



RAPPORT DE PRESENTATION DU BUDGET PRIMITIF 2021

Rapporteur : M. Thibault GHEYSENS

A noter : Conformément aux dispositions de l'article L.2121.13 du Code Général des Collectivités Territoriales, le document budgétaire est consultable par les Élus aux Services Financiers et disponible dans la salle pour consultation lors de la séance du Conseil Municipal du 10 Février 2021

S O M M A I R E

INTRODUCTION.....	1
LES GRANDES LIGNES.....	2
SECTION D'INVESTISSEMENT.....	3
A. Dépenses d'investissement.....	5
B. Équilibre général de la section d'Investissement BP 2021.....	9
SECTION DE FONCTIONNEMENT.....	11
A. Masse salariale.....	13
B. Autres dépenses.....	15
C. Équilibre du Budget 2020 en section de fonctionnement.....	23
CONCLUSION.....	25
REPARTITION BUDGETAIRE PAR FONCTION.....	25
RATIOS.....	27
LEXIQUE.....	28
ANNEXES.....	29
✚ ETAT DE LA DETTE	
✚ ETAT DE LA DETTE GARANTIE	
✚ LISTE DES DELEGATAIRES	
✚ DELIBERATION EXERCICE DES MANDATS DES ELUS LOCAUX - INDEMNITES DE FONCTIONS	
✚ DELIBERATION EXERCICE DES MANDATS DES ELUS LOCAUX - MAJORATIONS D'INDEMNITES DE FONCTIONS	
✚ DELIBERATION RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - ANNEE 2019 ET ORIENTATIONS 2020	
✚ RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A LA VILLE DE LENS	
✚ DELIBERATION PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNEL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
✚ RAPPORT PLAN D'ACTION DE LA VILLE DE LENS - L'EGALITE PROFESSIONNEL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
✚ DELIBERATION DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES VEHICULE DE FONCTION ANNEE 2020	

INTRODUCTION



Le Budget Primitif 2021 est présenté de manière fonctionnelle tant en investissement qu'en fonctionnement.

En section d'investissement, sont repris et détaillées les dépenses de gros entretien/renouvellement liées à l'entretien et à l'amélioration du patrimoine bâti et non bâti.

L'ensemble de ces projets, s'équilibre avec un recours à l'emprunt de l'ordre de 6 M€, et ce dans un contexte volontariste d'apporter davantage de services à la population, notamment dans le domaine de la solidarité, du sport, du développement durable et de maintenir un niveau d'endettement permettant de poursuivre une politique d'investissement, sans augmentation de la fiscalité locale.

Quant à la section de fonctionnement, les inscriptions de crédits s'inscrivent dans une démarche de maîtrise globale des dépenses pour optimiser la gestion et prendre en compte la réalisation des exercices antérieurs.

L'État dispose d'une capacité d'action sur environ un tiers des ressources locales, au travers des dotations qu'il verse aux collectivités (notamment la Dotation Globale de Fonctionnement et la Dotation de Solidarité Urbaine) et de la prise en charge de réductions d'impôts (compensées soit par voie de prélèvements sur les recettes de l'État, soit par le biais de remboursements et dégrèvements d'impôts locaux financés directement par le budget général).

Pour le reste, les ressources des collectivités locales sont constituées de la fiscalité locale, de la fiscalité transférée par l'État à l'occasion de la décentralisation de compétences et de ressources propres. En 2021, la Collectivité verra son taux de TH gelé, tout comme en 2020, et n'aura pas la possibilité de voter le taux.

A la rédaction de ce document, la Collectivité n'a pas eu connaissance des bases d'imposition 2021 et, de fait, de la compensation opérée pour l'exonération des Taxes foncières. Il a été considéré une compensation des exonérations en fonction de la réalisation 2020.

Ce budget est construit en tenant compte des perspectives établies par les services de la Collectivité sous l'impulsion des politiques municipales.



LES GRANDES LIGNES

1. En section d'investissement, le projet de Budget Primitif 2021 proposé s'élève à 19,7 M€, dont 12 M€ consacrés aux dépenses d'équipement brut (cf. page 9 du rapport)

Il se décompose de la manière suivante :

- Les aménagements environnementaux dans le cadre de la politique du développement durable,
- La mise aux normes PMR des bâtiments communaux (réalisée en fonction du calendrier prévu par délibération n° 10 du CM du 24.09.2015),
- L'acquisition de matériel, mobilier et remplacement de véhicules,
- Les investissements sur le patrimoine communal (rénovation, mises aux normes, voirie, etc ...).

2. En section de fonctionnement, le projet de Budget Primitif 2021 proposé s'élève à 53,5 M€

Les demandes de crédits de fonctionnement s'inscrivent dans une démarche volontariste de maîtrise globale des dépenses malgré l'augmentation du coût de la vie pour mieux en optimiser la gestion.

Les dépenses de fonctionnement ont été référencées par fonction pour une analyse plus claire.

3. Une répartition globale par fonction a également été réalisée (investissement, fonctionnement et masse salariale)

Se reporter à la page 26 pour une visualisation des répartitions par fonction.

Section d'Investissement

La section d'investissement s'élève à 19,2 M€.

L'équilibre global de cette section est repris page 9 de ce document.

Les dépenses d'investissement s'élèvent à :

- 5 829 679 € en immobilisations corporelles (chapitre 21)
- 4 056 528 € en immobilisations en cours (chapitre 23)
- 3 822 305 € en charges d'emprunt (chapitre 16 et 27)
- 3 373 075 € en opérations d'ordre (chapitres 040-041)
- 1 687 300 € en immobilisations incorporelles (chapitre 20)
- 300 000 € en subventions d'équipements versées (chapitre 204)
- 60 000 € en dépenses imprévues (compte 020)

Toutefois, cette répartition par nature doit être complétée par une présentation plus fonctionnelle des crédits d'investissement pour permettre de traduire la nature exacte des opérations proposées.

A. Dépenses d'investissement

➤ 1. Aménagement :

DEPENSES	
Construction salle polyvalente Macé	1 845 528 €
Frais étude J. Macé	250 000 €
Avance et M.O. NPNRU espaces publics + ex CAJ	643 000 €
Frais étude espaces publics (A1-A2-A3)	150 000 €
Démolition 2 logements cité 12/14	150 000 €
Acquisition immeuble et terrains EPF divers quartiers	401 000 €
Etude cœur de ville (aménagement et place Jaurès)	400 000 €
Accompagnement primo-accédant	200 000 €
Aide aux habitants pour rénovation de leur façade	60 000 €
Frais liés à la réalisation de documents d'urbanisme (PLU et règlement de publicité)	60 000 €
Aide dans le cadre de l'ANAH par l'intermédiaire de la CALL	40 000 €
AMO ferme urbaine	30 000 €
Frais agence de l'eau	1 905 €
TOTAL	4 231 433 €

RECETTES	
Cessions immeubles et terrains	50 000 €
Dossier de péril 58 rue Paul Bert	50 000 €
Subvention F.I.F. cession à maisons et cités impasse Blanquart	22 500 €
TOTAL	122 500 €

➤ 2. Services à la population :

DEPENSES	
Avances à verser pour travaux de la piscine	1 500 000 €
Travaux dans les équipements sportifs	900 000 €
Acquisition abris à vélo dans les écoles	473 000 €
Travaux PMR selon planning	300 000 €
Travaux multi accueil Lacore et micro crèche	246 850 €
Acquisition matériel pour la police municipale	201 750 €
Rénovation éclairage publique diverses rues	185 000 €
Acquisition matériel et mobiliers pour les services	172 584 €
Divers travaux dans les écoles	116 200 €
Acquisition matériel et mobilier pour équipements sportifs	107 530 €
Acquisition matériel pour vidéo en ville	90 000 €
Travaux et acquisition de matériel dans les cimetières	44 092 €
Reprise de concessions	30 000 €
Acquisition de matériel pour les maisons des jeunes	13 000 €
Acquisition d'extincteurs	10 539 €
Licence pour sécuriser accès internet dans les écoles	6 000 €
Acquisition de matériel pour le Colisée	5 000 €
TOTAL	4 401 545 €

➤ 3. Environnement et moyens généraux :

DEPENSES	
Travaux de voiries secteurs à définir	1 020 000 €
Reconstruction salle P.Sion (au total 1 500K€)	395 000 €
Acquisition véhicules	347 000 €
Matériel divers pour services techniques	148 390 €
Aménagement trottoirs divers secteurs	130 000 €
Démolition logements école Basly	100 000 €
Mise en place des PAV	100 000 €
Aménagement cordons boisés	100 000 €
Installation bornes électriques	90 000 €
Acquisition mobilier urbain	60 000 €
Frais études diverses	55 000 €
Acquisition de tondeuses	55 000 €
Aménagement paysager divers secteurs	50 000 €
Mise aux normes alarme incendie - anti intrusion	39 420 €
Mise en conformité armoires d' éclairage public	33 000 €
Mise en conformité lignes de vie	30 000 €
Acquisition defibrillateurs	20 000 €
Acquisition de panneaux directionnels	10 000 €
Mise à jour logiciel dynamique	2 000 €
TOTAL	2 784 810 €

RECETTES	
Participation sur amendes de police (destinée à la rénovation des voiries)	450 000 €
Rembt CALL mise en place PAV	100 000 €
TOTAL	550 000 €

➤ 4. Service Supports :

DEPENSES	
Remboursement capital des emprunts	3 822 000 €
Avances sur commandes (recette identique)	200 000 €
Remplacement, acquisition, renouvellement matériel informatique bâtiments municipaux	97 200 €
Licences informatiques (messagerie, antivirus, anti spam, ...)	136 300 €
Dépenses imprévues	60 000 €
Frais insertion pour annonces des marchés publics	31 000 €
Mobilier et matériel pour divers services administratifs	92 124 €
Modification câblages informatiques	6 000 €
Consignation (recette identique)	1 000 €
TOTAL	4 445 624 €

RECETTES	
FCTVA	1 000 000 €
Avances sur commandes (dépense identique)	200 000 €
Taxe d'Aménagement	170 000 €
Créance sur location (BEA)	14 510 €
Subvention pour matériel spécifique (restrictions médicales)	3 500 €
Consignation (dépense identique)	1 000 €
TOTAL	1 389 010 €

B. Équilibre général de la section d'Investissement BP 2021

DEPENSES BP 2021		RECETTES BP 2021	
1) EQUIPEMENT BRUT		1) FINANCEMENT DE L'EQUIPEMENT BRUT	
Dépenses d'équipement	12 039 507 €	. Subventions	376 000 €
		. Amendes de Police	450 000 €
		. Cessions	50 000 €
	-----		-----
<i>Sous-total</i>	<i>12 039 507 €</i>	<i>Sous-total</i>	<i>876 000 €</i>
		. Emprunt	6 731 139 €
	-----		-----
Sous-total 1	12 039 507 €	Sous-total 1	7 607 139 €
2) DEPENSES FINANCIERES		2) RECETTES FINANCIERES	
. Remboursement capital des emprunts	3 823 905 €	. FCTVA	1 000 000 €
		. T.L.E.	170 000 €
		. Créances	15 510 €
	-----		-----
Sous-total 2	3 823 905 €	Sous-total 2	1 185 510 €
TOTAL OPERATIONS REELLES (1 + 2)	15 863 412 €	TOTAL OPERATIONS REELLES (1 + 2)	8 792 649 €
3) OPERATIONS D'ORDRE		3) OPERATIONS D'ORDRE	
. Opérations patrimoniales	2 823 075 €	. Opérations patrimoniales	2 823 075 €
. Travaux en régie	800 000 €	. Prélèvement	2 720 763,00
. Subventions transférées	250 000 €	. Dotations aux amortissements	5 400 000 €
TOTAL OPERATIONS D'ORDRE	3 873 075 €	TOTAL OPERATIONS D'ORDRE	10 943 838 €
TOTAL DEPENSES BP 2021	19 736 487 €	TOTAL RECETTES BP 2021	19 736 487 €

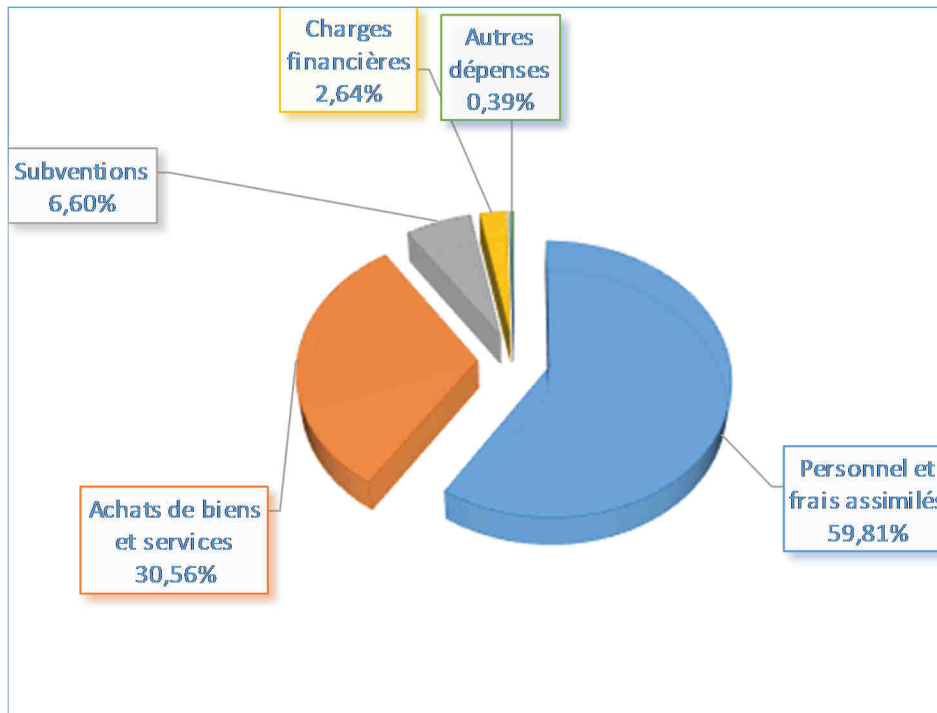
Section de Fonctionnement

Les dépenses réelles de fonctionnement Présentation par nature

(en millions d'€uros)

