

Envoyé en préfecture le 02/03/2022

Reçu en préfecture le 02/03/2022

Affiché le

SLO

ID : 062-216201780-20220226-CM260222DELIB06-DE



RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE

2022

Art. L 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales modifié par la loi n°2015-991 du 7 août 2015 (Art. 107) portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite « Loi NOTRe ».



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	2
I. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET FINANCIER	3
A. Le contexte économique international :.....	3
B. Le contexte économique européen :.....	4
C. La situation économique nationale :.....	5
D. Les principales mesures budgétaires et fiscales de la Loi de Finances pour 2022 :.....	7
II. ÉLÉMENTS FINANCIERS DE LA VILLE.....	9
A. Données générales des ratios financiers de la commune :.....	9
B. Commentaires des principaux ratios financiers de la commune :	10
C. Situation financière de la collectivité :.....	10
D. Budgets annexes :.....	16
E. Orientations budgétaires 2022 :	18
III. POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	25
A. Données générales :	25
B. Orientation stratégiques en matière de Ressources Humaines :.....	30
ANNEXE : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2021	



AVANT-PROPOS

Chaque année, le vote du budget constitue l'élément premier de l'action des collectivités locales, et donc des communes. Première étape du cycle budgétaire annuel, le Rapport d'Orientation budgétaire est présenté à la sagacité de l'assemblée délibérante municipale dans le but de permettre à ses membres de participer activement et en pleine possession des éléments nécessaires au Débat d'Orientation Budgétaire.

Ainsi, conformément à l'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, modifié par la loi n°2015-991 du 7 août 2015 (art. 107) portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe, dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette.

En outre, dans les communes de plus de 10 000 habitants, ce rapport doit comporter une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

Rappelant les éléments du contexte économique national et international ainsi que les principales dispositions de la Loi de Finances 2022 dans lequel s'inscrivent les projections budgétaires, le présent rapport présente l'évolution de la situation financière de notre ville et explicite, à la lumière d'éléments rétrospectifs, les orientations budgétaires de la collectivité pour l'année 2022.



I. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

A. Le contexte économique international :

Avec la stabilisation de la crise sanitaire à l'échelle mondiale, et notamment au sein des principales puissances économiques de la planète, ces dernières connaissent un retour à la croissance, principalement dû au rebond mécanique d'après-crise, permis par un retour progressif à une situation plus proche de la normale des activités économiques.

Cette stabilisation de la situation sanitaire, permise notamment par une vaccination massive et, dans certains pays, précoce, a été doublée de plans de relances massifs ayant fait suite aux mesures budgétaires adoptées dans plusieurs pays afin de limiter les effets néfastes du ralentissement économique généralisé des deux dernières années.

Toutefois, il est à noter que cette reprise s'est faite de façon différenciée selon les zones géographiques, et au sein même des espaces régionaux comme précisé ci-après en ce qui concerne l'Europe et la zone Euro. En effet, des disparités s'observent notamment entre les pays ayant adopté des mesures sanitaires différentes, selon que celles-ci aient été plus ou moins drastiques. Ainsi, les Etats-Unis ont pu, grâce à leur campagne massive et précoce de vaccination et du fait de mesures moins restrictives, connaître une relance bien plus rapide que le reste du monde, ayant retrouvé leur situation de chômage très bas (autour de 4.2% fin 2021) et de quasi pénurie de main d'œuvre. De son côté, la Chine a retrouvé un niveau d'activité supérieur à son niveau pré-épidémique, bien que sa croissance continue à suivre une tendance lourde de

ralentissement qui s'observe depuis plusieurs années maintenant, et dont les raisons ne sont pas nécessairement liées à la conjoncture sanitaire.

Plus généralement l'économie mondiale se heurte désormais dans sa reprise à l'obstacle que constituent notamment les pénuries de certaines matières premières et de certains produits semi-finis (à commencer par les semi-conducteurs), la désorganisation logistique de certains secteurs, mais aussi l'accélération de l'inflation qui a notamment poussé la Banque Fédérale américaine à envisager une augmentation à 0.9% de son taux d'intérêt directeur à l'horizon de la fin de l'année 2022, sans pour autant que la Banque Centrale Européenne n'ait à ce jour envisagé d'augmentation de son propre taux directeur.

Après une contraction du PIB mondial de 2.8% en 2020, la croissance mondiale aurait rebondi de 5.7% en 2021, et s'établirait selon les estimations à 4% en 2022.

B. Le contexte économique européen :

En Europe, du fait d'une campagne de vaccination plus tardive et de restrictions sanitaires plus fortes dans la plupart des pays, la reprise s'est faite avec plus de délais. Toutefois, du fait du relâchement des mesures sanitaires à l'été 2021, le secteur du tourisme et plus généralement le secteur des services ont pu rattraper une partie des pertes causées par la crise sanitaire et profiter d'un phénomène de réorientation des choix touristiques des Européens vers les pays du continent, au détriment des destinations extra-européennes.

L'industrie quant à elle a connu une relance de son activité, mais connaît désormais des difficultés conjoncturelles importantes, à commencer par une inflation galopante principalement causée par l'accroissement rapide des prix du pétrole. Plus généralement, la crise énergétique qui s'est faite jour à bas bruit durant l'hiver a été un autre facteur de ralentissement, dont les effets se feront encore ressentir dans les mois à venir du fait de l'augmentation très importante des prix de l'électricité dans bon nombre de pays européens, à commencer par ceux qui se trouvent dans une situation de forte dépendance aux sources d'électricité intermittentes et aux centrales thermiques dont le prix des combustibles n'a cessé d'augmenter.

Après une contraction de 6.5% en 2020, le PIB de la zone euro a connu une croissance estimée à 5.1% en 2021 et devrait connaître une croissance de 4.1% en 2022.

C. La situation économique nationale :

1. Une tendance à la reprise économique :

Progression prévue du PIB sur l'année 2021 : 6,3% à 7%

1 ^{er} trimestre 2021	2 ^{ème} trimestre 2021	3 ^{ème} trimestre 2021	4 ^{ème} trimestre 2021
Stagnation	1,30%	3%	0,70%

En dépit d'un début d'année impacté par les contraintes sanitaires, l'économie française semble se redresser depuis la mi-2021. Cependant, l'industrie manufacturière, qui avait bénéficié aussi de la reprise de l'économie mondiale, est en proie à des contraintes d'approvisionnement pour certains composants et à l'augmentation notable des prix des matières premières, ce qui impacte aussi les collectivités locales dans leurs commandes de matériels et matériaux.

Selon les estimations de l'Insee, l'activité était encore inférieure de 0,9% en septembre à celle du 4^{ème} trimestre 2019, mais le niveau d'avant crise devrait être retrouvé fin 2021.

Depuis l'assouplissement des restrictions en mai-juin, la consommation des ménages a augmenté de 10 % suite au déconfinement. Grâce aux mesures de soutien (chômage partiel, aides ciblées, etc.), leur pouvoir d'achat a enregistré une légère hausse, de 0,4 point en 2020.

Malgré la résistance du secteur de l'industrie depuis le début de la pandémie, certains autres secteurs devraient rester durablement pénalisés par la première phase de baisse de la demande : l'aéronautique, le transport aérien ou encore l'hébergement par exemple, tandis que d'autres, tels que l'agriculture ou la construction, ne devraient garder à terme que peu de séquelles de cette crise.

Il reste à mesurer si les tendances de reprise enregistrées se confirmeront pour se maintenir sur l'année 2022.

2. Des signaux économiques à prendre en considération :

En France, l'inflation s'accélère depuis le printemps 2021 avec la reprise de l'activité. La hausse des prix à la consommation s'établissait en décembre à 2,8 % sur un an (données définitives de l'INSEE), avec une oscillation mensuelle entre stabilité (février 2021) et augmentation de +0,6 % (mars et août 2021).

En effet, la flambée des cours de l'énergie (+14 % sur un an) et les pénuries de matières premières dans certains secteurs (industrie) continuent de faire grimper les prix. Ceux des services restent cependant modérés (+1,5%) et ceux des produits alimentaires (+1%) ralentiraient. Selon la Banque de France, cette hausse devrait être temporaire et l'inflation se stabiliserait ensuite en 2022, pour revenir à près de 1,4 % à horizon 2023.

Conséquences des mesures de soutien à l'économie, puis de relance de l'activité mises en place par le Gouvernement, et malgré le net rebond des recettes fiscales observé sur 2021, le déficit public atteindrait encore environ 8,4% du PIB cette année. Aussi, la dette publique restera d'un niveau très élevé fin 2021, estimée à près de 116% du PIB. Le déficit public est ensuite attendu à 4,8 % en 2022, ce qui permettrait à la dette de refluer légèrement tout en restant tout de même à 114 % du PIB.

