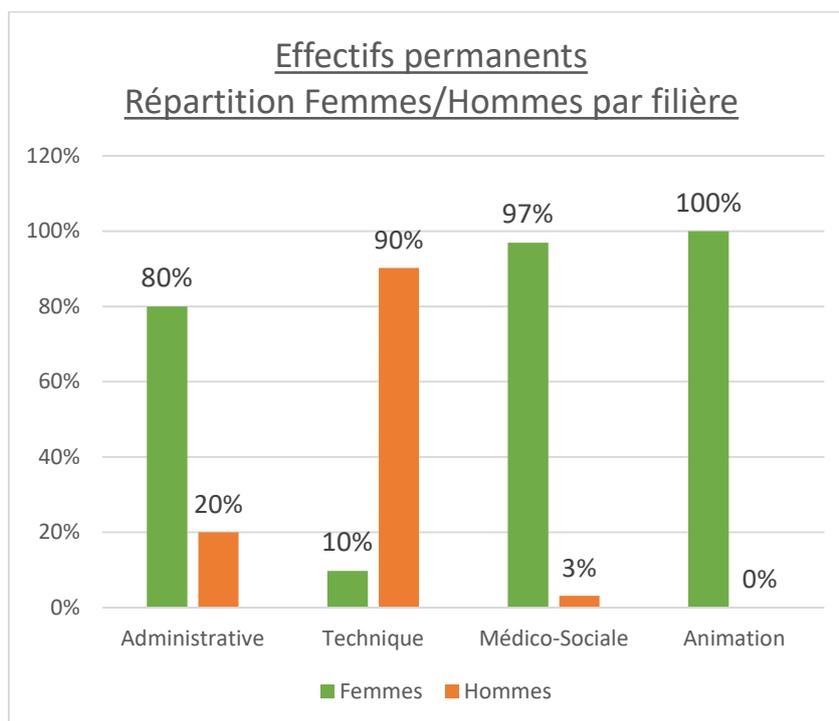


⇒ Répartition par genre selon la filière

	Femmes	Hommes	Total	Femmes*	Hommes*	Total**
Administrative	28	7	35	80%	20%	<b>16,7%</b>
Technique	4	37	41	10%	90%	<b>19,6%</b>
Médico-Sociale	125	4	129	97%	3%	<b>61,7%</b>
Animation	4		4	100%	0%	<b>2%</b>
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>48</b>	<b>209</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

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

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



⇒ Répartition par genre selon le cadre d'emploi

	Femmes		Hommes		Total	
Adjointes administratifs territoriaux	19	83%	4	17%	<b>23</b>	<b>11%</b>
Adjointes techniques territoriaux	4	17%	20	83%	24	<b>11%</b>
Adjointes territoriaux d'animation	2	100%		0%	2	<b>1%</b>
Agents de maîtrise territoriaux		0%	13	100%	13	<b>6%</b>
Agents sociaux territoriaux	73	99%	1	1%	74	<b>35%</b>
Animateurs territoriaux	2	100%		0%	2	<b>1%</b>
Assistants territoriaux socio-éducatifs	2	100%		0%	2	<b>1%</b>
Attachés territoriaux	4	67%	2	33%	6	<b>3%</b>
Auxiliaires de soins territoriaux	36	92%	3	8%	39	<b>19%</b>
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	1	100%		0%	1	<b>0%</b>
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	4	100%		0%	4	<b>2%</b>
Infirmiers territoriaux en soins généraux	9	100%		0%	9	<b>4%</b>
Ingénieurs territoriaux		0%	1	100%	1	<b>0%</b>
Rédacteurs territoriaux	5	83%	1	17%	6	<b>3%</b>
Techniciens territoriaux		0%	3	100%	3	<b>1%</b>
	<b>161</b>	<b>77%</b>	<b>48</b>	<b>23%</b>	<b>209</b>	<b>100%</b>