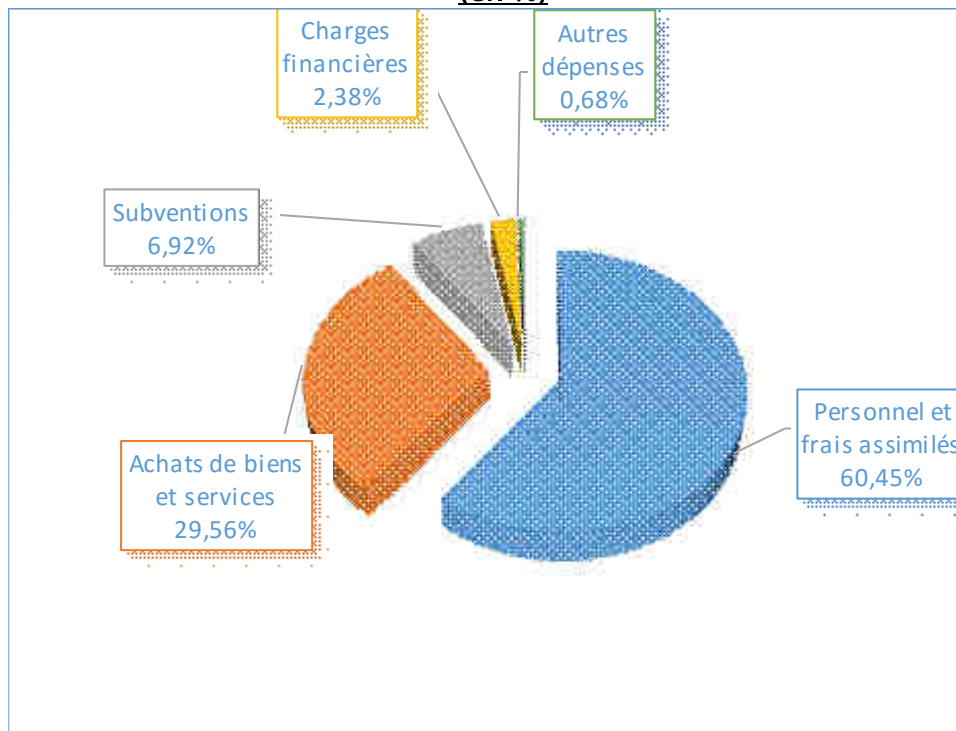
**Pour mémoire BP 2020: 46 509 286 €
(en %)**

Personnel et frais assimilés 27,54 M€
Achats de biens et services 14,56 M€
Subventions 3,01 M€
Charges financières 1,22 M€
Autres dépenses 0,18 M€



**BP 2021: 45 356 576 €
(en %)**

Personnel et frais assimilés 27,42 M€
Achats de biens et services 13,44 M€
Subventions 3,14 M€
Charges financières 1,07 M€
Autres dépenses 0,27 M€



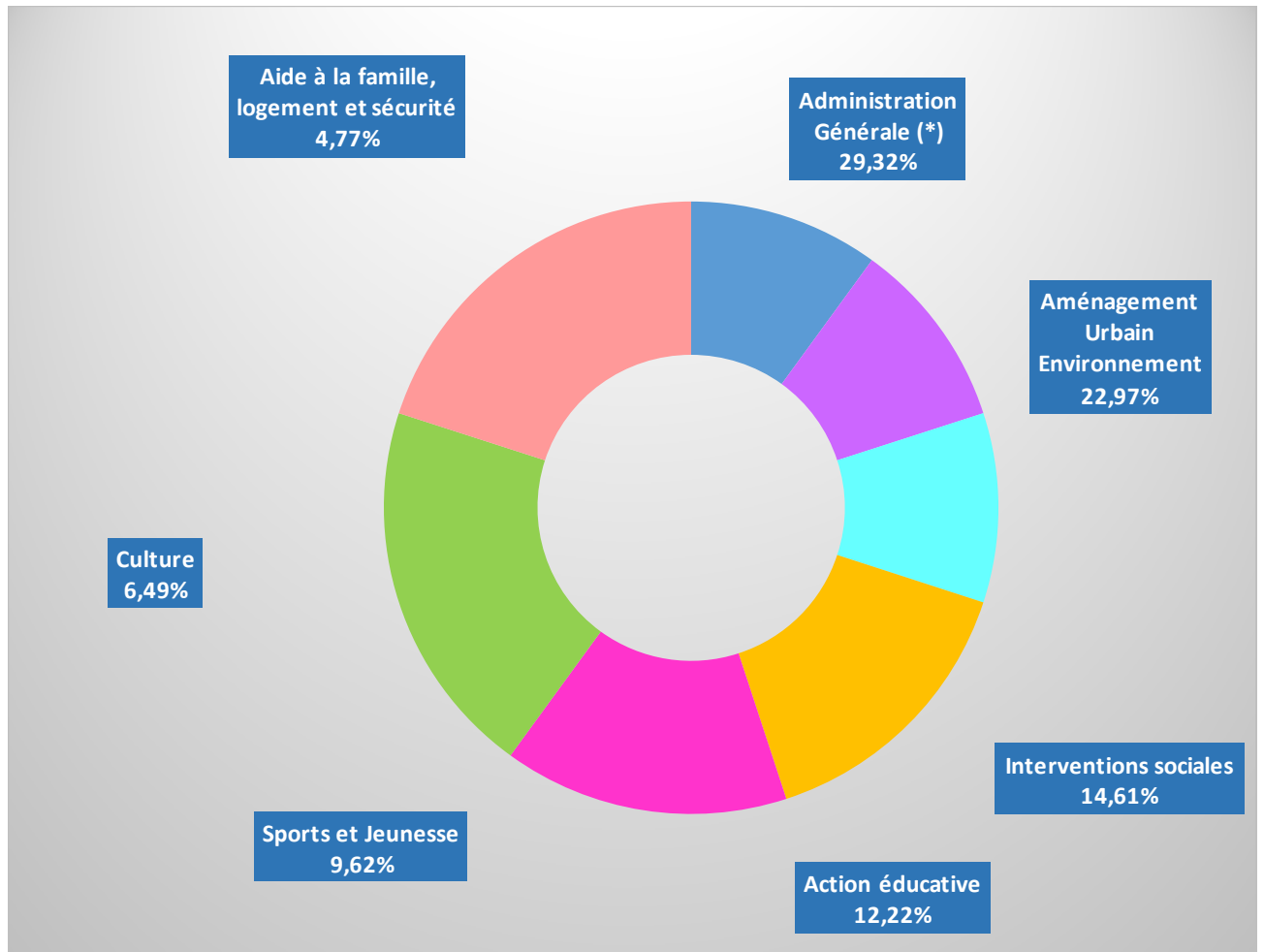
A. Masse salariale

Elle s'élève à 27,42 M€ en 2021, contre 27,54 M€ en 2020, soit -0,44 %.

La variation intègre :

- ↪ L'incidence des montées d'échelon ou de promotions décidées par la Commission Administrative Paritaire (CAP) et le Glissement Vieillesse Technicité (GVT),
- ↪ Le recrutement de 5 policiers municipaux dans un premier temps,
- ↪ Tient compte de la réalisation 2020 de la masse salariale avec les impacts du COVID19.

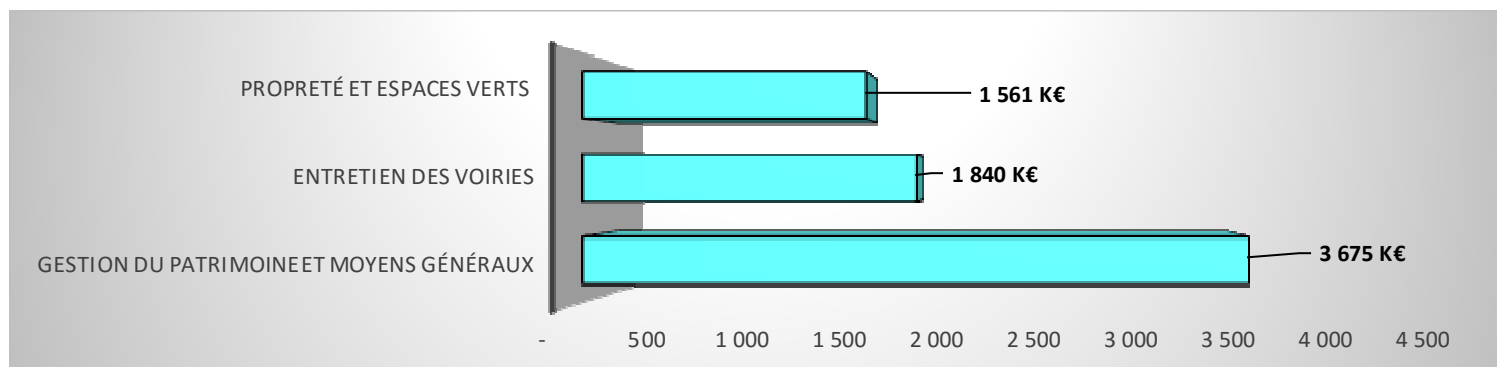
Affectation fonctionnelle des dépenses selon la nomenclature M14 (Hors masse salariale)



(*) La fonction « Administration Générale » regroupe divers postes et services tels que les Fêtes et Cérémonies, la Communication, ... et plus généralement, les dépenses nécessaires au fonctionnement de la Municipalité (fluides, fournitures, contrat de maintenance, entretien, documentation, ...).

B. Autres dépenses

1 – ENVIRONNEMENT : 7 076 K€



Au titre de la propreté espaces verts, on retrouve les dépenses afférentes :

- A la prestation de traitement des déchets
- Au nettoyage des panneaux
- A l'entretien des espaces verts
- A la maintenance des systèmes d'arrosage
- A l'achat des vêtements de travail

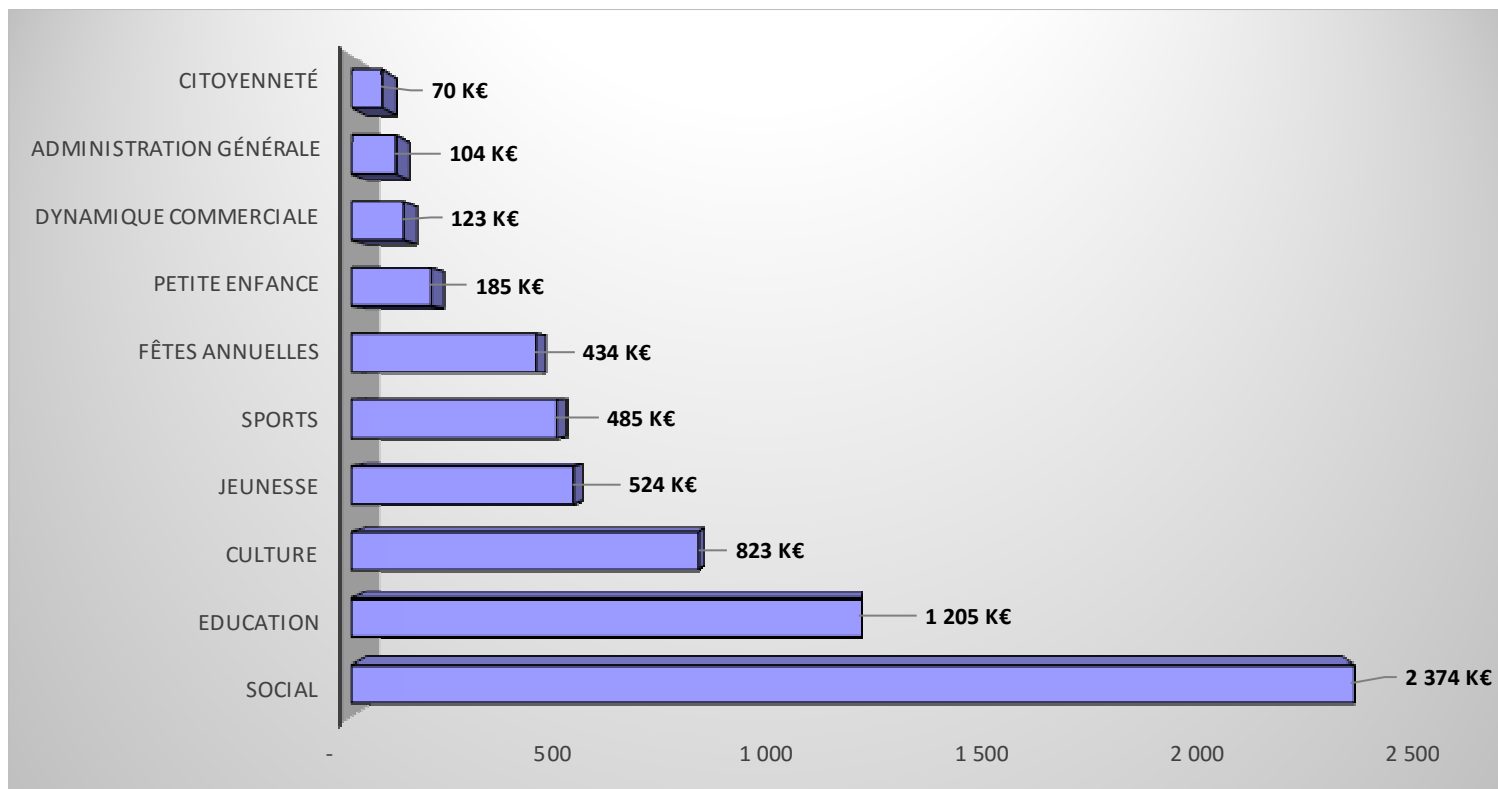
Au titre de l'entretien des voiries, on retrouve les dépenses afférentes :