3. Un chômage qui se stabilise :

L'emploi dépassait au deuxième trimestre 2021 son niveau de fin 2019, ce qui se traduit par un taux de chômage similaire à son niveau d'avant crise sanitaire (8% au 2ème trimestre 2021), voire attendu encore en baisse d'ici la fin de l'année (à environ 7,6 % selon les dernières prévisions de l'Insee. Au 2e trimestre, l'emploi salarié a augmenté de 1,1% en France (hors Mayotte). L'Insee anticipe ainsi un rebond des créations d'emplois en 2021 : après +149 000 au 1er trimestre, +289 000 au 2e, puis plus lentement en fin d'année : +96 000 au 3e et +20 000 au 4e trimestre.

Sur le plan local, avec les données de septembre 2021 fournies par l'agence PÔLE EMPLOI de Bruay-la-Buissière, la situation est plus contrastée. Une décrue du nombre d'inscriptions entre 2020 et 2021 est bien engagée au niveau global (-5.6% sur les catégories A, B et C). Toutefois, une augmentation est enregistrée sur les demandes d'emploi liées à une recherche pour les catégories A, B et C sur le secteur du Communication, Média et Multimédia (+75%), sur le secteur de l'Industrie (+4%) et sur le secteur de l'Industrie (+ 3.2%), soit presque un quart de la population des demandeurs d'emploi.

D. Les principales mesures budgétaires et fiscales de la Loi de Finances pour 2022 :

Pour les collectivités locales, le projet de Loi de Finances 2022 présenté le 22 septembre 2021 en Conseil des Ministres n'est pas porteur de changements majeurs, ce qui est traditionnellement le cas s'agissant de la dernière année d'un mandat présidentiel. Outre les grandes orientations données quant à la politique du gouvernement, notamment autour des enjeux écologiques, des missions régaliennes de l'Etat, ou encore du soutien à l'emploi et à l'activité, le PLF 2022 est porteur de plusieurs mesures qui restent à souligner.

En premier lieu, l'Etat se fixe pour objectif de poursuivre la modernisation de la gestion et de la gouvernance des finances publiques, avec pour objectif de définir un nouveau régime unifié de responsabilité applicable à l'ensemble des agents publics, comptables comme ordonnateurs, plus simple, plus lisible et plus juste. Il vise à sanctionner plus efficacement les fautes graves relatives à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens provoquant des préjudices financiers significatifs.

Concernant plus spécifiquement les collectivités locales, il est à noter pour commencer que pour la cinquième année consécutive, les concours financiers aux collectivités sont restés stables, bien que le gouvernement n'ait pas entièrement tenu compte de l'inflation importante. À périmètre constant, la dotation globale de fonctionnement (DGF) des collectivités est ainsi maintenue à son niveau des années précédentes, à hauteur de 26,8 milliards d'euros, dont 18,3 milliards pour le bloc communal. De plus,

les concours financiers progressent au total de 525 millions d'euros par rapport à la LFI pour 2021, notamment à la faveur de la compensation des dernières réformes de la fiscalité locale.

En outre, le gouvernement a décidé d'opérer une réforme légère des indicateurs financiers pris en compte dans le calcul des dotations et des fonds de péréquation. L'objectif est d'assurer une répartition dirigée ne se basant pas seulement sur la potentielle richesse des territoires. Le potentiel fiscal intégrera de nouvelles ressources, comme par exemple les droits de mutation à titre onéreux ou la taxe locale sur la publicité extérieure. Le calcul de l'effort fiscal sera simplifié pour le recentrer sur les ressources perçues par la commune, plutôt que sur la pression fiscale exercée sur les ménages du territoire. Avec cette nouvelle règle, l'effort fiscal et le potentiel fiscal des communes et des ensembles intercommunaux résultant des nouvelles modalités d'évaluation feront l'objet d'une prise en compte progressive s'étalant de 2022 à 2028.

Par ailleurs, sur le plan du soutien à l'investissement local, l'enveloppe au titre de la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) exceptionnelle sera de 276 millions d'euros en 2022, contre 950 millions pour les exercices 2020 et 2021. Il est également à noter que dans le cadre du plan de relance, environ 400 millions d'euros de dotations exceptionnelles de soutien à l'investissement local (300 millions d'euros au titre de la DSIL et 100 millions d'euros pour la dotation rénovation thermique et la dotation régionale d'investissement) devraient être engagés en 2022.

De plus, un amendement prévoit une compensation intégrale par l'Etat aux collectivités, pendant 10 ans, de la perte de recettes liée à l'exonération de taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) dont bénéficie la production de logements locatifs sociaux, pour tous les logements locatifs sociaux faisant l'objet d'un agrément entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2026.

Enfin, il est à noter que le Prélèvement sur Recettes correspondant aux allocations compensatrices de la fiscalité locale est affiché en hausse de 41 millions d'euros, une augmentation essentiellement due à la progression de la compensation de l'exonération de CFE pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 5 000 euros.

II. ÉLÉMENTS FINANCIERS DE LA VILLE

A. Données générales des ratios financiers de la commune :

Evolution des données générales en Euros ou %	2017	2018	2019	2020	2021*	2021**	Moyenne nationale de la strate
Dépenses réelles de fonctionnement / population	1 291	1 317	1 230	1 279	1 359	1 235	1 212
Produits des impositions directes / population	455	484	477	507	524	524	670
Recettes réelles de fonctionnement / population	1 456	1 440	1 449	1 633	1 468	1 468	1 405
Dépense d'équipement brut / population	254	190	190	203	244	244	301
Encours de la dette / population	1 578	1 550	1 478	1 431	1 422	1 422	1 018
Dotation globale de fonctionnement / population	476	494	499	516	523	523	202
Dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement	58,90%	54,99%	55,19%	51,54%	49,65%	54,64%	62,04%
Dépenses réelles de fonctionnement et remboursement annuel de la dette en capital / recettes réelles de fonctionnement	100,67%	104,88%	98,44%	88,71%	103,75%	95,30%	93,40%
Dépenses d'équipement brut / recettes réelles de fonctionnement	17,42%	13,21%	13,09%	12,45%	16,62%	16,62%	21,40%
Encours de la dette / recettes réelles de fonctionnement	108,38%	107,70%	101,98%	87,66%	96,85%	96,85%	72,40%

* chiffres provisoires - Données au 26 01 2022

** hors comptabilisation opérations HDV

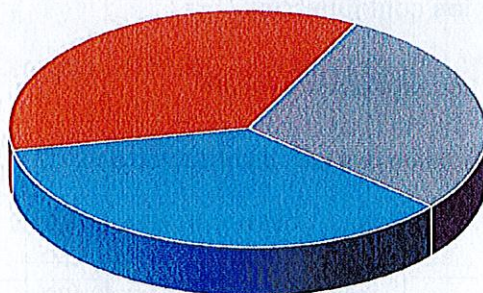
B. Commentaires des principaux ratios financiers de la commune :

La dépense réelle de fonctionnement sur population (1 359 € par habitant), supérieure à la moyenne de la strate, est en augmentation par rapport à 2020. L'année comptabilise, de nouveau, les dépenses engagées dans le cadre de la réhabilitation l'Hôtel de Ville (soit une augmentation de 1,252 million d'€ par rapport à celle constatée en 2020, soit une hausse de plus de 82%). Sans ces dépenses supplémentaires le ratio des dépenses réelles de fonctionnement serait de 1 235 € par habitant.

La Ville de Bruay-La-Buissière possède une richesse fiscale faible, le produit des impositions directes sur population étant de 524 € par habitant contre 670 € pour la moyenne nationale de la strate. Il est à noter que la part des dépenses de personnel sur les dépenses réelles de fonctionnement reste inférieure à la strate. De plus, la capacité de la collectivité à financer l'investissement, une fois les charges obligatoires payées reste faible. Le ratio supérieur à 100% (103,75% contre 93,40% pour la strate) indique un recours nécessaire à l'emprunt pour financer l'investissement. Hors comptabilisation des dépenses liées à l'Hôtel de Ville, ce ratio serait de 95,30% avoisinant le ratio moyen de la strate.

C. Situation financière de la collectivité :

1. Recettes réelles de fonctionnement 2021 :



- Produit fiscal : 11,745 millions d'€ soit 36%
- Dotation Globale de Fonctionnement : 11,710 millions d'€ soit 36%
- Produits divers : 9,429 millions d'€ soit 29%

Le produit fiscal et la dotation globale de fonctionnement représentent une part significative (72%) des recettes de fonctionnement, sachant par ailleurs que le produit fiscal ne doit son dynamisme qu'à la revalorisation des bases. Le budget dépend donc fortement de la dotation globale de fonctionnement dont l'enveloppe est définie dans le cadre de la loi de Finances.

Les recettes de la CABBALR, reprises dans les « produits divers », constituent un poste important à hauteur de 16%, sachant en outre qu'en 2021, le montant cumulé du FPIC et de la DSC a augmenté de 9,17% par rapport à 2020.

De plus, il est à noter une diminution des produits divers. Ils représentent 29% des recettes réelles de fonctionnement contre 37% en 2020. Pour rappel, l'exercice 2020 comptabilisait une recette exceptionnelle versée par les assurances au titre de la reconstruction de l'Hôtel de Ville.