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

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

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

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

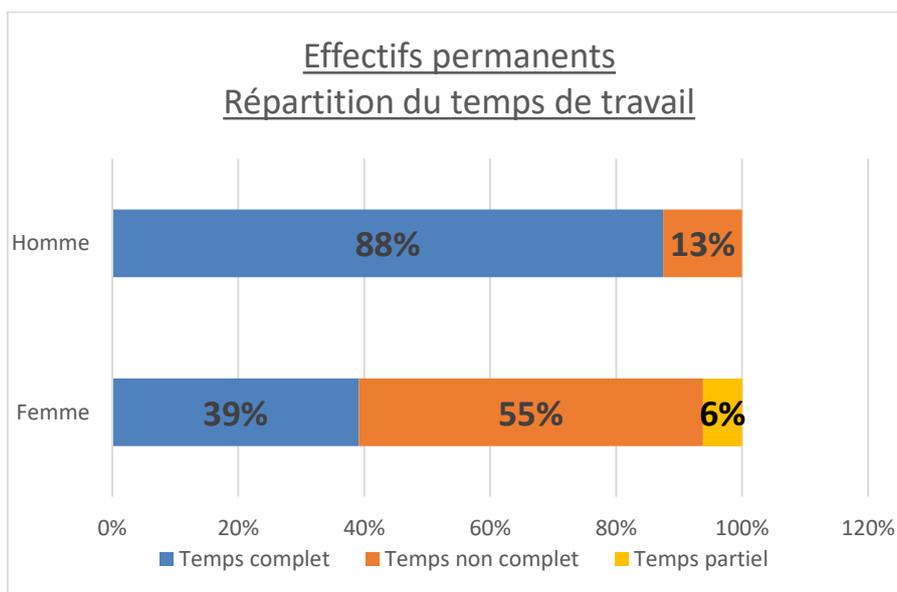
A la lecture de ces éléments, il apparaît nécessaire de poursuivre la politique de gestion des ressources humaines qui favorise la mixité et la parité. Toutefois dans les métiers fortement féminisés du pôle social, il sera difficile d'infléchir la tendance en l'absence de profils masculins formés aux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

⇒ Répartition par âge moyen des agent(e)s

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

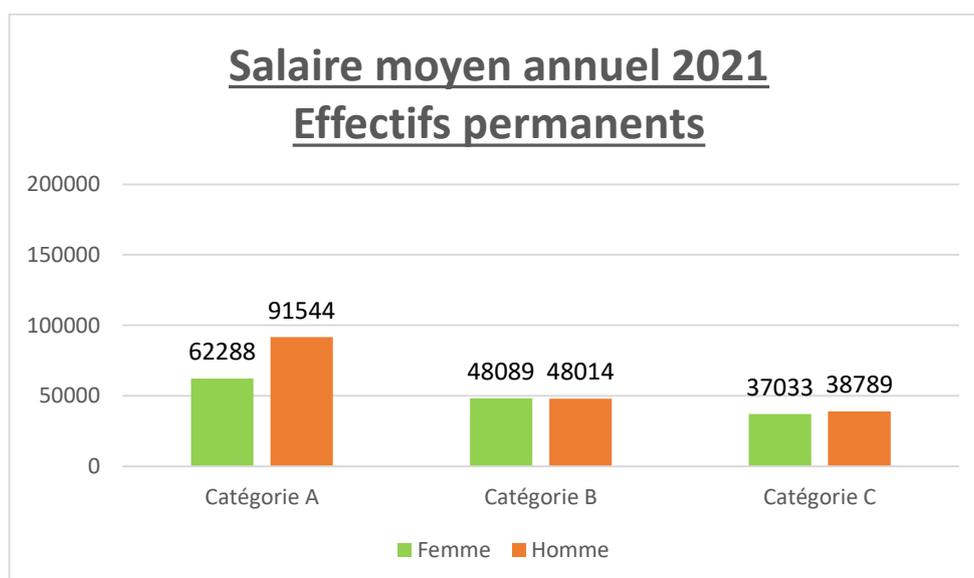
La moyenne d'âge des titulaires dans la collectivité est relativement élevée soit 49 ans et 2 mois avec une moyenne de 49 ans et demi pour les femmes et de 47 ans et 9 mois pour les hommes.

⇒ Répartition par temps de travail



Cette répartition sur le temps de travail met clairement en évidence que l'activité en temps non complet ou partiel concerne essentiellement les femmes (61%).