- A l'énergie éclairage public
- A la réfection partielle des voiries
- Au contrat de stationnement
- Extension de réseau
- Au marquage au sol

Au titre de la gestion du patrimoine et moyens généraux on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux fluides (eau, gaz, électricité, chauffage)
- Au nettoyage de bâtiments communaux
- A l'entretien des bâtiments
- Aux matériels et fournitures pour les travaux en régie
- Au carburant

2 - SERVICES A LA POPULATION : 6 328 K€



Au titre de la Citoyenneté, on retrouve les dépenses afférentes :

- A la démocratie participative
- Au service ASVP

Au titre de l'Administration Générale, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux noces de Palissandre, d'Or et de Diamant
- Aux élections
- A la législation funéraire :
 - reprises de concessions
 - indigents

Au titre de la Dynamique Commerciale, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux animations commerciales et gardiennage braderie

Au titre de la Petite Enfance, on retrouve les dépenses afférentes à la gestion des structures :

- Micro crèche
- Crèche
- Halte-garderie
- Relais d'Assistants Maternelles

Au titre des Fêtes Annuelles, on retrouve les dépenses afférentes :

- A la Fête de la Musique
- A la Fête du 14 Juillet
- Aux festivités de Noël
- Aux différentes manifestations

Au titre des Sports, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux subventions accordées aux clubs sportifs
- A la gestion des équipements sportifs

Au titre de la Jeunesse, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux Accueils de Loisirs Sans Hébergement, gérés en régie
- Aux actions en faveur de la jeunesse :
 - bourse permis de conduire
 - concours de danse
 - animations thématiques
 - bourse BAFA

Au titre de la Culture, on retrouve les dépenses afférentes :

- Au Colisée
- A la Médiathèque
- Au Conservatoire de musique
- A l'Ecole de dessin
- A la Micro-Folie
- Aux Archives

Au titre de l'Education, on retrouve les dépenses afférentes :

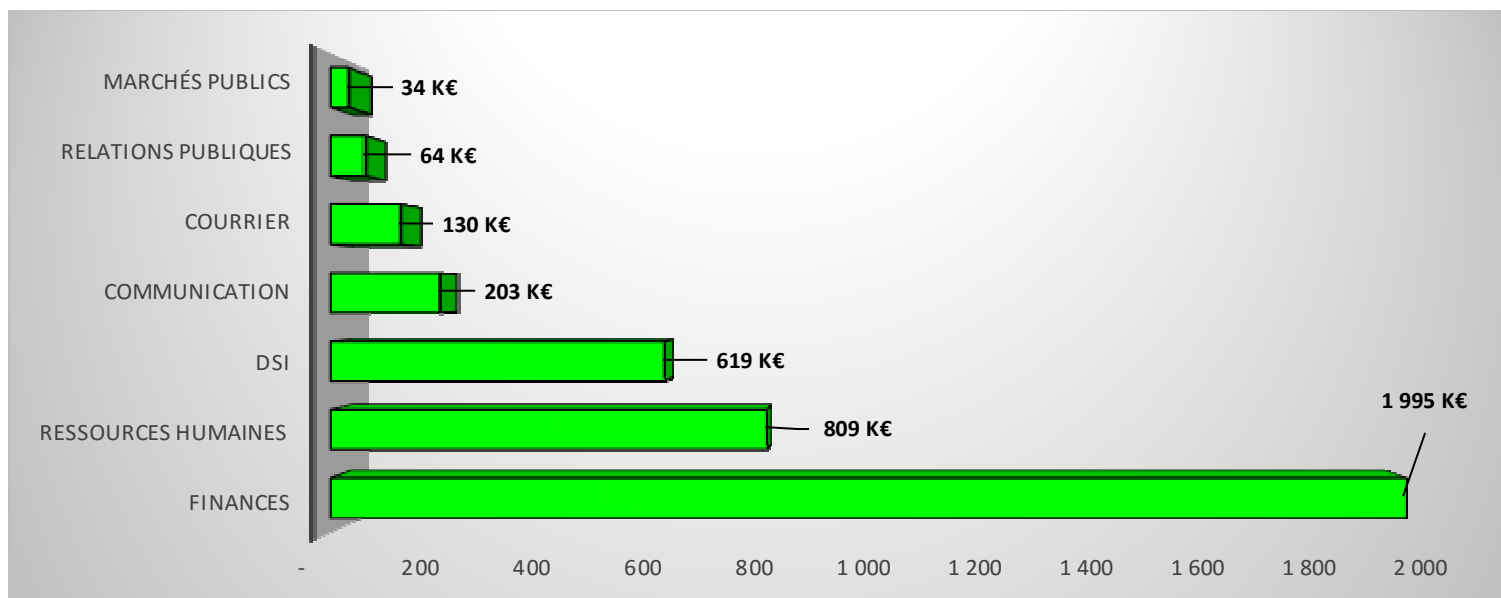
- A l'Accueil Collectifs des Mineurs (ACM)
- Au règlement à l'école Sainte-Thérèse de la participation des communes aux écoles privées selon la convention entre l'établissement et la collectivité
- Aux petits déjeuners

Au titre du Social, on retrouve les dépenses afférentes :

- Principalement à la subvention destinée au CCAS
- Aux actions menées dans les centres sociaux culturels

L'objectif des services à la population dans le cadre des maîtrises des dépenses est de faire mieux et plus, avec des crédits ajustés.

3 – SERVICES SUPPORTS : 3 854 K€



Au titre des Marchés Publics, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux frais de parution des annonces pour les marchés publics

Au titre des Relations Publiques, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux frais de réception

Au titre du Courrier, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux frais d'affranchissement
- A l'achat des fournitures administratives

Au titre de la Communication, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux frais d'impression et de publication
- Aux frais d'annonces et d'insertions
- A l'Imprimerie

Au titre de la DSI, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux frais de télécommunication
- Aux frais de maintenance des logiciels

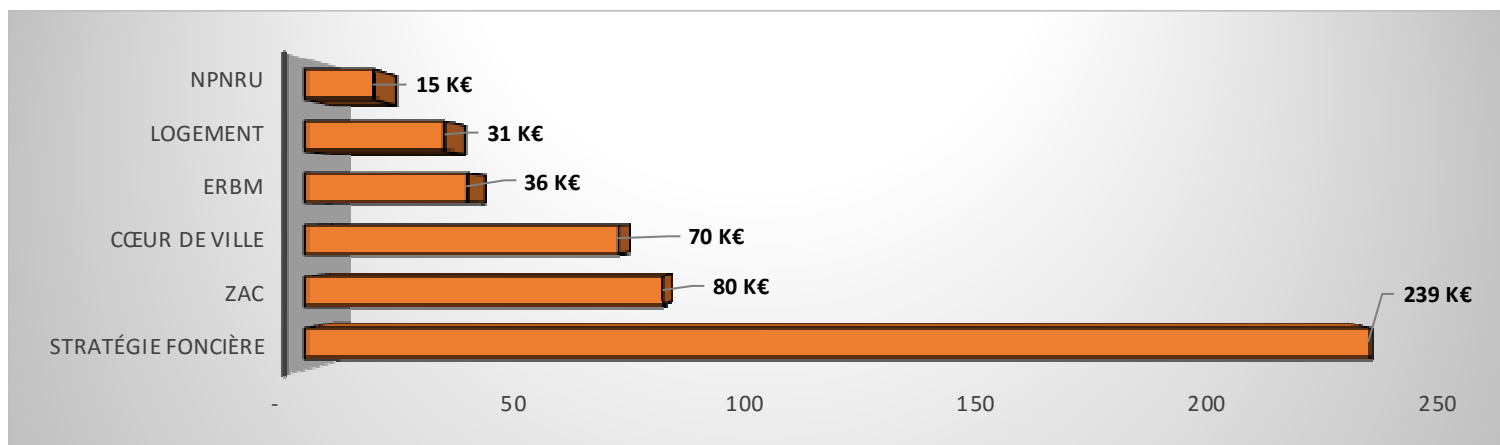
Au titre des Ressources Humaines, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux assurances du personnel et des Elus
- A la formation du personnel et des Elus
- A la médecine du travail
- Aux frais de déplacement

Au titre des Finances, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux intérêts de la dette
- Aux assurances de la collectivité (RC, flotte automobile, dommages aux biens)
- Aux subventions accordées aux associations locales
- Aux taxes foncières des bâtiments communaux
- Au contrat d'assistance juridique

4 - AMENAGEMENT : 471 K€



Au titre NPNRU, on retrouve les dépenses afférentes :

- Prestation mémoire des habitants
- Prestation archiconseil
- Relevé géomètre cité 12/14

Au titre du Logement, on retrouve les dépenses afférentes :

- Aux frais d'expertise par rapport aux situations de danger
- Aux frais de relogement d'urgence
- AMO prestation permis de louer (participation à la CALL)

Au titre de l'ERBM, on retrouve les dépenses afférentes :

- Etude urbaine et sociale cité 4

Au titre Cœur de ville, on retrouve les dépenses afférentes :

- Démarche citoyenne
- Etude de qualification de la vacance

Au titre de la ZAC, on retrouve les dépenses afférentes :

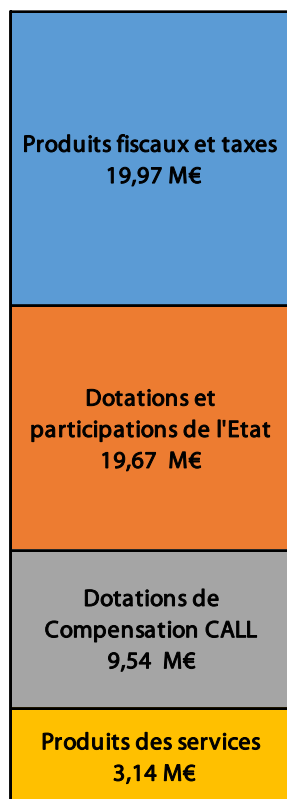
- A l'AMO Centralité

Au titre de la Stratégie Foncière, on retrouve les dépenses afférentes :

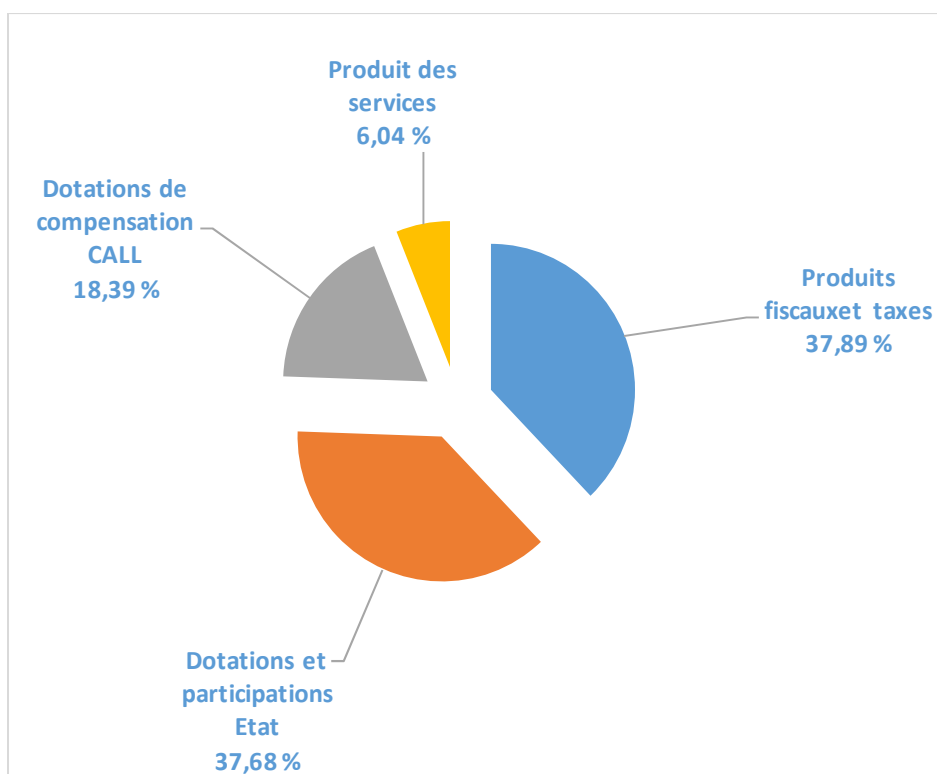
- A l'actualisation du Plan Local d'Urbanisme
- Aux relevés topographiques et géomètres
- Aux locations et charges locatives