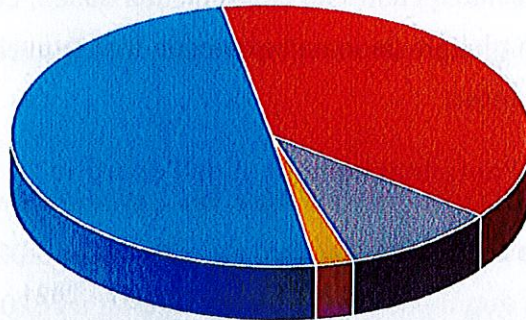
Concernant la fiscalité, il est à noter que depuis 2021, les communes ne perçoivent plus la taxe d'habitation sur les résidences principales (seule la taxe d'habitation sur les résidences secondaires et autres locaux meublés non affectés à l'habitation principale est conservée par les collectivités). Depuis, le produit perdu, valorisé au taux d'imposition de 2017, est compensé aux communes par le transfert de la fraction départementale de la taxe foncières sur les propriétés bâties. De fait, le taux communal est à compter de 2021 égal à l'addition du taux communal 2020 (38,90%) et du taux départemental (22,26%), soit un taux pour 2021 et 2022 et 61,16%. Ce basculement reste sans incidence pour les contribuables.

La stabilité des taux de la fiscalité directe locale

Variation des taux d'imposition de 2017 - 2022						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taxe d'habitation	19,12%	19,12%	19,12%	19,12%	*	
Taxe foncière (bâti)	38,90%	38,90%	38,90%	38,90%	61,16%	61,16%
Taxe foncière (non bâti)	37,08%	37,08%	37,08%	37,08%	37,08%	37,08%

*A partir de 2021, TH perçue directement par l'Etat à l'exception de la TH sur les résidences secondaires

2. Dépenses réelles de fonctionnement 2021 :



- Charges de Personnel : 15,105 millions d'€ soit 50 %
- Charges diverses : 11,640 millions d'€ soit 38 %
- Satellites : 2,971 millions d'€ soit 10 %
- Charges financières : 0,707 millions d'€ soit 2 %

Les charges de personnel représentent 49,65% des dépenses réelles de fonctionnement. Un effort de maîtrise de la masse salariale est réalisé avec une légère augmentation de 2,33% des charges en personnel (soit +344 000 €). Cette hausse reste marquée par :

- Une augmentation des charges de personnel pour les affaires scolaires (+194 000 €) suite à la mise en place du protocole lié à la COVID dans les écoles ;
- Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT).

Les charges à caractère général, reprises dans les « charges diverses », pèsent à hauteur de plus de 29%. Elles augmentent de plus de 38% par rapport à 2020. Cette hausse prend en compte :

- L'augmentation des dépenses liées à la reconstruction de l'Hôtel de Ville (+82% par rapport à celles constatées en 2020)
- L'augmentation des dépenses hors Hôtel de Ville de plus d'environ 25%, effet de :
 - La crise COVID (+615 000 €), (pour rappel les dépenses 2020 avaient fortement « chuté » suite à l'impact de la crise sanitaire).
 - L'augmentation des prestations TTS et AVIEE (+271 000 €) ;
 - La damage ouvrage contractée au titre des travaux liés à l'Hôtel de ville (+ 288 000 €).

Les charges financières essentiellement liées aux intérêts d'emprunt représentent 2,32%. Le remboursement des intérêts d'emprunts de l'exercice représente 2,44% et sont en baisse de 12,73%, expression de l'extinction d'emprunts.

3. Evolution de l'autofinancement et de l'épargne :

Autofinancement 2017 - 2021							
	2017	2018	2019	2020	2021*	2020**	2021**
Recettes de gestion en milliers d'€ (1)	32 247	31 204	31 112	31 099	31 820	31 099	31 820
Dépenses de gestion en milliers d'€ (2)	28 372	28 427	26 809	27 251	29 378	25 727	26 601
Epargne de gestion en milliers d'€ (3)	3 875	2 777	4 303	3 848	2 442	5 372	5 218
Résultat financier en milliers d'€ (4)	-1 075	-975	-773	-793	-654	-793	-654
Résultat exceptionnel hors cessions en milliers d'€ (5)	754	555	579	4 860	595	350	595
Epargne brute en milliers d'€ (6)	3 554	2 358	4 109	7 915	2 383	4 929	5 159
Epargne nette en milliers d'€ (7)	-520	-2 042	-402	4 127	-1 311	1 141	1 465
Evolution en %		-292,52%	80,30%	1125,92%	-131,76%	383,66%	28,42%

* données arrêtées au 25 01 2022

** hors comptabilisation opération HDV

(1) Recettes de gestion = recettes réelles de fonctionnement hors produits exceptionnels et produits financiers

(2) Dépenses de gestion = dépenses réelles de fonctionnement hors charges financières et charges exceptionnelles

(3) Epargne de gestion = recettes de gestion** - dépenses de gestion***

(4) Résultat financier = produits financiers - charges financières

(5) Résultat exceptionnel hors cessions = produits exceptionnels hors cessions - charges exceptionnelles

(6) Epargne brute = Epargne de gestion + résultat financier + résultat exceptionnel hors cessions

(7) Epargne nette = Epargne brute - amortissement du capital courant

L'épargne nette est en diminution par rapport à 2020. Cette baisse est marquée par une hausse des dépenses et une baisse des recettes.

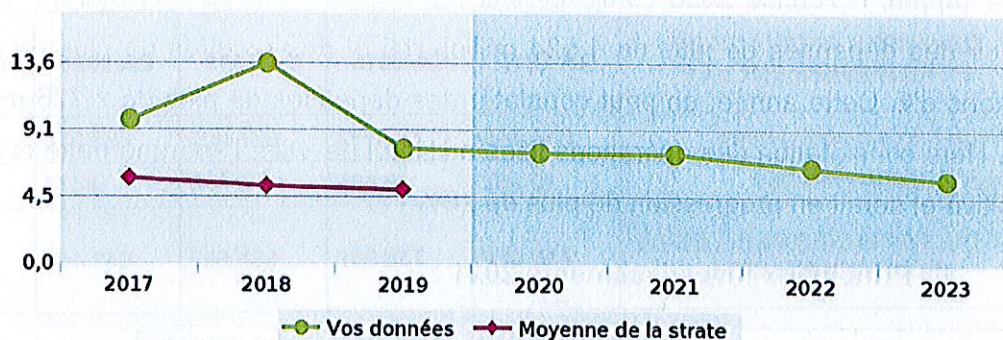
Pour rappel, l'exercice 2020 comptabilisait les opérations liées à l'Hôtel de Ville, à savoir des dépenses de plus de 1,524 million d'€ et des recettes de plus de 4,510 millions d'€. Cette année, on peut constater des dépenses de plus de 2,776 millions d'€. Hors constatation des opérations liées à l'Hôtel de Ville, l'épargne nette resterait positive et serait en progression de plus de 28%.

4. Principaux investissements 2021 :

Type de dépenses	Investissements réalisés et engagés sur 2021	%
Travaux de voiries	2 601 666,77 €	26,65
Travaux sur les bâtiments scolaires	2 461 427,32 €	25,22
Matériel informatique, mobilier et matériel divers	1 230 953,56 €	12,61
Travaux sur les bâtiments divers	996 660,68 €	10,21
Vidéoprotection	470 238,05 €	4,82
Aménagement des espaces publics	447 730,45 €	4,59
Travaux sur les équipements et bâtiments sportifs	409 348,70 €	4,19
Renouvellement de la flotte automobile	361 597,65 €	3,70
Travaux sur le bâtiment de la Police Municipale	306 829,26 €	3,14
Travaux sur Hôtel de Ville - Rénovation intérieure & extérieure - Mise en lumière	240 382,65 €	2,46
Acquisitions	149 772,77 €	1,53
Travaux dans les cimetières	84 914,52 €	0,87
Total des investissements 2021	9 761 522,38 €	100

5. Gestion de la dette (données Finance Active) :

Ratio de désendettement :



Le coût de la dette

Eléments de synthèse	31/12/2020	31/12/2021
Dette globale	32,043 millions d'€	31,849 millions d'€
Durée résiduelle moyenne *	9 ans et 10 mois	10 ans
Durée de vie moyenne **	5 ans et 3 mois	5 ans et 4 mois
Taux annuel moyen	2,40%	2,15%

* La durée de vie résiduelle est la durée exprimée en années restant avant l'extinction totale de la dette ou d'un emprunt.

** La durée de vie moyenne est la durée nécessaire pour rembourser la moitié du capital restant dû d'une dette, compte tenu de son amortissement.

Au 31 décembre 2021, l'endettement de la Ville de Bruay-La-Buissière se monte à 31,849 millions d'euros. Les emprunts contractualisés par la Ville sont à risques nuls car 87,62% des emprunts sont à taux fixe et ceux à taux variable (12,38%) sont indexés sur le livret A.