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



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

⇒ Répartition des entrées et sorties

		2017		2018		2019		2020		2021	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
ENTREES	Femme	2	40%	2	40%	0		1	100%	2	40%
	Homme	3	60%	3	60%	1	100%	0		3	60%
	<b>Total</b>	<b>5</b>		<b>5</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>5</b>	
SORTIES	Femme	12	80%	10	91%	10	62,5%	17	85%	18	67%
	Homme	3	20%	1	9%	6	37,5%	3	15%	9	33%
	<b>Total</b>	<b>15</b>		<b>11</b>		<b>16</b>		<b>20</b>		<b>27</b>	

2 phénomènes expliquent le volume des départs. Le 1<sup>er</sup> résulte de la démutualisation des services entre la ville de Bruay-La-Buissière et le SIVOM du Bruaysis qui a généré le transfert de 14 agents au sein des effectifs de la Ville. Le 2<sup>nd</sup> confirme la tendance déjà observée les années précédentes, à savoir, un nombre de départs en retraite qui reste élevé compte tenu de la moyenne d'âge du SIVOM qui ne cesse d'augmenter. Le nombre de départs en retraite pour 2021 s'élève à 7.

### Le plan d'actions 2021-2023

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

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

<b>Objectif n°2 :</b> Garantir l'équité dans la gestion des rémunérations entre les femmes et les hommes	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantir la mise en œuvre d'un régime indemnitaire identique à chaque agent(e)</li> <li>✓ Veiller à l'équilibre des déroulements de carrière entre les femmes et les hommes au sein d'un grade équivalent</li> </ul>

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

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

<b>Objectif n°4 :</b> Atténuer l'impact du genre dans les supports de communication	
Actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Systématiser et généraliser le recours à la féminisation des postes et des emplois dans les fiches de poste, les délibérations et autres rapports.</li> <li>✓ Garantir une communication non stéréotypée.</li> </ul>

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

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

Objectif n°6 :	Identifier les freins à une articulation sereine entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
Actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Constituer un groupe de travail représentatif et paritaire pour identifier les freins et les solutions permettant de les lever.</li> <li>✓ Déployer les solutions validées par l'Autorité Territoriale.</li> </ul>

Objectif n°7 :	Mettre en œuvre la possibilité de recourir au télétravail en période d'activité classique
Actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Constituer un groupe de travail représentatif et paritaire pour définir le cadre du télétravail.</li> <li>✓ Déployer les solutions validées par l'Autorité Territoriale.</li> </ul>

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

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

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

Objectif n°10 :	Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents en souffrance
Actions	✓ Identifier, informer, organiser la prise en charge et orienter les agents victimes de violence (partenaires et professionnels spécialisés dans la gestion de cette problématique).

#### 7.10. Orientations 2022 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 poursuivra la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) mise en œuvre en 2021. L'analyse de chaque métier de la Collectivité va permettre la mise à jour du référentiel de compétences nécessaires à la tenue des différents postes de travail, dont le champ d'intervention s'est vu nettement renforcer au terme de ces 2 dernières années de crise sanitaire.

Un plan de formation orienté sur le soutien psychologique des équipes notamment pourra être envisagé pour pallier aux éventuels phénomènes de saturation et d'usure qui risquent de se renforcer si la pandémie se prolonge encore dans le temps.

La mobilité interne restera un levier important pour permettre aux agent(e)s qui le souhaitent de faire évoluer leur carrière.

L'accompagnement à la réorientation professionnelle des agents en situation de reclassement sera toujours un sujet pour 2022, qu'il soit en interne ou en externe. Cet accompagnement sera l'une des réponses aux enjeux auxquels la Collectivité est de plus en plus confrontée en la matière. Cette action continuera à s'inscrire au travers la cellule de réorientation qui a vocation à proposer un développement de compétences compatibles avec les aptitudes résiduelles des personnes concernées.

Mis à l'arrêt par le projet de démutualisation des services de la Ville et du SIVOM, et l'impact managérial qui en a résulté, le plan d'action portant sur l'accompagnement managérial des responsables d'équipe sera relancé en 2022 pour les managers de la collectivité.