Les recettes réelles de fonctionnement

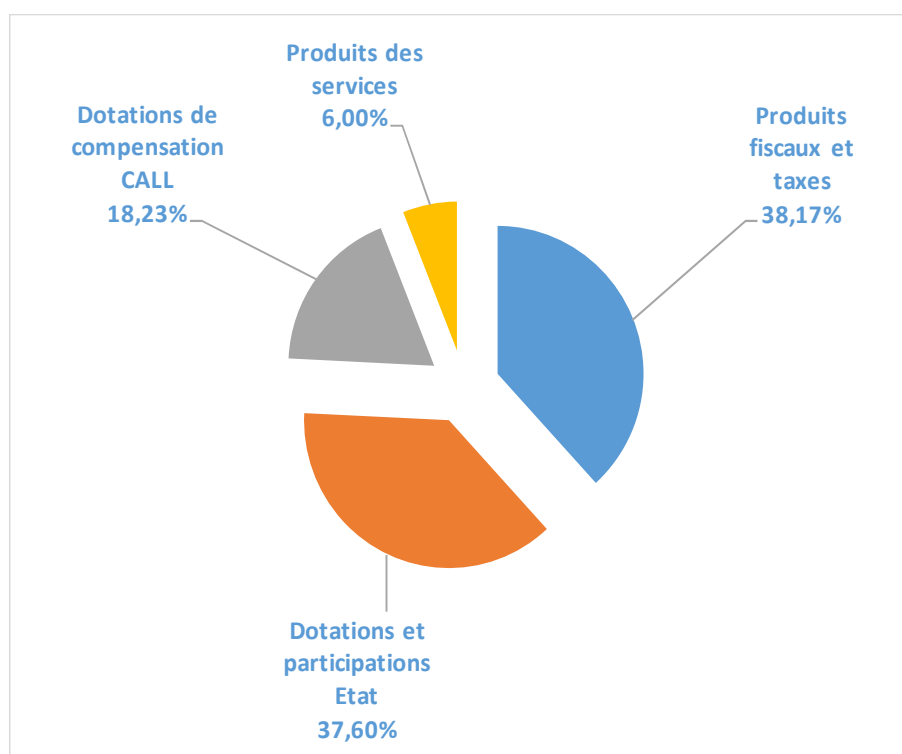
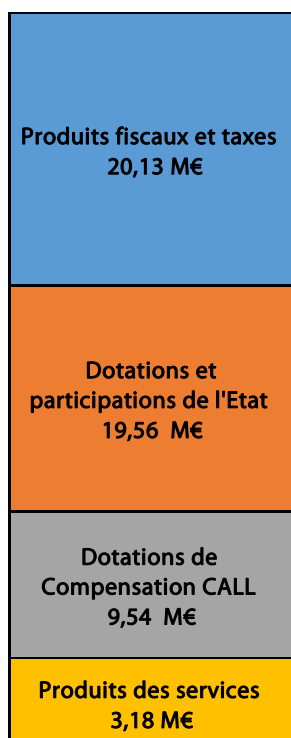
(en millions d'€uros)



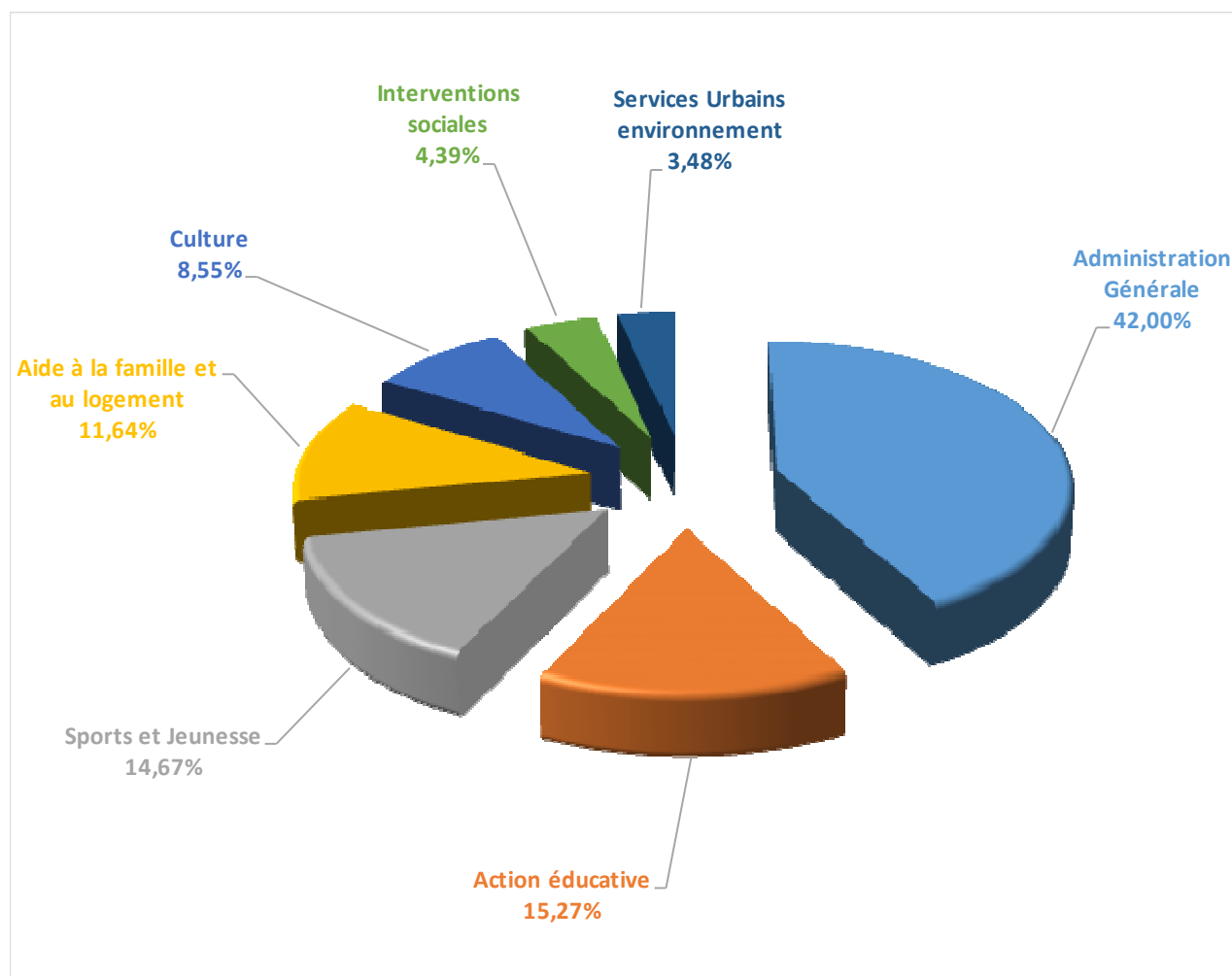
BP 2020 : 52 315 302 €
(en %)



Pour mémoire : BP 2021 : 52 427 339 €
(en %)



Affectation fonctionnelle des recettes selon la nomenclature M14 (hors impôts et dotations de l'État)



La répartition des recettes, hors impôts et dotations de l'Etat, représente en majeure partie les encaissements prévisibles des régies municipales.

➤ Évolution des dotations de l'État et compensation CALL (prévisions)

Les montants des dotations n'ont pas été notifiés au jour de la rédaction de ce rapport. Il a donc été reconduit les montants encaissés en 2020.

Dotation Globale de Fonctionnement	Réalisation 2020	2021
	6 018 984 €	6 018 984 €

Dotation de Solidarité Urbaine	Réalisation 2020	2021
	8 968 580 €	8 968 580 €

Dotation Nationale de Péréquation	Réalisation 2020	2021
	728 564 €	728 000 €

Compensations de l'Etat	Réalisation 2020	2021
	1 003 862 €	1 010 000 €

➤ Évolution des dotations de compensation versée par la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin

Dotations de compensation CALL	Réalisation 2020	2021
	9 546 741 €	9 546 741 €

C. Équilibre du Budget 2020 en section de fonctionnement

	BP 2020	BP 2021	Variation %
Masse salariale	27 540 939 €	27 424 600 €	-0,42%
Autres charges de gestion courante (subventions et participations, ...)	3 010 710 €	3 139 515 €	4,28%
Autres dépenses (fluides, prestations...)	14 558 079 €	13 441 129 €	-7,67%

<i>Dépenses de gestion courante (sous total)</i>	<i>45 109 728,00 €</i>	<i>44 005 244,00 €</i>	<i>-2,45%</i>
Charges financières + autres charges	1 399 558 €	1 351 332 €	-3,45%

<i>Dépenses réelles de fonctionnement</i>	<i>46 509 286 €</i>	<i>45 356 576 €</i>	<i>-2,48%</i>
Amortissement et Virement	6 804 466 €	8 120 763 €	19,34%

Total des dépenses de fonctionnement	53 313 752 €	53 477 339 €	0,31%

Recettes	BP 2020	BP 2021	Variation %
Produits des services, du domaine et ventes	1 983 414 €	1 968 154 €	-0,77%
Impôts et taxes (contributions directes, taxes, ...)	29 511 616 €	29 680 421 €	0,57%
Dotations (DGF, DSUCS, ...)	19 667 614 €	19 566 534 €	-0,51%
Autres recettes (loyers, redevances, ...)	1 152 658 €	1 212 230 €	5,17%

<i>Recettes réelles de fonctionnement</i>	<i>52 315 302 €</i>	<i>52 427 339 €</i>	<i>0,21%</i>
Travaux en régie et amortissements	998 450 €	1 050 000 €	5,16%

Total des recettes de fonctionnement	53 313 752 €	53 477 339 €	0,31%

➤ Produit des contributions directes :

L'état 1259 (communication des bases) ne nous a pas encore été communiqué. Cet état permet la projection du produit des contributions directes, il a donc été prévu un montant identique à 2020, avec reconduction des taux.

CONCLUSION



Répartition budgétaire par fonction

Répartition budgétaire par fonction

- Dépenses Réelles et d'ordres-

	Fonctionnement	Investissement	Total
ADMINISTRATION GENERALE	20 727 630 €	1 890 661 €	22 618 291 €
ACTION EDUCATIVE	4 865 775 €	1 194 038 €	6 059 813 €
ACTION CULTURELLE	2 117 764 €	59 224 €	2 176 988 €
SPORTS ET JEUNESSE	3 676 907 €	4 936 661 €	8 613 568 €
INTERVENTIONS SOCIALES	2 859 294 €	2 703 194 €	5 562 488 €
FAMILLE, LOGEMENT ET SECURITE	2 341 139 €	951 319 €	3 292 458 €
SERVICES URBAINS ET ENVIRONNEMENT	7 143 687 €	3 269 390 €	10 413 077 €
NON VENTILABLES	9 569 513 €	4 332 000 €	13 901 513 €
ACTIONS ECONOMIQUES	175 630 €	400 000 €	575 630 €
	53 477 339 €	19 736 487 €	73 213 826 €

RATIOS

Population pour BP 2020 : 31 614 Population pour BP 2021 : 31 798	BP 2020	BP 2021
1) Dépenses réelles de fonctionnement / Population	1 471,16 €	1 426,40 €
2) Produit des impôts directs / Population	582,38 €	578,97 €
3) Recettes réelles de fonctionnement / Population	1 654,81 €	1 648,76 €
4) Dépenses équipement brut / Population	468,20 €	367,11 €
5) Encours dette au 01.01 / Population	1 070 €	943 €
6) D.G.F. + D.S.U. / Population	474,08 €	471,34 €
7) Dépenses de personnel / Dépenses réelles de fonctionnement	0,59	0,60
9) Dépenses réelles de fonctionnement + Capital / Recettes réelles de fonctionnement	0,96	0,94
10) Dépenses équipement brut / Recettes réelles de fonctionnement	0,28	0,22
11) Encours de dette / Recettes réelles de fonctionnement	0,65	0,57