La capacité de désendettement est de 10 ans au 31 décembre 2021. Elle reste conforme à la loi de Finances 2022 qui incite les communes de la strate à rester dans la fourchette de surveillance de 11 à 13 années. La commune, n'ayant pas connu de difficultés de régulation de la trésorerie, n'a plus recours à une ligne de trésorerie.

D. Budgets annexes :

1. Budget annexe « LABUISSIERE » :

DEPENSES REEELLES DE FONCTIONNEMENT en €	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021*
Charges à caractère général	648 245	722 383	687 007	633 985	281 285
Charges exceptionnelles	10 567	8 525	8 680	8 477	
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	658 812	730 909	695 687	642 461	281 285

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT en €	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021*
Dotations et participations	695 452	690 000	690 000	644 047	217 939
Produits exceptionnels	609	4 922	25 226	59 613	159 027
TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	696 060	694 922	715 226	703 660	376 966

* chiffres provisoires - Données au 25 01 22

Le Budget Annexe 'LABUISSIERE » est clôturé depuis le 31/12/2021.

L'exercice 2021 laisse apparaître un excédent cumulé provisoire de 213 819 € qui sera repris au sein du Budget Principal de la Commune.

2. Budget annexe « LOCATIONS IMMOBILIERES » :

DEPENSES REEELLES DE FONCTIONNEMENT en €	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021*
Charges à caractère général	32 620	33 884	35 255	43 434	46 992
Autres charges de gestion courante	12 805	1	1	0	1
Versement au Budget Principal			90 000		
Charges exceptionnelles					752
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	45 425	33 885	125 256	43 435	47 745

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT en €	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021*
Impôts et taxes	8 617	8 659	9 403		
Autres produits de gestion courante	167 398	150 715	162 599	148 639	191 378
Produits exceptionnels	3 940	342	1 743	167	943
TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	179 955	159 716	173 745	148 807	192 321

* chiffres provisoires - Données au 25 01 22

Le Budget Annexe « LOCATION IMMOBILIERE » est clôturé depuis le 31/12/2021.

L'exercice 2021 laisse apparaître un excédent cumulé provisoire de 171 689 € qui sera repris au sein du Budget Principal de la Commune.

3. Budget annexe « LOCATIONS DE SALLES » :

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT en €	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021*
Charges à caractère général				1 855	50 210
Autres charges de gestion courante	0				
Versement au Budget Principal	40 000		30 000		
Charges exceptionnelles	3 389			694	
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	43 389	0	30 000	2 549	50 210

RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT en €	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA 2020	CA 2021*
Autres produits de gestion courante	33 795	38 020	31 846	12 585	13 371
Produits exceptionnels				222	
TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	33 795	38 020	31 846	12 807	13 371

* chiffres provisoires - Données au 25 01 2022

Le Budget Annexe « LOCATION DE SALLES » est clôturé depuis le 31/12/2021.

L'exercice 2021 laisse apparaître un excédent cumulé provisoire de 46 447 € qui sera repris au sein du Budget Principal de la Commune.

E. Orientations budgétaires 2022 :

1. Orientations en matière de dépenses de fonctionnement 2022 :

Le suivi budgétaire et comptable

Pour accompagner au mieux cet effort de maîtrise des dépenses, chaque service a accès au logiciel comptable et des tableaux de bord permettant d'assurer un suivi mensuel pertinent sur les délais de paiement ont été mis à disposition. De plus, des outils de synthèse sont diffusés pour mieux partager les résultats au sein de la collectivité. Par ailleurs, Les outils d'analyse à disposition de la direction générale sont à consolider afin d'être davantage des outils d'aide à décisions.

Maintien de la gestion de la masse salariale

Les charges en personnel font l'objet d'un effort de maîtrise qui se poursuit en 2022. Celles-ci augmentent de 153 000 € entre le BP 2021 et le BP 2022 soit une hausse de 0,97 % correspondant au reclassement et à la bonification des échelons de la catégorie C.

Estimation de l'évolution des dépenses de fonctionnement de 2017 à 2022 (en milliers d'€)

Evolution des dépenses réelles de fonctionnement	Rétrospective				Prospective	
	2017	2018	2019	2020	2021*	2022
Charges de Personnel	17 602	16 424	15 470	14 761	15 105	15 910
Charges diverses	8 139	9 362	8 827	8 264	8 863	10 845**

Reconstruction HDV				1 524	2 776	1 285
Satellites	3 007	3 046	2 816	3 244	2 971	2 951
Charges financières	1 137	1 037	919	845	707	648
TOTAL DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	29 885	29 869	28 032	28 638	30 422	31 639

*Chiffres provisoires du Compte Administratif 2021 – Arrêt au 25/01/2022

** La différence entre 2021 et 2022 s'explique principalement par le fait que le chiffre retenu pour 2021 est celui du Compte Administratif 2021 et pour 2022 celui du futur Budget Primitif 2022 envisagé, mais aussi par la réintégration au budget principal des budgets annexes clôturés au 31/12/2021.

Dans le cadre de cette estimation, les charges diverses 2022 sont estimées avec une augmentation d'environ 1,44%, soit une hausse d'environ 156 000€ par rapport au BP 2021 (Dans lequel le total du budget principal et des budgets annexes était fixé à environ 10,689 millions d'euros), et ce malgré la dépense liée aux classes de neige (+ 245 000€) et la mise en place des marchés liés à l'élagage et l'entretien des Espaces Verts (+ 434 000€).

De plus, il est à noter que les dépenses de personnel sont estimées à hauteur de 15,91 millions d'euros pour 2022, contre 15,757 millions d'euros anticipés lors du BP 2021, soit une augmentation entre le BP 2021 et le futur BP 2022 d'environ 153 000€, correspondant à une augmentation de 0,96% environ.

Il est à noter que les charges financières sont envisagées en fonction du profil d'extinction de dette.

2. Orientations en matière de recettes de fonctionnement 2022 :

La hausse modérée de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) (en milliers d'€)

Variation de la Dotation Globale de Fonctionnement 2017 - 2022*						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Dotation forfaitaire	4 799	4 749	4 755	4 709	4 710	4 712
DSU	5 723	5 951	6 145	6 347	6 518	6 698

DNP	507	493	479	500	482	489
TOTAL DGF	11 029	11 193	11 379	11 556	11 710	11 899

* Source : Finance Active du 27 01 2022

D'après les estimations de Finance Active, la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) permet à la Ville de Bruay-La-Buissière de connaître une légère augmentation de ses dotations financières.

Du point de vue de la fiscalité enfin, le taux de taxe foncière sur le bâti et celui de taxe foncière sur le non bâti resteront inchangés en 2022, comme signifié précédemment dans le tableau récapitulatif de l'évolution des taux de la fiscalité locale entre 2017 et 2022 présent au point C.1.

L'accroissement du produit fiscal sera exclusivement lié à l'actualisation des valeurs locatives décidées par l'Etat et la revalorisation des bases.

Les recettes de la Communauté d'Agglomération Béthune-Bruay-Artois-Lys-Romane (CABBALR) (en milliers d'€)

Variation des recettes de la CABBALR de 2017 - 2022						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
DSC*	314	330	557	329	488	488***
FPIC**	621	605	323	587	512	512***
Attribution de compensation	5 184	4 032	4 266	4 266	4 266	4 266

* Dotation Solidarité Communautaire

** Fonds national de Péréquation des ressources Intercommunales et Communes

*** Données non connues au 27 01 2022

L'attribution de compensation est la seule recette de la CABBALR connue, à ce jour ; elle reste identique à l'exercice 2021.

Les autres recettes

Les autres recettes reprennent les produits des services, les atténuations de charges et les produits exceptionnels ainsi que les produits de fiscalité indirecte : la taxe sur l'électricité, la Taxe Locale sur la Publicité Extérieure (TLPE), la taxe additionnelle...

Estimation de l'évolution des recettes de fonctionnement de 2017 à 2022 (en milliers d'€)

Evolution des recettes réelles de fonctionnement	Rétrospective				Prospective	
	2017	2018	2019	2020	2021*	2022**
Produit fiscal	10 534	10 984	10 865	11 347	11 750	11 800
DGF**	11 029	11 193	11 379	11 557	11 710	11 899
Produits divers	12 142	10 470	10 782	9 139	9 440	8 866
Reconstruction HDV				4 510		
TOTAL RECETTES REELLES DE FONCTIONNEMENT	33 705	32 647	33 026	36 553	32 900	32 565

Hors produit fiscal et DGF, les recettes diverses 2022 présentent une augmentation de 4,5 % par rapport au BP 2021. Cette hausse est due à la reprise des recettes locatives, initialement, comptabilisées au sein du Budget Annexe « Location Immobilière » clôturé au 31 décembre 2021.

3. Les AP/CP :

Dans le cadre de la démarche PPI, a été mis en place la gestion par Autorisations de Programme (AP) et Crédits de Paiement (CP) à compter de 2019.