Dans le prolongement du Forum Prévention 2021, une réflexion sur le thème de la qualité de vie au travail est envisagée en partenariat avec l'ARACT. Cette dernière portée par le service prévention visera dans un premier temps à établir un diagnostic du bien-être au travail au sein des services du SIVOM à partir duquel un plan d'action pourra être élaboré en partenariat avec les représentants du personnel. Cette orientation sera renforcée sur les EHPAD. En effet, ces derniers bénéficieront de financements complémentaires suite à un avis favorable émis par l'ARS dans le cadre de la réponse à un appel d'offres lancé sur le thème de la qualité de vie au travail.

Concernant le temps de travail, une réflexion s'ouvrira sur la mise en place d'un outil de suivi de ce dernier pour garantir le déploiement des 1 607 heures dans le respect des obligations réglementaires imposées à chaque collectivité concernée.

Enfin, en matière de dialogue social, une concertation mensuelle sera initiée avec chaque syndicat représentatif en complément des réunions des Comités Techniques et des CHSCT. 2022 sera, par ailleurs, une année d'élections professionnelles qui marqueront le point de départ à la mise en place de la nouvelle instance, le CST (Comité Social Territorial) qui entraînera la fusion du Comité Technique et du CHSCT.

## **8. Rapport développement durable**

La loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite loi Grenelle II, a été codifiée aux articles L.2311-1-1, L.3311-2, L.4310-1 et L.4310-1 du Code Général des Collectivités Territoriales. Ces dispositions soumettent les collectivités territoriales à la présentation, préalablement au débat sur le projet de budget, d'un rapport sur la situation interne et territoriale en matière de développement durable.

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

Outre la présentation des politiques territoriales sur le sujet, il est attendu un développement sur les pratiques et activités menées au sein de la collectivité. Le rapport n'est pas un bilan exhaustif, cependant il s'attache à rendre compte des progrès à réaliser. Compte tenu de l'ampleur des changements à opérer, les actions et politiques menées s'inscrivent dans les moyen et long termes.

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

### **8.1. Au sein de l'Administration Générale**

#### La dématérialisation des instances

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

En 2020, la gestion de la crise et le report des élections municipales n'avaient pas permis de généraliser de manière satisfaisante la dématérialisation des instances. Cet objectif a été reconduit en 2021 pour les Comités Syndicaux et les Commissions Uniques.

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

### La mise en place du parapheur électronique

Une réflexion sur le parapheur électronique est d'ores et déjà engagée. L'instauration de circuits de validation permettra de réduire fortement l'émission de flux papiers (engagement comptable, facturation) tout en améliorant la traçabilité et les délais de traitement.

### Le coffre-fort numérique (action à étudier)

Grâce au coffre-fort numérique, la dématérialisation des fiches de paie et des documents RH (contrats, notes de service, convocations, ...) pourrait être envisagée.

Outre le gain évident au niveau de l'émission de papier, le coffre-fort numérique présente de nombreux autres avantages :

- Gain de temps
- Gain financier
- Sécurité et traçabilité des documents
- Risque de perte limité
- Archivage facilité pour le salarié

### La dématérialisation des supports de communication

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

La nouvelle page Facebook, issue de la fusion des 3 pages SIVOM-RPE-MIPPS a connu un accroissement d'audience significatif entre octobre 2020 et novembre 2021 : + 650 abonnés.

Les communes du SIVOM sont invitées à s'inscrire dans cette démarche en relayant les informations du SIVOM via leurs propres médias en ligne. La première Commission Unique du mandat, le 22 mars 2021, a porté sur les synergies à mettre en place en matière de communication entre le SIVOM et les communes membres.

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

Depuis l'automne 2021, une newsletter électronique est également adressée aux élu.es pour les informer de l'activité des services du SIVOM dans les communes.

Dans le prolongement de cette dynamique de partage et de dématérialisation des informations, un intranet pour les agents et un extranet pour les élus seront développés au cours de l'année 2022.

### Les actions envisagées pour 2022

Le SIVOM souhaiterait mettre en place en 2022 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 dans les services.

Une réflexion a été engagée lors des dernières réunions avec les organisations syndicales en ce qui concerne la mise en place d'un Plan de Mobilité Durable et/ou d'une éventuelle prise en charge des frais de transport respectueux de l'environnement.