LEXIQUE

ACM	:	Accueil Collectifs des Mineurs
ANRU	:	Agence Nationale de Renouvellement Urbain
BAFA	:	Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur
BEA	:	Bail emphytéotique Administratif
BP	:	Budget Primitif
CAF	:	Caisse d'Allocations Familiales
CAJ	:	Centre Animation Jeunes
CALL	:	Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin
CAP	:	Commission Administrative Paritaire
CCAS	:	Centre Communal d'Action Sociale
CDC	:	Caisse de Dépôts et Consignations
CTM	:	Centre Technique Municipal
DGAT	:	Direction Générale de l'Aménagement du Territoire et des grands projets
DGF	:	Dotation Globale de Fonctionnement
DSI	:	Direction des Systèmes d'Information
DSUCS	:	Dotation de Solidarité Urbaine et de Cohésion Sociale
EDF	:	Électricité de France
EPF	:	Établissement Public Foncier
FCTVA	:	Fond de Compensation Taxe Valeur Ajoutée
FIF	:	Fonds d'Intervention Foncier
GUP	:	Gestion Urbaine de Proximité
GVT	:	Glissement Vieillesse Technicité
OPC	:	Ordonnancement Programmation Culturelle
MO	:	Maitrise d'Œuvre
PAV	:	Point d'Apport Volontaire
PRU	:	Programme de Rénovation Urbaine
RAM	:	Relais d'Assistantes Maternelles
TAP	:	Temps d'Activités Périscolaires
TFB	:	Taxe sur le Foncier Bâti
TFNB	:	Taxe sur le Foncier Non Bâti
TH	:	Taxe d'Habitation
TLE	:	Taxe Locale d'Équipement
ZAC	:	Zone d'Aménagement Concerté

ANNEXES

ETAT DE LA DETTE

IV - ANNEXES

IV

ELEMENTS DU BILAN - ETAT DE LA DETTE - REPARTITION PAR NATURE DE DETTE

A2.2

A2.2 - REPARTITION PAR NATURE DE DETTE (hors 16449 et 166)

Emprunts et dettes à l'origine du contrat														
Nature (Pour chaque ligne, indiquer le numéro de contrat)	Organisme prêteur ou chef de file	Date de signature	Date d'émission ou date de mobilisation (1)	Date du premier remboursement	Nominal (2)	Type de taux d'intérêt (3)	Index (4)	Taux initial		Devise	Périodicité des remboursements (6)	Profil d'amortissement (7)	Possibilité de remboursement anticipé O/N	Catégorie d'emprunt (8)
								Niveau de Taux (5)	Taux actuariel					
163 Emprunts obligataires (Total)														
164 Emprunts auprès des établissements financiers (Total)					66 360 648,06									
1641 Emprunts en euros (total)					66 360 648,06									
MON209226EUR0213601 (778)	SOCIETE DE FINANCEMENT LOCAL	11/04/2003	25/04/2003	01/05/2004	1 000 000,00	F	FIXE	4,820	4,820	EURO	A	P	O	A-1
MPH1245639/257581/257581 (818)	SOCIETE DE FINANCEMENT LOCAL	05/01/2007	05/01/2007	01/02/2008	5 000 000,00	F	FIXE	3,630	3,680	EURO	A	P	O	A-1
MIN984079 (819)	SOCIETE DE FINANCEMENT LOCAL	04/07/2006	01/12/2007	01/12/2008	8 682 900,67	C	4,49	6,490	5,097	EURO	A	X	O	E-3
99144769976 (820)	CREDIT AGRICOLE	19/01/2009	30/06/2009	30/06/2010	6 000 000,00	F	FIXE	4,390	4,455	EURO	A	P	O	A-1
MPH264105EUR0281395 (821)	SOCIETE DE FINANCEMENT LOCAL	19/01/2009	01/09/2009	01/02/2012	4 000 000,00	F	FIXE	3,690	3,739	EURO	T	P	O	A-1
78923277908684 (822)	CAISSE D'EPARGNE	21/03/2011	28/03/2011	25/10/2011	10 000 000,00	F	FIXE	4,530	4,606	EURO	T	P	O	A-1
1174197 (823)	CAISSE DEPOTS ET CONSIGNATION	12/10/2010	02/01/2012	01/02/2013	1 300 000,00	V	LIVRETA + 0,60000	2,350	1,645	EURO	T	P	O	A-1
1174196 (824)	CAISSE DEPOTS ET CONSIGNATION	12/10/2010	02/01/2012	01/02/2013	960 000,00	V	LIVRETA + 0,60000	2,350	1,647	EURO	T	P	O	A-1
MON275547EUR (825)	SOCIETE DE FINANCEMENT LOCAL	08/07/2011	01/07/2011	01/01/2012	972 624,09	F	FIXE	3,090	3,089	EURO	A	P	O	A-1
MON275896EUR (826)	DEXIA CREDIT LOCAL	01/08/2011	01/08/2011	01/11/2011	5 319 636,30	F	FIXE	3,450	3,589	EURO	T	P	O	A-1
1209337 (827)	CAISSE DEPOTS ET CONSIGNATION	08/12/2011	01/03/2012	01/07/2012	3 000 000,00	V	LEP + 1,35000	4,100	2,948	EURO	T	P	O	A-1
0 016 450 W (828)	CREDIT FONCIER	11/01/2012	16/03/2012	16/06/2012	3 500 000,00	F	FIXE	4,890	5,067	EURO	T	P	O	A-1
1219483 (829)	CAISSE DEPOTS ET CONSIGNATION	13/03/2012	30/04/2012	01/11/2012	2 000 000,00	V	LEP + 1,35000	4,100	2,875	EURO	T	C	O	A-1
5017842 (830)	CAISSE DEPOTS ET CONSIGNATION	03/12/2013	03/01/2014	01/01/2015	4 103 056,00	V	LIVRETA + 0,60000	1,100	1,380	EURO	A	P	O	A-1
5017858 (831)	CAISSE DEPOTS ET CONSIGNATION	25/09/2013	01/04/2014	01/02/2015	1 939 073,00	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	1,554	EURO	A	P	O	A-1

Emprunts et dettes à l'origine du contrat															
Nature (Pour chaque ligne, indiquer le numéro de contrat)	Organisme prêteur ou chef de file	Date de signature	Date d'émission ou date de mobilisation (1)	Date du premier remboursement	Nominal (2)	Type de taux d'intérêt (3)	Index (4)	Taux initial		Devise	Périodicité des remboursements (6)	Profil d'amortissement (7)	Possibilité de remboursement anticipé O/N	Catégorie d'emprunt (8)	
								Niveau de Taux (5)	Taux actuariel						
168 Emprunts et dettes assimilés (Total)															
1681 Autres emprunts (total)															
1682 Bons à moyen terme négociables (total)															
1687 Autres dettes (total)															
Total général					66 360 648,06										

(1) Si un emprunt donne lieu à plusieurs mobilisations, indiquer la date de la première mobilisation.

(2) Nominal : montant emprunté à l'origine.

(3) Type de taux d'intérêt : F : fixe ; V : variable simple ; C : complexe (c'est-à-dire un taux variable qui n'est pas seulement défini comme la simple addition d'un taux usuel de référence et d'une marge exprimée en point de pourcentage).

(4) Mentionner le ou les types d'index (ex : Euribor 3 mois).

(5) Indiquer le niveau de taux à l'origine du contrat.

(6) Indiquer la périodicité des remboursements : A : annuelle, M : mensuelle, B : bimestrielle, S : semestrielle, T : trimestrielle, X : autre.

(7) Indiquer C pour amortissement constant, P pour amortissement progressif, F pour : in fine, X pour autres à préciser.

(8) Catégorie d'emprunt à l'origine. Exemple A-1 (cf. la classification des emprunts suivant la typologie de la circulaire IOCB 015077C du 25 juin 2010 sur les produits financiers offerts aux collectivités territoriales).

IV - ANNEXES

IV

ELEMENTS DU BILAN - ETAT DE LA DETTE - REPARTITION PAR NATURE DE DETTE

A2.2

A2.2 - REPARTITION PAR NATURE DE DETTE (hors 16449 et 166) (suite)

Emprunts et dettes au 31/12/N													
Nature (Pour chaque ligne, indiquer le numéro de contrat)	Couverture ? O/N (10)	Montant couvert	Catégorie d'emprunt après ouverture éventuelle (11)	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle (en années)	Taux d'intérêt			Annuité de l'exercice			ICNE de l'exercice	
						Type de taux (12)	Index (13)	Niveau de taux d'intérêt au 31/12/N (14)	Capital	Charges d'intérêt (15)	Intérêts perçus (le cas échéant) (16)		
163 Emprunts obligataires (Total)													
164 Emprunts auprès des établissements financiers (Total)				29 970 945,61					3 821 122,60	957 579,10		334 687,71	
1641 Emprunts en euros (total)				29 970 945,61					3 821 122,60	957 579,10		334 687,71	
MON209226EUR/0213601 (778)	N		A-1	605 124,65	12,33	F	FIXE	4,820	34 555,72	29 167,01		18 459,86	
MPH/245639/257581/257581 (818)	N		A-1	2 208 208,40	6,08	F	FIXE	3,960	279 580,42	88 902,47		70 857,79	
MINS84079 (819)	N		E-3	508 912,31	1,92	C	Si CMS30A- CMS02A compris entre -100 et 0,2 alors 6,49-5°C MS30A-C MS02A)	4,490	249 466,81	23 167,53		1 418,83	
99144769976 (820)	N		A-1	2 000 165,34	3,42	F	FIXE	4,390	467 882,39	89 026,80		34 567,88	
MPH264105EUR/0281395 (821)	N		A-1	1 329 508,38	3,83	F	FIXE	4,460	310 601,78	54 886,82		7 700,10	
7892327/7906684 (822)	N		A-1	6 464 027,21	10,50	F	FIXE	4,530	478 109,11	284 774,77		50 106,04	
1174197 (823)	N		A-1	636 454,21	6,83	V	LIVRETA + 0,60000	1,100	91 448,89	6 596,45		989,67	
1174196 (824)	N		A-1	469 996,96	6,83	V	LIVRETA + 0,60000	1,100	67 531,50	4 871,22		730,83	
MON275547EUR (825)	N		A-1	277 395,66	2,00	F	FIXE	3,090	89 666,01	8 571,53		5 800,85	
MON275896EUR (826)	N		A-1	496 955,91	0,58	F	FIXE	3,450	496 955,91	8 703,43		0,00	

Emprunts et dettes au 31/12/N													
Nature (Pour chaque ligne, indiquer le numéro de contrat)	Couverture ? O/N (10)	Montant couvert	Catégorie d'emprunt après couverture éventuelle (11)	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle (en années)	Taux d'intérêt			Annuité de l'exercice			ICNE de l'exercice	
						Type de taux (12)	Index (13)	Niveau de taux d'intérêt au 31/12/N (14)	Capital	Charges d'intérêt (15)	Intérêts perçus (le cas échéant) (16)		
1676 Dettes envers locataires-acquéreurs (total)													
1678 Autres emprunts et dettes (total)													
168 Emprunts et dettes assimilés (Total)													
1681 Autres emprunts (total)													
1682 Bons à moyen terme négociables (total)													
1687 Autres dettes (total)													
Total général		0,00		29 970 945,61					3 821 122,60	957 579,10	0,00	334 687,71	

(9) S'agissant des emprunts assortis d'une ligne de trésorerie, il faut faire ressortir le remboursement du capital de la dette prévue pour l'exercice correspondant au véritable encadrement.

(10) Si l'emprunt est soumis à couverture, il convient de compléter le tableau « détail des opérations de couverture ».

(11) Catégorie d'emprunt. Exemple A-1 (cf. la classification des emprunts suivant la typologie de la circulaire IOCB1015077C du 25 juin 2010 sur les produits financiers offerts aux collectivités territoriales).

(12) Type de taux d'intérêt après opérations de couverture : F : fixe ; V : variable simple ; C : complexe (c'est-à-dire un taux variable qui n'est pas seulement défini comme la simple addition d'un taux usuel de référence et d'une marge exprimée en point de pourcentage).

(13) Mentionner l'index en cours au 31/12/N après opérations de couverture.

(14) Taux après opérations de couverture éventuelles. Pour les emprunts à taux variable, indiquer le niveau moyen du taux constaté sur l'année.

(15) Il s'agit des intérêts dus au titre du contrat initial et comptabilisés à l'article 6611 « Intérêts réglés à l'échéance » (intérêts décaissés) et intérêts éventuels dus au titre du contrat d'échange éventuel et comptabilisés à l'article 668.

(16) Indiquer les intérêts éventuellement reçus au titre du contrat d'échange éventuel et comptabilisés au 768.