La procédure des Autorisations de Programme (AP) / Crédits de Paiement (CP) est une dérogation au principe d'annualité budgétaire. Elle doit permettre d'afficher, de programmer, d'évaluer et de rendre compte de la mise en œuvre des opérations

pluriannuelles d'investissement. Elle permet également de mieux cibler les inscriptions annuelles en investissement, ce qui est bénéfique à la réalisation de l'équilibre budgétaire et diminue le volume de crédits non utilisés au cours de l'exercice. La mise en place d'une politique pluriannuelle d'investissement est un préalable indispensable au vote des Autorisations de Programme (AP).

Les autorisations de programme (AP) constituent la limite supérieure des dépenses qui peuvent être engagées pour le financement des investissements. Elles demeurent valables sans limitation de durée, jusqu'à leur annulation. Elles peuvent être révisées chaque année.

Les crédits de paiement (CP) constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être mandatées pendant l'année.

4. Ambition « Investissement » :

La volonté est de maintenir un haut niveau d'investissement pour transformer la commune, conforter la qualité du cadre de vie des Bruaysiens au quotidien (programme de voirie, entretien et maintenance des équipements publics) et contribuer à la qualité de vie au travail des agents municipaux.

En 2022, une attention particulière sera portée sur le centre-ville dans le cadre de l'Action Cœur de Ville, de la réhabilitation du Groupe Scolaire LOUBET et de la poursuite de la rénovation de la rue BASLY.

La stratégie financière pluriannuelle est fondée sur :

- La poursuite de l'objectif de maîtrise des dépenses de fonctionnement ;
- Une capacité de désendettement maintenue ;
- La recherche accrue de subventions et de cofinancements ;
- Une poursuite de la gestion du patrimoine et la mise en vente de bâtiments municipaux inutilisés, inadaptés et coûteux en frais de fonctionnement.

Les principaux investissements prévus en 2022 :

- **Travaux dans les bâtiments :**

- Mise en conformité et sécurité des ERP (Etablissements Recevant du Public) ;
- Travaux de couverture, isolation et désamiantage, pose de sols souples et d'éclairage LEDS à l'Ecole Maternelle BRASSENS : *travaux subventionnés à hauteur de 60%* ;
- Réhabilitation du Groupe Scolaire LOUBET ;
- Travaux de menuiserie à l'Ecole BASLY ;
- Travaux de couverture au complexe Léo Lagrange ;
- Lancement des études pour la rénovation du terrain synthétique Patrice BERGUES ;
- Mise en conformité incendie de la Médiathèque ;
- Lancement des études pour la rénovation de l'Eglise SAINT-MARTIN ;
- Travaux d'éclairage LEDS à la Salle Florent EVRARD ;
- Mise en lumière de l'Hôtel de Ville ;
- Hydro gommage, rejointement de la stèle de Mineur Rue Gaston BLOT ;
- Mise en place d'un distributeur de billets au quartier des Terrasses ;
- Rénovation du carrelage extérieur de la MDS.

- **Rénovation des voiries :**

- Continuité de la rénovation de la rue BASLY ;
- Rénovations des voiries : sentier de Divion, rue DERUY, Chemin des Dames.
- Lancement des études pour la rénovation des voiries : Cour KENNEDY, Rue Corps du Bois, parking ECG, Rue de VAUDRICOURT et parking du PEGOUD.

- **Sécurisation du domaine public :**

- Remise aux normes des feux tricolores, places PMR, chicanes, coussins berlinois...

- **Aménagements urbains :**
 - Aménagements des espaces publics : Cœur de Ville ;
 - Poursuite du déploiement de la vidéo protection ;
 - Mise en place de toilettes publiques Place de l'EUROPE et Quartier de la Gare.
- **Réseaux divers :**
 - Remplacement des mâts par l'acquisition de lanterne ; travaux en collaboration avec les équipes du SIVOM ;
 - Travaux d'éclairage au stade des AGACHES.
- **Urbanisme – Foncier :**
 - Prévion d'une enveloppe dédiée au droit de préemption urbain ;
 - Acquisitions : terrain ANRU1 Panama ; Rue EVRARD ; Rue WERY et Cimetière de Labuissière ;
 - Rétrocession Site Foulon avec l'EPF.

Trois sources principales de financement des investissements sont mobilisées : l'autofinancement, le recours à l'emprunt et les partenariats financiers dans le cadre d'appel à projets locaux, nationaux voire européens.

Pour l'année 2022, le recours à un emprunt de 3,5 millions d'€ sera nécessaire pour maintenir l'équilibre du budget, ce qui porterait l'encours de dette fin 2022 à un montant maximal de 31,497 millions d'€.

Le Programme Pluriannuel d'Investissement (PPI) de 2022 à 2026 (en milliers d'€)

Programme Pluriannuel d'Investissement de 2022 à 2026										
	2022		2023		2024		2025		2026	
	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
Travaux dans les bâtiments	4 451	1 433	4 505	464	3 859	313	3 283		4 136	
Travaux de voiries	6 152	1 039	6 582	885	9 225	1 034	5 720	891	2 565	282
Urbanisme - Foncier	443	1 104	1 090		392	20	130		130	
TOTAL PPI	11 046	3 576	12 177	1 349	13 476	1 367	9 133	891	6 831	282

III. POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

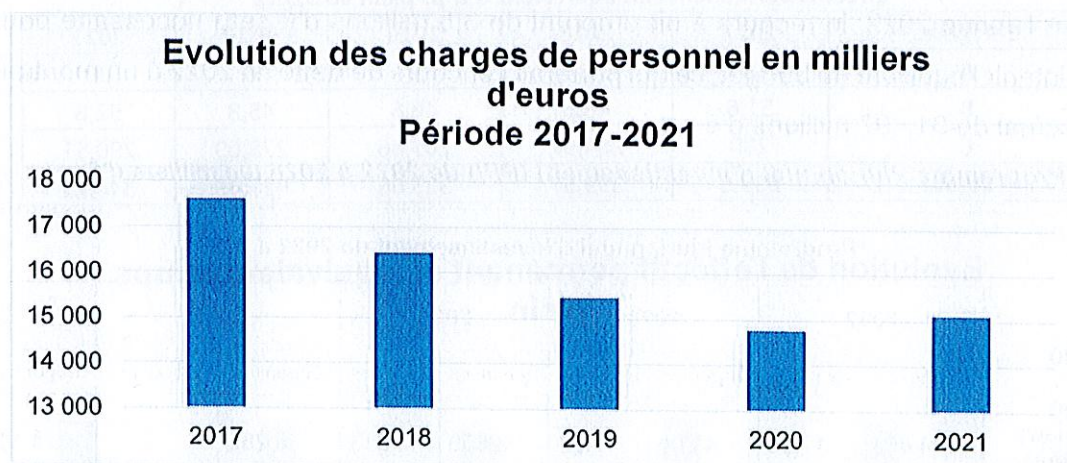
A. Données générales :

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

1. Évolution de la dépense de 2017 à 2021 :

Chapitre 12	2017	2018	2019	2020	2021
en milliers d'€*	17 601	16 424	15 470	14 761	15 100
en (%)	-0,66%	-6,7%	-5,8%	-4,80%	2,33%

* Chiffres provisoires - Arrêt au 28 01 22



La période 2016-2019 a connu une baisse sensible des charges de personnels. En 2018, cette baisse s'était expliquée par le transfert de plusieurs compétences et services vers la Communauté d'agglomération. En 2019 puis 2020, la continuation de

la baisse a été favorisée par la mise en œuvre de la politique de gestion de la masse salariale notamment à travers le non remplacement systématique des départs à la retraite. La hausse constatée pour 2021 est expliquée structurellement notamment par une hausse de la dépense liée à la mise en place d'un protocole sanitaire renforcé au niveau des écoles afin de garantir la sécurité des enfants, agents et enseignants, soit près de 195 000 euros.

Enfin, sur 2021, la démutualisation des services ressources avec le SIVOM du Bruaysis a entraîné l'arrivée de nouveaux collaborateurs dans les catégories B et C, et notamment sur des postes à responsabilités.