## 8.2. Au sein du Pôle Social

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

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

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

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

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

La MIPPS et le RPE ont dématérialisé leurs publications et diffusent essentiellement par mail. Le RPE est très attaché à la réutilisation et au recyclage, valeurs mises en avant à des fins pédagogiques. De plus, depuis fin 2019, il propose aux enfants d'utiliser de la peinture solide (en pain).

Pour la MIPPS, dans le cadre du défi 10 jours sans écran, des ateliers de fabrication de produits ménagers au naturel seront proposés en 2022.

Au sein des EHPAD, le tri sélectif est effectif. L'ensemble du personnel et des résidents y sont sensibilisés.

Depuis octobre 2017, trois composteurs sur chaque EHPAD ont été installées par la CABBALR, leur fonctionnement reste à optimiser.

Un travail sur le recours à l'éclairage plus économique se poursuit sur l'ensemble des deux EHPAD (remplacement des néons par des pavés lumineux).

### Les véhicules électriques au SSIAD

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

Même si le débat actuel a tendance à diminuer ces effets environnementaux, l'utilisation de ces véhicules permet :

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

### Les actions envisagées pour 2022

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

En 2022, l'acquisition de véhicules électriques sera poursuivie et un plan de déplacement pourrait être développé.

### 8.3. Au sein du pôle Technique

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

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

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

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

### Une gestion durable au sein des Espaces Verts

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

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

Les feuilles sont poussées à l'aide de souffleurs dans les massifs d'arbustes pour apporter des nutriments aux différentes plantes et limiter la prolifération des mauvaises herbes par étouffement. Pour les endroits où cette technique n'est pas applicable, (avenues, certaines pelouses, etc.), elles sont rassemblées en boudin, aspirées à l'aide d'un aspirateur à feuilles et exportées sur le même dépôt que les résidus d'arbustes.

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

Pour rappel, conformément aux dispositions légales, au SIVOM c'est 0 PHYTO (produit phytosanitaire).

### Le service Entretien et les produits écologiques

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

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

Le garage mécanique récupère quasiment 400 litres d'huile qui seront retraités en 2022, tout comme les 28 pneumatiques et les 4 batteries seront recyclés.

### Les actions envisagées pour 2022

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

## 9. Conclusion

Les orientations budgétaires 2022 s'articulent autour des axes suivants :

- Poursuite des **diminutions des dépenses de fonctionnement**.
- **Optimisation des recettes** à travers un partenariat de proximité avec les financeurs.
- **Recherche de nouvelles recettes**, notamment à travers le développement de compétences et l'adhésion de nouvelles communes, la recherche constante de subventions et de réponses aux appels à projets, la cuisine centrale des EHPAD, ...
- Installation des services du SIVOM sur **un site unique**.
- **Réalisation d'investissements** afin d'accompagner les évolutions de compétences (Pôle Technique), et Renouvellement du parc automobile pour les services de maintien à domicile.
- Renforcement de la **sécurité informatique** des réseaux SIVOM et mise en œuvre d'un **plan stratégique numérique** de mandat (à finaliser en 2022)

- Développement d'une nouvelle compétence « **Restauration en liaison chaude** » via une cuisine centrale.
- **EHPAD** : Dynamisation du plan d'actions précédemment établi en lien avec les financeurs et mise en place d'outils structurels de gestion, Investissements dans le cadre des appels à projet.
- **SPASSAD** : Reconnaissance du regroupement des services permettant d'harmoniser une offre globale, diversifiée, et de qualité, tout en réalisant des économies d'échelle.
- **RPE et Service Insertion et Solidarité** : Partenariat à consolider avec les financeurs tout en diversifiant les offres de services.
- **MIPPS** : Accentuation des actions d'animation et de prévention auprès des populations et des communes en coordination avec le Contrat Local de Santé de la CABBALR
- Redéploiement des **Lignes Directrices de Gestion** suite à la mise en œuvre des obligations en matière de durée légale de temps de travail
- **Dispositif de brigade de réintégration pour les agents en situation de reclassement professionnel** : Maîtrise de la masse salariale en continuant les reclassements internes dans les services du SIVOM et avec les communes membres.
- Continuité du travail de **mutualisation avec les communes**, notamment via les groupements de commande pour couvrir les besoins à prix négociés.
- Renforcement des **misés à disposition** des services supports du SIVOM vers les communes (Administration Générale, Informatique, ...).