IV - ANNEXES

IV

ELEMENTS DU BILAN - ETAT DE LA DETTE - REPARTITION DES EMPRUNTS PAR STRUCTURE DE TAUX

A2.3

A2.3 - REPARTITION DES EMPRUNTS PAR STRUCTURE DE TAUX (HORS A1)

Emprunts ventilés par structure de taux selon le risque le plus élevé (Pour chaque ligne, indiquer le numéro de contrat) (1)	Organisme prêteur ou chef de file	Nominal (2)	Capital restant dû au 31/12/N (3)	Type d'indices (4)	Durée du contrat	Dates des périodes bonifiées	Taux minimal (5)	Taux maximal (6)	Coût de sortie (7)	Taux maximal après couverture éventuelle (8)	Niveau du taux au 31/12/N (9)	Intérêts payés au cours de l'exercice (10)	Intérêts perçus au cours de l'exercice (le cas échéant) (11)	% par type de taux selon le capital restant dû
Echange de taux, taux variable simple plafonné (cap) ou encadré (tunnel) (A)					0,00									
TOTAL (A)		0,00	0,00						0,00			0,00	0,00	0,00
Barrière simple (B)														
TOTAL (B)		0,00	0,00		0,00				0,00			0,00	0,00	0,00
Option d'échange (C)														
TOTAL (C)		0,00	0,00		0,00				0,00			0,00	0,00	0,00
Multiplicateur jusqu'à 3 ou multiplicateur jusqu'à 5 capé (D)														
TOTAL (D)		0,00	0,00		0,00				0,00			0,00	0,00	0,00
Multiplicateur jusqu'à 5 (E)														
MINS84079 (819)	SOCIETE DE FINANCEMENT LOCAL	8 682 900,67	508 912,31	3 : Ecart indice zone euro	15,00	Du 01/12/2007 Au 30/11/2008	4,49	6,49-5*(CM S30A-CMS0 2A)	38 602,78		4,490	23 167,53	0,00	1,70
TOTAL (E)		8 682 900,67	508 912,31						38 602,78			23 167,53	0,00	1,70
Autres types de structures (F)														
TOTAL (F)		0,00	0,00		0,00				0,00			0,00	0,00	0,00

Emprunts ventilés par structure de taux selon le risque le plus élevé (Pour chaque ligne, indiquer le numéro de contrat) (1)	Organisme prêteur ou chef de file	Nominal (2)	Capital restant dû au 31/12/N (3)	Type d'indices (4)	Durée du contrat	Dates des périodes bonifiées	Taux minimal (5)	Taux maximal (6)	Coût de sortie (7)	Taux maximal après couverture éventuelle (8)	Niveau du taux au 31/12/N (9)	Intérêts payés au cours de l'exercice (le cas échéant) (10)	Intérêts perçus au cours de l'exercice (le cas échéant) (11)	% par type de taux selon le capital restant dû
TOTAL GENERAL		8 682 900,67	508 912,31						38 602,78			23 167,53	0,00	1,70

(1) Répartir les emprunts selon le type de structure de taux (de A à F selon la classification de la charte de bonne conduite) en fonction du risque le plus élevé à couvrir sur toute la durée de vie du contrat de prêt et après opérations de couverture éventuelles.

(2) Nominal : montant emprunté à l'origine. En cas de couverture partielle d'un emprunt, indiquer séparément sur deux lignes la part du capital restant dû couvert et la part non couverte.

(3) En cas de couverture partielle d'un emprunt, indiquer séparément sur deux lignes la part du capital restant dû couvert et la part non couverte.

(4) Indiquer la classification de l'indice sous-jacent suivant la typologie de la circulaire du 25 juin 2010 sur les produits financiers (de 1 à 6). 1 : indice zone euro / 2 : Indices inflation française ou zone euro ou écart entre ces indices / 3 : Ecart indice zone euro / 4 : Indices hors zone euro ou écart d'indices dont l'un est hors zone euro / 5 : écarts d'indices hors zone euro / 6 : autres indices.

(5) Taux hors opération de couverture. Indiquer le montant, l'index ou la formule correspondant au taux minimal du contrat de prêt sur toute la durée du contrat.

(6) Taux hors opération de couverture. Indiquer le montant, l'index ou la formule correspondant au taux maximal du contrat de prêt sur toute la durée du contrat.

(7) Coût de sortie : indiquer le montant de l'indemnité contractuelle de remboursement définitif de l'emprunt au 31/12/N ou le cas échéant, à la prochaine date d'échéance.

(8) Montant, index ou formule.

(9) Indiquer le niveau de taux après opérations de couverture éventuelles. Pour les emprunts à taux variables, indiquer le niveau moyen du taux contracté sur l'année.

(10) Indiquer les intérêts dus au titre du contrat initial et comptabilisés à l'article 66111 et des intérêts éventuels dus au titre du contrat d'échange et comptabilisés à l'article 668.

(11) Indiquer les intérêts reçus au titre du contrat d'échange et comptabilisés au 768.

IV - ANNEXES

IV

ELEMENTS DU BILAN - ETAT DE LA DETTE - TYPOLOGIE DE LA REPARTITION DE L'ENCOURS

A2.4

A2.4 - TYPOLOGIE DE LA REPARTITION DE L'ENCOURS (1)

Indices sous-jacents		(1) Indices zone euro	(2) Indices inflation française ou zone euro ou écart entre ces indices	(3) Ecart de l'indice zone euro	(4) Indices hors zone euro et écarts d'indices dont l'un est un indice hors zone euro	(5) Ecart de l'indice hors zone euro	(6) Autres indices
Structure	(A) Taux fixe simple. Taux variable simple. Echange de taux fixe contre taux variable ou inversement. Echange de taux structuré contre taux variable ou taux fixe (sens unique). Taux variable simple plafonné (cap) ou encadré (tunnel)	Nombre de produits 18					
		% de l'encours 98,30 %					
		Montant en euros 29 462 033,30					
(B) Barrière simple. Pas d'effet de levier		Nombre de produits					
		% de l'encours					
		Montant en euros					
(C) Option d'échange (swaption)		Nombre de produits					
		% de l'encours					
		Montant en euros					
(D) Multiplicateur jusqu'à 3 ; multiplicateur jusqu'à 5 capé		Nombre de produits					
		% de l'encours					
		Montant en euros					
(E) Multiplicateur jusqu'à 5		Nombre de produits		1			
		% de l'encours		1,70 %			
		Montant en euros		508 912,31			
(F) Autres types de structures		Nombre de produits					
		% de l'encours					
		Montant en euros					

(1) Cette annexe retrace le stock de dette au 31/12/N après opérations de couverture éventuelles.

ETAT DE LA DETTE GARANTIE

IV - ANNEXES

IV

ENGAGEMENTS HORS BILAN - ENGAGEMENTS DONNES ET RECUS
EMPRUNTS GARANTIS PAR LA COMMUNE OU L'ETABLISSEMENT

B1.1

B1.1 - ETAT DES EMPRUNTS GARANTIS PAR LA COMMUNE OU L'ETABLISSEMENT (art. L.2313-1 6°, L.5211-36 et L.5711-1 du CGCT)

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
Total des emprunts contractés par des collectivités ou des EP (hors logements sociaux)																		
HABITAT 62/59 PICARDIE	2006	P	STADE (rue du) - Construction de 6 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	249 449,55	179 286,74	20,42	A	V	INFRXT	4,796	INFRXT	1,651	A-1		5 870,28	6 237,00	
HABITAT 62/59 PICARDIE	2006	P	STADE (rue du) - Construction de 22 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	1 088 175,57	782 103,77	20,42	A	V	INFRXT	4,796	INFRXT	1,651	A-1		25 607,97	27 207,73	
HABITAT 62/59 PICARDIE	2006	P	FONTAINE (rue La) - Construction de 2 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	106 121,53	76 074,07	19,83	A	V	INFRXT	4,946	INFRXT	1,651	A-1		2 490,10	2 737,38	
HABITAT 62/59 PICARDIE	2006	P	FONTAINE (rue La) - Construction de 13 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	761 271,18	545 722,70	19,83	A	V	INFRXT	4,946	INFRXT	1,651	A-1		17 862,93	19 636,83	
HABITAT 62/59 PICARDIE	2006	P	VAN PELT (avenue Alfred) - Construction de 4 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	216 607,10	149 368,04	18,42	A	V	INFRXT	4,781	INFRXT	1,651	A-1		4 884,33	5 970,35	
HABITAT 62/59 PICARDIE	2006	P	VAN PELT (avenue Alfred) - Construction de 15 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	876 585,97	604 476,98	18,42	A	V	INFRXT	4,781	INFRXT	1,651	A-1		19 766,38	24 161,34	
HABITAT 62/59 PICARDIE	2002	P	LAMENAIS (rue) - Acquisition d'un terrain	Caisse des Dépôts et Consign.	517 488,19	420 496,73	31,17	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,755	LIVRETA + 1,20000	3,200	A-1		13 455,30	7 733,27	
ICF NORD EST	1999	P	. Emprunt n° : 891209	Caisse des Dépôts et Consign.	32 806,34	2 199,05	0,17	A	V	LIVRETA + 1,30000	5,472	LIVRETA + 1,20000	1,950	A-1		42,89	2 199,05	
ICF NORD EST	1998	P	. Emprunt n° : 873896	Caisse des Dépôts et Consign.	577 718,25	111 865,93	2,67	A	V	LIVRETA + 0,52000	5,554	LIVRETA + 0,52000	2,520	A-1		2 819,02	36 546,17	
ICF NORD EST	1998	P	. Emprunt n° : 873890	Caisse des Dépôts et Consign.	802 339,52	121 010,26	2,42	A	V	LIVRETA - 0,10000	4,312	LIVRETA - 0,10000	1,900	A-1		2 299,20	40 185,63	

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
ICF NORD EST	1998	P	Emprunt n° : 873772	Caisse des Dépôts et Consign.	34 808,89	2 123,52	0,50	A	F	FIXE	3,350	F	FIXE	3,350		71,12	2 123,52	
ICF NORD EST	1998	P	Emprunt n° : 873748	Caisse des Dépôts et Consign.	43 908,48	4 072,77	1,50	A	F	FIXE	1,000	F	FIXE	1,000		40,73	2 026,19	
ICF NORD EST	1998	P	Emprunt n° : 873717	Caisse des Dépôts et Consign.	6 146,28	1 292,33	4,25	A	F	FIXE	1,199	F	FIXE	1,200		15,51	252,35	
ICF NORD EST	1998	P	Emprunt n° : 873716	Caisse des Dépôts et Consign.	5 510,20	1 135,20	4,25	A	F	FIXE	1,000	F	FIXE	1,000		11,35	222,53	
PAS DE CALAIS HABITAT	2008	P	DELACROIX et CEZANNE (résidences) - Résidentialisation 59 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	67 305,00	15 372,24	2,92	A	V	LIVRETA	1,851	V	LIVRETA	2,250		345,88	5 010,47	
PAS DE CALAIS HABITAT	2008	P	DELACROIX (résidence) - Réhab. 7 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	58 720,00	13 411,43	2,92	A	V	LIVRETA	1,851	V	LIVRETA	2,250		301,76	4 371,37	
PAS DE CALAIS HABITAT	2009	P	COURBET (rue Gustave) Pavillons Colette, Chenier, Dante, Daquerre et Arjou - Réhab. 35 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	510 874,00	116 681,57	2,92	A	V	LIVRETA	2,136	V	LIVRETA	2,250		2 625,34	38 031,70	
PAS DE CALAIS HABITAT	2007	P	BLANC (rue Camille) SAINT-ELIE (rue) - Démolition/Reconstruction 29 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	2 412 054,00	1 792 062,06	21,00	A	V	LIVRETA + 0,65000	4,459	V	LIVRETA + 0,65000	2,650		47 489,64	61 051,85	
SA DU HAINAUT	2007	P	LAMENDIN (rue Arthur) - Construction de 31 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	2 700 000,00	1 881 582,26	20,00	A	V	LIVRETA + 1,50000	5,318	V	LIVRETA + 1,50000	2,250		42 335,60	84 134,74	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2003	P	MAYEUX (rue) - Construction 14 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	34 819,36	20 608,46	22,17	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,653	V	LIVRETA + 1,20000	1,700		350,34	910,55	
SA DU HAINAUT (RURAL)	2003	P	CHEMIN VERT (rue du) n° 52 - Acquisition 1 lgt	Caisse des Dépôts et Consign.	35 498,42	29 638,64	32,67	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,809	V	LIVRETA + 1,20000	3,200		948,44	518,92	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2003	P	CHEMIN VERT (rue du) n° 52 - Amélioration 1 lgt	Caisse des Dépôts et Consign.	26 818,34	18 006,84	25,67	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,708	V	LIVRETA + 1,20000	1,700		306,12	556,52	