Compléments d'informations sur la masse salariale 2021 (en € brut) :

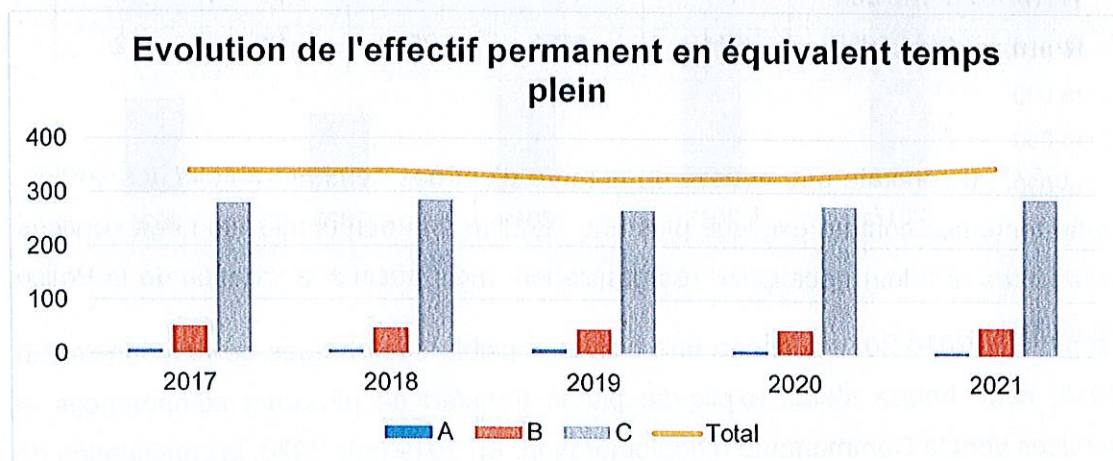
Traitement Indiciaire (Agents titulaires et Agents non-titulaires)	Régime indemnitaire	NBI	Heures supplémentaires	Avantage en nature
8 143 169,76 €	1 358 045,99 €	109 178,80 €	226 771,30 €	5 493,04 €

2. Structure des effectifs :

Effectif permanent

Effectifs permanents en équivalent temps plein au 31/12

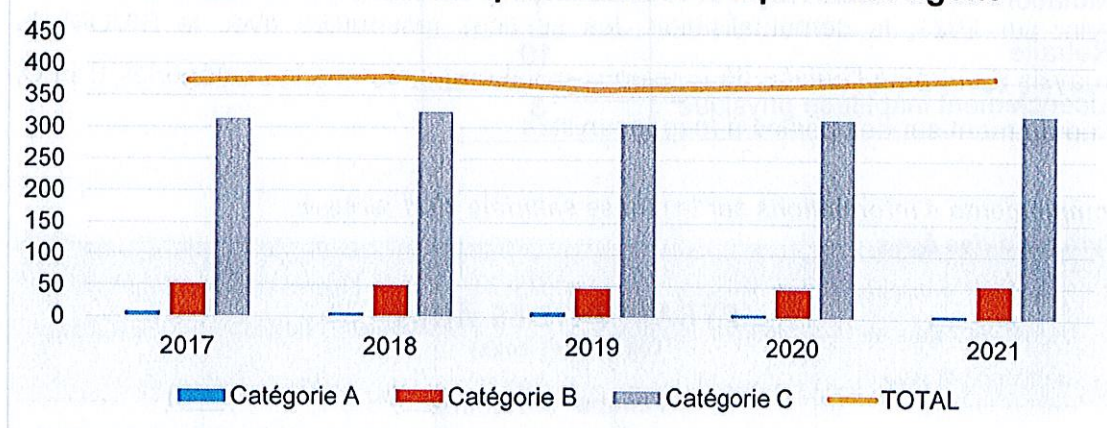
Catégorie	2017	2018	2019	2020	2021
A	8	6	9	6	5
B	51,6	48,6	46,8	45,8	52,6
C	280	284,97	267,86	275,69	290,51
Total	339,6	339,57	323,66	327,49	348,11



Effectifs permanents en équivalent agent au 31/12

Catégorie	2017	2018	2019	2020	2021
A	8	6	8	6	5
B	52	49	46	46	53
C	314	325	307	315	323
TOTAL	374	380	361	367	381

Evolution de l'effectif permanent en équivalent agent



L'effectif permanent est en baisse sur la catégorie A suite au départ du Directeur Général des Services pour le moment remplacé en intérim.

En 2021, la démutualisation des services ressources avec le SIVOM du Bruaysis a entraîné l'arrivée de nouveaux collaborateurs dans les 2 autres catégories.

Entrées et sorties d'effectifs

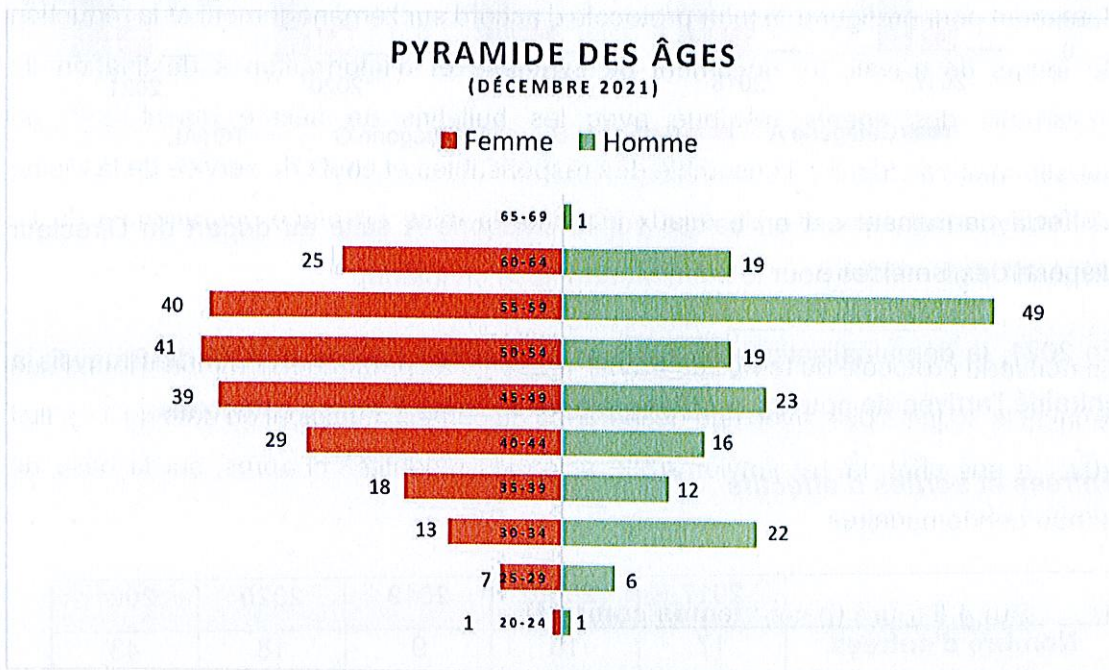
	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'entrées	17	16	9	18	43
Nombre de sorties	44	17	29	14	22

En 2021, on constate une hausse du nombre d'entrées comparé à celui des sorties. Cette tendance comme expliqué plus haut est liée à la démutualisation des services ressources et à leur nécessaire réorganisation, mais aussi à la création de la Police Municipale.

En 2021, le nombre de sorties reste principalement lié aux départs à la retraite.
 Ces dernières se répartissent de la manière suivante :

	Sorties 2021
Décès	1
Démission	1
Mutation	7
Retraite	10
Licenciement inaptitude physique	3

Pyramide des âges



L'âge moyen des agents se situe à 48 ans.

La forme hybride entre le « champignon » et « l'as de pique » laisse entendre la forte expérience d'un personnel ainsi que des préoccupations professionnelles liées aux questions de retraite. Peut se poser ainsi la question du transfert et passation des compétences. Une tranche peut faire exception : les agents masculins entre 30 et 34 ans.

3. Temps de travail :

L'article 47 de la loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venu légiférer sur l'harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale (fonctionnaires, stagiaires, agents contractuels) en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Soit 1 607 heures de travail annuelles.

Ainsi, dans une démarche de concertation étroite avec les représentants du personnel, le Comité Technique s'est réuni à plusieurs reprises :deux Réunions d'information avec les représentants du personnel les 3 et 25 mai 2021 avec la remise d'un document pour préfigurer le futur protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, un document de synthèse et d'information à destination de l'ensemble des agents distribué avec les bulletins de salaire d'avril 2021, un questionnaire distribué à l'ensemble des responsables et chefs de service de la Mairie de Bruay-la-Buissière afin de mieux identifier la mise en place opérationnel de ce dispositif réglementaire.

Le nouveau protocole du temps de travail, présenté au personnel communal lors d'une réunion le 30 juin 2021, avec une délibération du conseil municipal en date du 17 juillet 2021, a pris effet, le 1er janvier 2022, selon les modalités ci-après, sur la base de 37h00 hebdomadaires :

1/ **Sur 4.5 jours (base : temps complet)**

Quotité de travail journalier :8h13min

Nombre de jours de congés :22.5 jours et 10 jours ARTT

Ou

2/ **Sur 5 jours (base temps complet)**

Quotité de travail journalier :7h24min

Nombre de jours de congés : 25 jours et 12 jours ARTT

B. Orientation stratégiques 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, la Ville de Bruay-La-Buissière va proposer la première étape d'un plan de déploiement pour un projet de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

Il s'agit de traduire en langage «RH» les orientations locales : « Déterminer les besoins en emplois, en effectifs et en compétences, à partir de l'analyse de l'évolution des missions et de leurs conditions d'exercice, en tenant compte des orientations politiques, de l'expression des besoins de la collectivité et des obligations liées aux politiques générales. »

Il faudra d'abord veiller à asseoir la réorganisation en cours des services, projet qui incite à la mobilité interne et surtout au développement des parcours professionnels des agents. Cette démarche de gestion prévisionnelle s'appuiera sur la période d'évaluation 2022, l'actualisation des lignes directrices de gestion, en ciblant sous réserve des moyens disponibles une campagne unique de promotion et d'avancement et le CIA : évaluer les potentiels et récompenser les efforts des agents sur une période donnée. Une réflexion est toujours nécessaire concernant la reconnaissance salariale, engagée à travers la mise en place du RIFSEEP et surtout du CIA.

2021 a été marquée par la mise en place progressive du passage aux 37 heures conformément à la loi sur la transformation de la fonction publique d'août 2019. Les mises à jour du règlement Formation et du règlement Hygiène/Sécurité seront également prévues.

Sur le plan de l'innovation sociale, est d'ores et déjà discutée avec les représentants du personnel la mise en place d'une Cellule de Veille Sociale (CVS) qui aura pour mission, en lien avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de définir une politique globale et d'uniformiser les pratiques en matière de prévention des risques psychosociaux.

Cette cellule pourra intervenir sur des problématiques de prévention des risques, favoriser les dispositifs permettant de promouvoir l'égalité homme-femme, et remettre

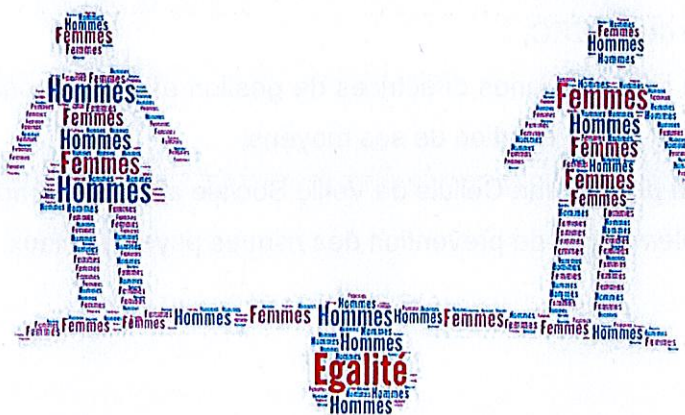
du lien entre les services après la crise sanitaire. A noter qu'est maintenue une enveloppe d'un montant estimé à 50 000 € allouée dans le cadre du dialogue social ; cela permet de mettre en place des aménagements de poste au sein des différents services.

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

- La réflexion concernant le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), sur la partie CIA
- Le lancement d'une démarche GPEEC avec une première étape d'analyse de l'existant et du recensement des ressources disponibles,
- La mise en place d'une campagne unique de promotion et d'avancement,
- La poursuite concertée de la possibilité de télétravail,
- Le maintien du budget de formation et la formalisation d'un plan en lien avec la démarche de GPEEC,
- La mise à jour des lignes directrices de gestion afin de répondre aux besoins de la collectivité en fonction de ses moyens,
- La mise en place d'une Cellule de Veille Sociale afin de répondre rapidement à toute problématique de prévention des risques psychosociaux.



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2021



Sommaire

Introduction.....	3
1. Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes.....	5
2. Données locales : Ville de Bruay-La-Buissière.....	8
3. Plan d'action 2022	18

Introduction

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République lors de son discours à l'Elysée le 25 novembre 2017.

Les constats sont connus :

- Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent aujourd'hui en France dans de nombreux domaines.
- Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire.
- Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

La Ville de Bruay-La-Buissière souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en qualité d'employeuse.

Le présent rapport annuel va permettre de mesurer l'état de la situation actuelle à l'échelle de l'administration Bruaysienne. Ce rapport rappelle le cadre réglementaire qui s'impose aux collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les grandes données nationales propres à la fonction publiques et ses composantes (Etat, hospitalière et territoriale), propose quinze indicateurs de suivi statistiques permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut,

temps de travail, formations, handicap, prévention, rémunération, ...) et présente les premières actions mises en œuvre par la collectivité.

Sur plusieurs années, il deviendra un outil de référence permettant d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration et d'évaluer ainsi les mesures engagées. Son contenu et sa présentation évolueront à mesure que le plan d'actions se développera.

1. Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes

1.1 L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'accord du 30 novembre 2018 se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cinq axes sont les suivants :

- Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/plaquette-accord-egalite-pro-nov2018.pdf

1.2 Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :

- renforcer l'égalité professionnelle,
- prévenir toute discrimination,
- favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038889182/2020-03-30/>

La présente loi a notamment modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies. Ce nouvel article qui affirme les objectifs du plan d'action pluriannuelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Ce plan d'action comporte des mesures visant à :

- ⇒ évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- ⇒ garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

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

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

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038899068/

1.3 Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Publics concernés : ensemble des administrations entrant dans le champ de l'article 6 septies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Envoyé en préfecture le 02/03/2022

Reçu en préfecture le 02/03/2022

Affiché le

SLO

ID : 062-216201780-20220226-CM260222DELIB06-DE

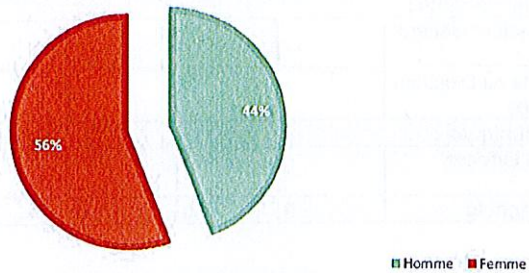
Objet : plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Notice : le décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>

2. Données locales : Ville de Bruay-La-Buissière

2.1 Répartition des agents Femmes et Hommes occupants un emploi permanent :

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS



En 2021, au sein de la Ville de Bruay-La-Buissière, nous pouvions compter 213 femmes, soit 56 %, et 168 hommes, soit 44 %.

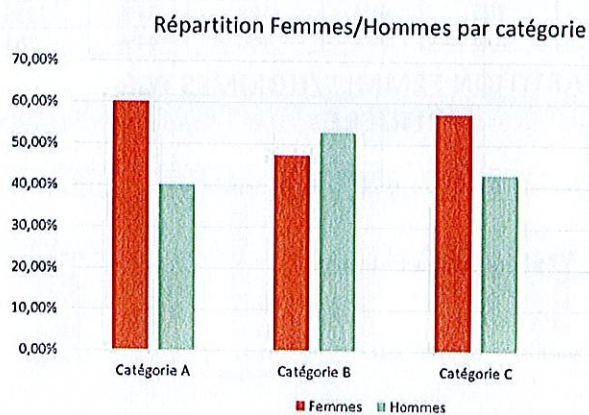
2.2 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31 décembre 2021, par statut, cadres d'emplois, sexe et grade de détachement :

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale							
	Administrateur		Attachés		Ingénieur Principal		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :								
Directrice Générale ou Directeur Général des services								
Directrice Générale Adjointe ou Directeur Général Adjoint des services								
Emplois fonctionnels techniques :								
Directrice ou Directeur des services techniques					1			
Total des emplois fonctionnels	0	0	0	0	1	0	0	0

En 2021, la direction de la Ville de Bruay-La-Buissière comptait 1 homme.

2.3 Nombre d'agents occupant un emploi permanent, par catégorie :

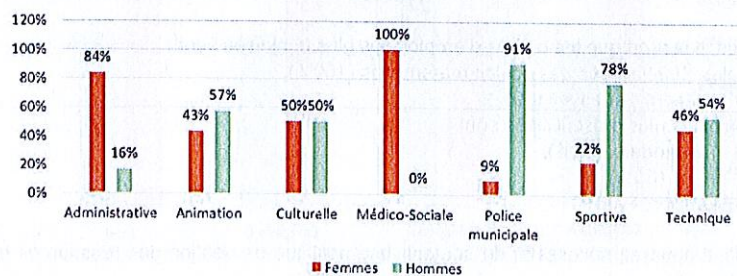
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	3	60,00%	25	47%	185	57%	213	56%
Hommes	2	40,00%	28	53%	138	43%	168	44%
TOTAL	5	1,31%	53	14%	323	85%	381	100%



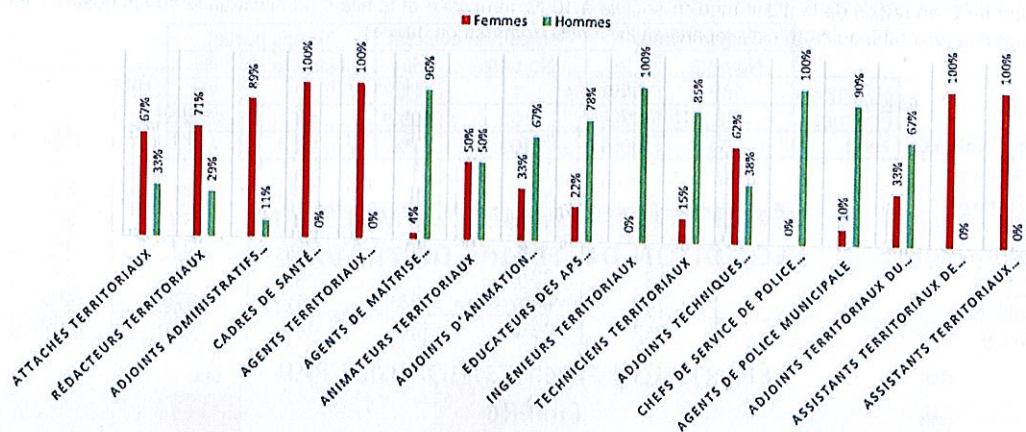
Nous pouvons remarquer que les femmes sont majoritairement représentées au sein de la collectivité notamment en catégorie A mais également en C en raison de la filière médico-sociale à 100% féminisée et la filière administrative où les postes sont occupés par 84% de femmes (voir tableau ci-après – répartition Femmes-Hommes par filière).