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial				Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux	En intérêts (8)			En capital	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2000	P	MAYEUX (rue) - Construction 16 lgis	Caisse des Dépôts et Consign.	41 085,01	19 734,64	22,92	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,459	V	LIVRETA + 1,20000	1,700	A-1		335,49	871,94	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	1996	P	LEFEBVRE (rue Auguste) - Construction 1 lgt 7 ler	Caisse des Dépôts et Consign.	34 118,09	16 832,63	25,08	A	V	LIVRETA + 0,80000	4,137	V	LIVRETA + 0,80000	1,300	A-1		218,82	687,80	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	1996	P	MAYEUX (rue) - Construction 16 lgis	Caisse des Dépôts et Consign.	78 329,83	23 634,33	22,83	A	V	LIVRETA + 0,80000	4,017	V	LIVRETA + 0,80000	1,300	A-1		307,25	1 079,79	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	1996	P	Emprunt n° : 450023	Caisse des Dépôts et Consign.	347 376,43	135 564,87	22,67	A	V	LIVRETA + 1,30000	4,532	V	LIVRETA + 1,30000	1,800	A-1		2 440,17	5 939,86	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	1995	P	MAYEUX (rue) - Construction 14 lgis	Caisse des Dépôts et Consign.	738 542,08	331 355,99	25,67	A	V	LIVRETA + 1,30000	4,642	V	LIVRETA + 1,30000	1,800	A-1		5 964,41	12 938,27	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	1994	P	ZOLA (rue Emile) - Acquisition/Amélioration 5 lgis	Caisse des Dépôts et Consign.	168 098,76	71 613,78	25,25	A	V	LIVRETA + 1,30000	4,744	V	LIVRETA + 1,30000	1,800	A-1		1 289,05	2 796,26	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	1988	P	HUGO (rue Victor) - Construction 4 lgis	Caisse des Dépôts et Consign.	187 466,56	48 191,09	4,25	A	V	LIVRETA + 0,52000	4,271	V	LIVRETA + 0,52000	2,520	A-1		1 214,41	9 260,08	
SIA HABITAT	2009	P	ARSONVAL (rue d') et GALVANI (rue) - Acquisition d'un terrain (50 lgis)	Caisse des Dépôts et Consign.	1 562 280,00	1 362 068,42	37,42	A	V	LIVRETA	3,307	V	LIVRETA	2,800	A-1		38 137,92	20 549,88	
SIA HABITAT	2007	P	CITE DES PROVINCES - Acquisition d'un terrain	Caisse des Dépôts et Consign.	16 220,00	13 279,43	36,83	A	V	LIVRETA - 0,20000	3,656	V	LIVRETA - 0,20000	1,800	A-1		239,03	274,46	
SIA HABITAT	2007	P	CITE DES PROVINCES - Construction 1 lgt	Caisse des Dépôts et Consign.	57 000,00	42 750,02	26,83	A	V	LIVRETA - 0,20000	3,628	V	LIVRETA - 0,20000	1,800	A-1		769,50	1 300,48	
SIA HABITAT	2007	P	CITE DES PROVINCES - Acquisition d'un terrain	Caisse des Dépôts et Consign.	385 090,00	338 761,11	36,83	A	V	LIVRETA + 0,80000	4,606	V	LIVRETA + 0,80000	2,800	A-1		9 429,31	5 303,08	
SIA HABITAT	2006	P	NOTRE DAME DE LORETTE (rue) - Acquisition d'un terrain (17 lgis)	Caisse des Dépôts et Consign.	297 000,00	262 949,11	35,50	A	V	LIVRETA + 1,00000	4,712	V	LIVRETA + 1,00000	3,000	A-1		7 888,47	3 716,16	
SIA HABITAT	2006	P	MAPAD DESIRE DELATTRE - Travaux extension	Caisse des Dépôts et Consign.	14 814,00	8 356,46	10,08	A	V	LIVRETA + 1,00000	4,497	V	LIVRETA + 1,00000	3,000	A-1		250,69	631,40	

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
SIA HABITAT	2005	P	CITE DES PROVINCES - Acquisition d'un terrain	Caisse des Dépôts et Consign.	569 000,00	501 273,69	34,50	A	V	LIVRETA + 1,15000	4,763	V	LIVRETA + 1,15000	3,150	A-1		15 790,12	7 209,68
SIA HABITAT	2005	P	MAPAD DESIRE DELATTRE - Acquisition d'un terrain (26 chambres)	Caisse des Dépôts et Consign.	382 000,00	336 531,76	34,42	A	V	LIVRETA + 1,15000	4,758	V	LIVRETA + 1,15000	3,150	A-1		10 600,75	4 840,24
SIA HABITAT	2003	P	CITE DES FLEURS - Acquisition d'un terrain	Caisse des Dépôts et Consign.	365 000,00	303 476,22	32,33	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,645	V	LIVRETA + 1,20000	3,200	A-1		9 711,24	5 313,43
SIA HABITAT	2002	P	CITE DES FLEURS - Acquisition d'un terrain	Caisse des Dépôts et Consign.	1 006 000,00	830 338,35	31,92	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,614	V	LIVRETA + 1,20000	3,200	A-1		26 570,83	15 270,60
SIA HABITAT	2002	P	MERIMEE (rue Prosper) - Construction de 9 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	137 204,12	112 774,76	31,33	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,609	V	LIVRETA + 1,20000	3,200	A-1		3 608,79	2 074,02
SIA HABITAT	2001	P	CITE DES FLEURS - Construction de 36 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	70 303,39	37 043,06	22,75	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,358	V	LIVRETA + 1,20000	1,950	A-1		627,69	1 534,35
SIA HABITAT	1986	P	CITE DU 9 - Construction de 19 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	44 103,50	7 175,47	2,67	A	V	LIVRETA + 0,52000	4,343	V	LIVRETA + 0,52000	2,520	A-1		180,82	2 344,20
SIA HABITAT	1976	P	MONTESQUIEU (résidence) - Construction de 18 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	15 427,84	442,98	0,25	A	F	FIXE	0,892	F	FIXE	1,000	A-1		4,45	442,98
SIA HABITAT	1979	P	MONTESQUIEU (résidence) - Construction de 18 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	7 119,37	805,70	3,75	A	F	FIXE	0,893	F	FIXE	1,000	A-1		8,06	198,41
SIA HABITAT	1979	P	MONTESQUIEU (résidence) - Construction de 18 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	1 219,59	144,13	3,75	A	F	FIXE	0,995	F	FIXE	1,200	A-1		1,73	35,41
SIA HABITAT	1978	P	MONTESQUIEU (résidence) - Construction de 18 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	5 564,39	496,39	2,75	A	F	FIXE	1,000	F	FIXE	1,200	A-1		5,96	163,48
SIA HABITAT	1977	P	AUVERGNE (rue de la Tour d') - Construction de 20 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	1 920,86	109,70	1,75	A	F	FIXE	0,893	F	FIXE	1,000	A-1		1,10	54,61
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2007	P	VANHOVE (rue de l'Abbé Aimé) et MARCADET (rue) - Acquisition 1 terrain (18 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	253 300,00	220 506,66	36,67	A	V	LIVRETA + 1,00000	4,944	F	FIXE	2,250	A-1		4 939,69	3 865,35

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2007	P	VANHOVE (rue de l'Abbé Aimé) et MARCADET (rue) Réaménagement Construction 18 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	656 700,00	512 924,29	24,08	A	V	LIVRETA + 1,00000	4,929	F	FIXE	2,250	A-1		11 569,09	15 980,80
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2006	P	LIEVAL (résidence) - Réhabilitation 10 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	230 850,00	89 903,03	5,25	A	F	FIXE	3,598	F	FIXE	3,500	A-1		3 146,61	14 410,52
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2006	P	LIEVAL (résidence) - Réaménagement Acqu./Amélio. 1 lgt	Caisse des Dépôts et Consign.	71 501,56	55 105,82	19,25	A	V	LIVRETA + 1,00000	4,782	F	FIXE	2,250	A-1		1 239,88	2 014,47
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2004	P	JACQUEMART (rue) - Réaménagement acquisition d'un terrain (15 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	128 823,91	112 640,48	33,33	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,720	F	FIXE	2,950	A-1		3 322,89	1 969,51
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2004	P	JACQUEMART (rue) - Réaménagement Construction 15 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	733 789,53	554 165,44	21,33	A	V	LIVRETA + 1,20000	4,588	F	FIXE	2,440	A-1		13 521,84	19 329,41
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2002	P	FECAMP (rue de) Pavillon Foch - Réaménagement 2 lgts Construction 2 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	88 008,82	46 152,64	13,42	A	V	LIVRETA + 0,70000	3,940	V	LIVRETA + 0,70000	2,700	A-1		1 246,12	2 995,71
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2001	P	FECAMP (rue de) Pavillon Flaubert - Réhabilitation 32 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	690 746,50	46 045,37	0,75	A	V	LIVRETA	3,126	V	LIVRETA	2,000	A-1		920,91	46 045,37
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2001	P	FECAMP (rue de) Pavillon Foch - Réhabilitation 32 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	646 841,18	43 118,65	0,75	A	V	LIVRETA	3,126	V	LIVRETA	2,000	A-1		862,37	43 118,65
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1999	P	REAMENAGEMENT	Caisse des Dépôts et Consign.	33 425,49	13 017,14	4,17	A	V	LIVRETA + 1,30000	5,655	F	FIXE	2,450	A-1		511,97	2 341,70
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1999	P	REAMENAGEMENT	Caisse des Dépôts et Consign.	149 376,54	15 537,93	0,42	A	V	LIVRETA + 1,30000	5,429	F	FIXE	2,450	A-1		311,35	15 537,93
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1992	P	VAILLANT (rue Edouard) n° 27 - Acq. et réhab. 3 lgts + 15 rue de Londres + 24 rue du 8 mai	Caisse des Dépôts et Consign.	144 384,46	53 259,64	6,75	A	V	LIVRETA + 1,30000	4,839	V	LIVRETA + 1,30000	3,300	A-1		2 082,93	6 728,85
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1991	P	GRINCOURT (rue) n° 10 - Construction 1 lgt	Caisse des Dépôts et Consign.	50 079,50	16 040,48	5,58	A	V	LIVRETA + 1,30000	4,858	V	LIVRETA + 1,30000	3,300	A-1		739,22	2 340,49

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1993	P	LANOY (rue René) et 14 JUILLET (rue du) - Réaménagement - Construction 15 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	551 632,52	265 040,35	6,08	A	V	LIVRETA + 1,30000	4,872	F	FIXE	2,450	A-1		5 769,81	31 930,41
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1993	P	JARDINS (rue des) - Réaménagement - Construction 7 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	208 359,79	130 846,62	12,08	A	V	LIVRETA + 1,30000	4,216	V	LIVRETA + 1,20000	1,700	A-1		4 238,45	7 247,22
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1977	P	. Emprunt n° : 194515	Caisse des Dépôts et Consign.	72 962,10	4 169,35	1,50	A	F	FIXE	0,899	F	FIXE	1,000	A-1		41,69	2 074,31
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1976	P	. Emprunt n° : 194501	Caisse des Dépôts et Consign.	31 328,27	942,60	0,50	A	F	FIXE	1,002	F	FIXE	1,200	A-1		11,38	942,60
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1979	P	. Emprunt n° : 128281	Caisse des Dépôts et Consign.	8 125,53	919,53	3,75	A	F	FIXE	0,896	F	FIXE	1,000	A-1		9,20	226,45
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	1979	P	. Emprunt n° : 128280	Caisse des Dépôts et Consign.	2 713,59	320,88	3,75	A	F	FIXE	0,998	F	FIXE	1,200	A-1		3,85	78,78
Total des emprunts autres que ceux contractés par des collectivités ou des EP (hors logements sociaux)					0,00	0,00											0,00	0,00
Total des emprunts contractés pour des opérations de logement social					0,00	0,00											0,00	0,00
					111 740 537,05	82 217 231,53											1 891 228,59	3 310 649,20
COTTAGE SOCIAL DES FLANDRES	2015	P	NOTRE DAME DE LORETTE (rue) - Acquisition d'un terrain	Caisse des Dépôts et Consign.	210 000,00	202 931,12	44,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		3 246,90	3 113,76
COTTAGE SOCIAL DES FLANDRES	2015	P	NOTRE DAME DE LORETTE (rue) - Construction 17 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	1 611 000,00	1 515 082,09	34,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,802	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		24 241,31	32 629,37
HABITAT PACT	2006	P	CITE LEBAS ET de la PERCHE - Réhab. 25 Iglis	CAISSE D'EPARGNE	698 000,00	480 204,77	15,50	M	F	FIXE	4,846	F	FIXE	4,740	A-1		22 302,05	21 340,63

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
HABITAT PACT	2004	P	CITE LEBAS ET de la PERCHE - Réhabilitation de 26 lgts	COMITE INTERPROFESSI ONNEL DU LOGEMENT 1% ARTOIS	301 800,00	172 164,25	13,83	A	F	FIXE	1,000	F	FIXE	1,000	A-1		1 721,64	11 517,98
HABITAT PACT	2005	P	CITE LEBAS ET de la PERCHE - Réhab. 26 lgts	CAISSE D'EPARGNE	333 000,00	181 025,97	9,33	A	F	FIXE	4,921	F	FIXE	4,850	A-1		8 901,70	14 493,45
ICF NORD EST	2015	P	VAN PELT (avenue Alfred) - Construction de 8 lgts	CREDIT FONCIER	885 373,58	775 074,84	23,50	A	F	FIXE	2,560	F	FIXE	2,560	A-1		19 841,92	23 782,48
ICF NORD EST	2014	P	VAN PELT (avenue Alfred) - Construction de 8 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	486 572,00	412 951,53	28,33	A	V	LIVRETA - 0,20000	0,815	V	LIVRETA - 0,20000	0,800	A-1		3 303,61	12 708,35
ICF NORD EST	2014	P	VAN PELT (avenue Alfred) - Construction de 8 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	317 968,00	275 474,35	28,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,616	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		4 407,59	7 539,59
IMMOBILIERE NORD ARTOIS	2011	P	BERT (rue Paul) - Acquisition d'un terrain (25 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	121 500,00	111 197,73	39,17	A	V	LIVRETA	1,712	V	LIVRETA	1,800	A-1		2 001,56	1 375,00
IMMOBILIERE NORD ARTOIS	2011	P	BERT (rue Paul) - Construction de 25 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	365 000,00	302 993,07	25,17	A	V	LIVRETA	1,761	V	LIVRETA	1,800	A-1		5 453,88	8 022,69
IMMOBILIERE NORD ARTOIS	2011	P	BERT (rue Paul) - Acquisition d'un terrain (25 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	649 500,00	610 902,60	41,17	A	V	LIVRETA	2,594	V	LIVRETA	2,600	A-1		15 883,47	5 663,61
IMMOBILIERE NORD ARTOIS	2011	P	BERT (rue Paul) - Construction de 25 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	1 949 500,00	1 667 283,86	25,17	A	V	LIVRETA	2,545	V	LIVRETA	2,600	A-1		43 349,38	38 610,22
MAISONS ET CITES HABITAT	2014	P	BRAZZA (rue de) Tranche 1 - Construction 24 lgts PLUS	Caisse des Dépôts et Consign.	2 301 720,00	2 076 848,58	34,58	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,281	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		28 037,46	46 812,02
MAISONS ET CITES HABITAT	2014	P	BRAZZA (rue de) Tranche 2 - Acquisition 1 terrain (24 lgts PLUS)	Caisse des Dépôts et Consign.	454 258,00	421 278,46	44,58	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,293	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		5 687,26	6 865,43
MAISONS ET CITES HABITAT	2014	P	BRAZZA (rue de) Tranche 1 - Construction 8 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	716 126,00	646 162,57	34,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,296	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		8 723,19	14 564,46
MAISONS ET CITES HABITAT	2014	P	BRAZZA (rue de) Tranche 1 - Acquisition 1 terrain (8 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	200 530,00	185 971,31	44,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,306	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		2 510,61	3 030,72