Filières	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Administrative	76	84%	15	16%	91	24%
Animation	3	43%	4	57%	7	2%
Culturelle	4	50%	4	50%	8	2%
Médico-Sociale	19	100%	0	0%	19	5%
Police municipale	1	9%	10	91%	11	3%
Sportive	2	22%	7	78%	9	2%
Technique	108	46%	128	54%	236	62%
TOTAL	213	56%	168	44%	381	100%

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CADRES D'EMPLOI



Au vu des données, ci-dessus, il ressort que les cadres d'emplois les plus féminisés sont :

- Les Agentes Territoriales Spécialisées des écoles maternelles (100%),
- Les Adjointes Territoriales administratives (89%).

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

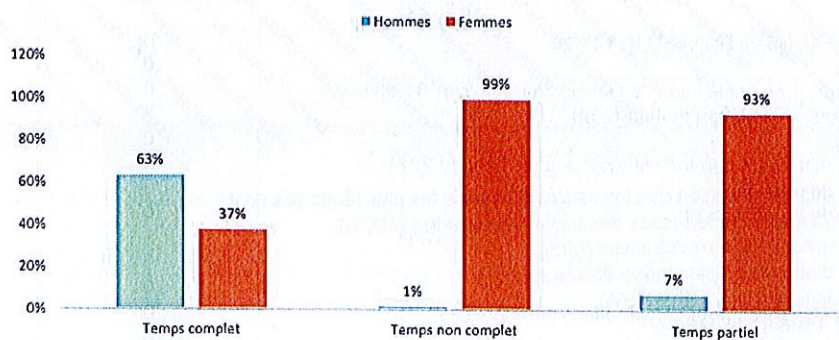
- Les Agents de Maîtrise Territoriaux (96%),
- Les Techniciens Territoriaux (85%),
- Les Agents de Police Municipale (90%).

A la lecture de ces éléments, il apparaît nécessaire de soutenir une politique de gestion des ressources humaines qui favorise la mixité (recrutement, formation, ...)

2.4 Répartition des fonctionnaires occupant un emploi permanent selon leur temps de travail

	Temps complet		Temps non complet		Temps partiel	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	166	63%	1	1%	1	7%
Femmes	98	37%	102	99%	13	93%
Total	264	69%	103	27%	14	4%

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL



Les données ci-dessus montre que la majeure partie des agent(e)s de la collectivité travaille à temps complet. Le temps non complet, quant à lui, est quasiment occupé que par des femmes. Le temps partiel, au 31 décembre 2021, a été accordé de droit à 2 agentes de catégorie C et le temps partiel sur demande à 11 femmes (10 catégorie C et 1 catégorie B) et 1 homme de catégorie C.

2.5 Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31 décembre 2021

La Ville de Bruay-La-Buissière comptait au 31.12.2021 quatre contractuel(le)s sur des emplois permanents réparti à part égale, soit 2 femmes et 2 hommes, pais également niveau filière, 1 femme et 1 homme dans la filière administrative et de même dans la filière technique.

2.6 Entrées et sorties au cours de l'année 2021

Nature	Femmes	Hommes
Entrées		
Agent(e)s stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	12	5
Prolongation de stage	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2021	3	5
Nominations par voie de mutation	15	18
Nominations par voie de détachement	0	1
Sorties		
Décès	0	1
Démission	0	1
Disponibilités pour convenances pour convenances personnelles	0	2
Licenciements	3	0
Mutations	0	7
Mises à la retraite	3	7

2.7 Avancements et promotions dans l'année 2021

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Femmes	Hommes
- Avancement d'échelon	58	42
- Avancement de grade	3	2
Nombre de fonctionnaire ayant connu au cours de l'année un changement de grade à la suite d'une	Femmes	Hommes
- Promotion interne au choix	1	1
- Réussite à un examen professionnel de promotion interne	0	0
- Réussite à un concours	0	0

2.8 Nombre d'agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique, statut et sexe, rémunérés au 31.12.2021

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuel sur emploi permanent	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	0	0	0
B	4	0	0	0
C	15	13	0	0

Emplois non permanents	Contractuel(le)s sur emploi non permanent			
	Total		Dont apprentis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	0	0	0	1

2.9 Modalité d'organisation du temps de travail

	Nombre de fonctionnaires et de contractuel(le)s sur emploi permanent au 31.12.2021		
	Femmes	Hommes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	110	138	248
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	99	26	125
Autre cycle	4	4	8
Total de tous les cycles	213	168	381

2.10 Contraintes particulières concernant le temps de travail

	Nombre de fonctionnaires et de contractuel(le)s sur emploi permanent au 31.12.2021		
	Femmes	Hommes	Total
Horaires décalés	28	1	29
Travail de nuit	0	0	0
Travail le week-end	1	3	4
Travail de nuit + week-end	0	7	7

A compter du 1^{er} janvier 2022, a été mise en application la loi des 1 607 heures pour les agent(e)s à temps complet, soit 35 heures semaines.

Ces agents à 35h travaillent donc 37 heures semaine afin de bénéficier de 5 semaines de congés ainsi que des ARTT en fonction du cycle que chaque agent a choisi soit 10 jours pour les agents ayant choisi le cycle de 4.5 jours ou 12 jours pour les agents ayant choisi le cycle de 5 jours.

Ces 2 cycles ont été proposés à l'ensemble du personnel communal afin de laisser à chacun une demie journée de repos hebdomadaire.

2.11 Nombre d'actes de violences physique et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2021

Au cours de l'année écoulée, il n'a pas été constaté ni déclaré, au sein de la Ville de Bruay-La-Buissière, d'actes de violences ou de harcèlement de tout type.

3. Plan d'action 2022

Un plan d'action a été décliné depuis l'année dernière afin de mieux intégrer et de promouvoir l'égalité homme-femme.

Ce plan avait été décliné en plusieurs objectifs ci-dessous. Il s'agit de faire un point sur les actions et priorités mises en œuvre.

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

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

Cet objectif reste à accomplir sur 2022.

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

Compte-tenu des actions mises en œuvre sur 2021, un plus grand recrutement d'agents féminins a été opéré et ces recrutements et intégrations se sont effectués sans se soucier de la notion de genre aussi bien dans le process de recrutement que dans la fixation de la rémunération.

Le résultat de la campagne d'avancement et de promotion interne ont fait ressortir :

- Un avancement de grade pour 4 femmes contre 3 hommes
- Une campagne de promotion interne à parité pour deux agents, ainsi que pour deux stagiairisations

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

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

Cet objectif reste à accomplir sur 2022. Les conditions sanitaires n'ont pas été favorables pour sa mise en place.

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

Les communications assurées respectent le cadre réglementaire et sont éditées en respectant le recours à la féminisation.

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

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

Cet objectif reste à accomplir sur 2022.

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

Cet objectif reste à accomplir sur 2022. Les conditions sanitaires n'ont pas été favorables pour sa mise en place.

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

Cet objectif a été largement atteint avec le recours au télé-travail ayant fait l'objet de plusieurs notes durant les périodes de restriction sanitaire.

Un engagement à un débat sur les conditions de mise en œuvre a été pris en Conseil Municipal en fin d'année 2022 aussi pour répondre à une demande préfectorale.

⇒ 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 seraient 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)

Une réponse globale est en train d'être apportée par la municipalité à ces trois objectifs avec la mise en place de la Cellule de Veille Sociale.

Ce projet est déjà à l'étude avec les partenaires sociaux en Comité Technique.

La Mairie de Bruay-la-Buissière propose la mise en place d'une Cellule de Veille Sociale qui a pour mission, en lien avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de définir une politique globale et d'uniformiser les pratiques en matière de prévention des risques psychosociaux.

Il s'agit également afin de fournir aux différents acteurs impliqués le cadre nécessaire à la prévention des risques psychosociaux. La cellule de veille transmettra éventuellement au CHSCT un bilan annuel, lequel permettra à la fois un suivi des risques psychosociaux, mais également la définition d'une politique de prévention adaptée aux situations et aux risques identifiés au niveau local.