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
MAISONS ET CITES HABITAT	2014	P	BRAZZA (rue de) Tranche 1 - Construction 4 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	100 265,00	91 429,99	44,58	A	V	LIVRETA	0,528	V	LIVRETA	0,550	A-1		502,86	1 796,27
MAISONS ET CITES HABITAT	2014	P	BRAZZA (rue de) Tranche 1 - Construction 4 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	332 635,00	294 935,60	34,58	A	V	LIVRETA	0,523	V	LIVRETA	0,550	A-1		1 622,15	7 664,74
MAISONS ET CITES SOGINORPA	2012	P	RACINE (rue) - Acquisition terrain (10 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	298 485,00	274 469,05	42,17	A	V	LIVRETA	2,225	V	LIVRETA	2,350	A-1		6 450,02	3 760,84
MAISONS ET CITES SOGINORPA	2013	P	RACINE (rue) - Construction 10 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	1 071 793,00	948 292,89	32,17	A	V	LIVRETA	2,328	V	LIVRETA	2,350	A-1		22 284,88	19 339,81
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	HANS ANDERSEN (rue) Pavillon Anet - Résidentielisateur de 24 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	61 881,00	42 669,33	9,50	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,365	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		576,04	4 014,09
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	COURBET (rue Gustave) Pavillon Colette - Réhabilitation 42 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	513 354,00	386 834,15	10,42	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,212	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		5 222,26	32 856,63
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	COURBET (rue Gustave) Pavillon Dalloz - Réhabilitation 54 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	655 362,00	493 843,25	10,42	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,212	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		6 666,88	41 945,69
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	COURBET (rue Gustave) Pavillon Chenier - Réhabilitation 39 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	479 341,00	330 524,24	9,42	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,211	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		4 462,08	31 093,84
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	COURBET (rue Gustave) Pavillon Dequette - Réhab. 42 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	510 536,00	352 034,41	9,42	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,211	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		4 752,46	33 117,40
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	COURBET (rue Gustave) Pavillon Danie - Réhabilitation 26 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	323 478,00	223 050,65	9,42	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,211	V	LIVRETA + 0,60000	1,350	A-1		3 011,18	20 983,34
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	BAYLE (rue Pierre) et MARSZALEK (rue) - Acquisition 1 terrain (10 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	693 802,50	631 393,66	34,17	A	V	LIVRETA	1,680	V	LIVRETA	1,650	A-1		10 418,00	13 473,82
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	BAYLE (rue Pierre) et MARSZALEK (rue) - Construction 10 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	867 253,50	789 242,45	34,17	A	V	LIVRETA	1,680	V	LIVRETA	1,650	A-1		13 022,50	16 842,28

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constatés sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	BERGERONNETTE S (rue des) - Démolition/Reconstruction 16 Iglis CITE ANNE FRANK	Caisse des Dépôts et Consign.	2 047 114,00	1 848 959,31	34,00	A	V	LIVRETA + 0,35000	1,293	V	LIVRETA + 0,35000	1,350	A-1		24 960,95	41 675,42
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	SELLIER (résidence) - Réactualisation bâtiments	Caisse des Dépôts et Consign.	394 712,00	272 169,27	9,00	A	V	LIVRETA + 0,35000	1,375	V	LIVRETA + 0,35000	1,350	A-1		3 674,29	25 604,13
PAS DE CALAIS HABITAT	2015	P	LAFARGUE (rue Paul) Secteur des C - Réactualisation 248 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	331 540,00	228 609,73	9,00	A	V	LIVRETA + 0,35000	1,375	V	LIVRETA + 0,35000	1,350	A-1		3 086,23	21 506,30
PAS DE CALAIS HABITAT	2014	P	BRACQ (rue) - Construction 16 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	1 718 547,00	1 526 384,69	33,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,614	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		24 422,16	34 133,86
PAS DE CALAIS HABITAT	2014	P	ALLENDE (avenue Salvador) Pavillon Copeau - Réactualisation 122 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	343 937,00	216 343,97	8,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,633	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		3 461,50	22 540,46
PAS DE CALAIS HABITAT	2014	P	ALLENDE (avenue Salvador) Pavillons Davout et Degas - Réactualisation 120 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	169 086,00	106 358,83	8,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,633	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		1 701,74	11 081,32
PAS DE CALAIS HABITAT	2014	P	LAFARGUE (rue Paul) Secteur des N - Réactualisation 207 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	276 660,00	174 025,23	8,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,613	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		2 784,40	18 131,36
PAS DE CALAIS HABITAT	2014	P	HANS ANDERSEN (rue Pavillons Audoux, Avignon, Alsace et Anjou - Résid. 128 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	177 225,00	111 478,42	8,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,633	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		1 783,65	11 614,73
PAS DE CALAIS HABITAT	2014	P	BONNARD (rue Pierre) Pavillons Baudelaire Beethoven - Réactualisation 64 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	90 240,00	56 398,57	8,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,633	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		902,12	5 939,42
PAS DE CALAIS HABITAT	2014	P	COURBET (rue Gustave) Pavillons Colette, Chenier, Daguerre, Dalloz et Danie - Résid. 203 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	281 187,00	176 872,84	8,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,633	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		2 629,97	18 428,03
PAS DE CALAIS HABITAT	2014	P	BAYLE (rue Pierre Pavillon Bergson - Réactualisation 32 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	84 625,00	53 232,88	8,33	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,633	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		851,73	5 546,23

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
PAS DE CALAIS HABITAT	2011	P	FECAMP (rue de) - Construction 9 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	1 143 651,00	2 143 092,96	30,67	A	V	LIVRETA	1,113	V	LIVRETA	2,850	A-1		28 484,10	18 986,57
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	C	AURICOL (rue Vincent) - Construction 17 lgts	ARKEA BANQUE E&I COLLECTIVITES	2 646 260,00	2 028 799,38	22,08	A	V	LIVRETA	2,485	V	LIVRETA	1,250	A-1		50 719,98	88 208,66
PAS DE CALAIS HABITAT	2014	P	ALLENDE (avenue Salvador) Pavillons Danton, Daumier, Desmoulins - Résidentialisation 182 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	252 017,00	158 524,27	8,17	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,624	V	LIVRETA + 0,60000	1,600	A-1		2 536,39	16 516,33
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	COMPACTAGE de 2 contrats 1033671 + 1137140	Caisse des Dépôts et Consign.	357 643,75	268 651,75	7,67	T	V	LIVRETA	1,344	V	LIVRETA	0,737	A-1		1 249,97	22 455,22
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	BONNARD (rue Pierre) Pavillons Bourges et Béjart - Transformation partielle	Caisse des Dépôts et Consign.	738 139,00	512 054,84	12,25	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,862	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		9 473,01	35 203,51
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	HANS ANDERSEN (rue) Pavillons Allard et Anet - Tri sélectif 64 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	16 127,00	9 150,36	7,67	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,691	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		169,28	1 071,77
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	BONNARD (rue Pierre) Pavillons Baudelaire et Beethoven - Tri sélectif 64 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	18 079,00	10 257,87	7,67	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,691	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		189,77	1 201,50
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	BONNARD (rue Pierre) Pavillons Bell, Bourges, Béjart et Bergson - Tri sélectif 290 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	25 725,00	14 596,20	7,67	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,691	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		270,03	1 709,63
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	ALLENDE (avenue Salvador) Pavillons Davout et Degas - Tri sélectif 120 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	26 666,00	15 130,08	7,67	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,831	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		279,91	1 772,17
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	COURBET (rue Gustave) Pavillons Daumier, Desmoulins, Danton - Tri sélectif 182 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	32 170,00	18 253,00	7,58	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,831	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		337,68	2 137,96
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	LAFARGUE (rue Paul) Pavillons Carrel Chanzy Chabrier Cadot Carpeaux Cambacères-Tri sélectif 248 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	44 746,00	25 444,55	7,58	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,891	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		470,72	2 980,30

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	LAFARGUE (rue Pau) Pavillons Nadaud, Nadar, Nungesser, Nobel, Nerval - Tri sélectif 207 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	35 118,00	19 989,69	7,58	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,891	V	LIVRETA + 0,60000	1,850		369,44	2 339,02	
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	COURBET (rue Gustave) Pavillon Colette, Chemier, Daguerre, Dalloz et Dante - Tri sélectif 203 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	36 207,00	20 543,63	7,67	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,852	V	LIVRETA + 0,60000	1,850		380,06	2 406,24	
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	HANS ANDERSEN (rue) Pavillons Audoux, Avignon, Alsace et Anjou - Tri sélectif 128 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	24 504,00	13 903,41	7,67	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,852	V	LIVRETA + 0,60000	1,850		257,21	1 628,49	
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	ALLENDE (avenue Salvador) Pavillon Copeau - Tri sélectif 122 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	22 472,00	12 750,44	7,67	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,852	V	LIVRETA + 0,60000	1,850		235,88	1 493,45	
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	ALLENDE (avenue Salvador) Pavillon Copeau - Réhabilitation 122 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	274 898,00	156 319,32	7,42	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,804	V	LIVRETA + 0,60000	1,850		2 891,91	18 309,48	
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	ALAIN (rue) - Construction 51 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	5 009 075,00	4 382 985,21	32,42	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,874	V	LIVRETA + 0,60000	1,850		81 085,23	97 562,73	
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	COMPACTAGE de 7 contrats	Caisse des Dépôts et Consign.	409 412,09	309 067,67	10,92	T	V	LIVRETA	1,872	V	LIVRETA	0,754		2 253,08	27 304,76	
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	COMPACTAGE de 7 contrats	Caisse des Dépôts et Consign.	319 674,31	274 882,86	13,67	T	V	LIVRETA + 2,02325	4,835	V	LIVRETA + 2,02325	5,473		14 518,08	11 443,84	
PAS DE CALAIS HABITAT	2013	P	SELLIER (résidence) - Tri sélectif 220 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	103 406,85	81 737,79	11,75	T	V	LIVRETA	2,851	V	LIVRETA	0,705		2 243,97	5 808,67	
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	HANS ANDERSEN (rue) Pavillon Alsace - Réhab. 4C lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	437 080,00	219 900,89	6,75	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,904	V	LIVRETA + 0,60000	1,850		4 068,17	29 713,51	
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	LAFARGUE (rue Pau) Secteur des N - Résidentialisation 257 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	136 226,00	68 537,18	6,75	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,904	V	LIVRETA + 0,60000	1,850		1 267,94	9 260,89	
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	BONNARD (rue Pierre) Pavillon Baudelaire - Réhab. 32 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	347 814,00	174 989,95	6,75	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,904	V	LIVRETA + 0,60000	1,850		3 237,31	23 645,05	

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	AURIOL (rue Vincent) n° : 1229775 - Réhab. 32 lgts Pavillon Anjou Rue Auriol GR	Caisse des Dépôts et Consign.	343 370,00	172 754,14	6,75	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,904	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		3 195,95	23 342,93
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	HANS ANDERSEN (rue) Pavillon Audoux - Réhab. 32 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	343 370,00	172 754,14	6,75	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,904	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		3 195,95	23 342,93
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	HANS ANDERSEN (rue) Pavillon Avignon - Réhab. 24 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	258 137,00	129 872,23	6,75	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,904	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		2 402,64	17 548,63
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	BONNARD (rue Pierre) Pavillon Beethoven - Réhab. 32 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	346 425,00	174 291,16	6,75	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,904	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		3 224,39	23 550,61
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	LAFARGUE (rue Paul) Secteur des C - Résidentialisation 248 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	136 226,00	68 537,18	6,75	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,904	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		1 267,94	9 260,89
PAS DE CALAIS HABITAT	2012	P	ALLENDE (avenue Salvador) Pavillon Danton - Aménagement 1 local associatif	Caisse des Dépôts et Consign.	90 436,00	46 228,66	6,67	A	V	LIVRETA	2,388	V	LIVRETA	2,350	A-1		1 086,37	6 152,91
PAS DE CALAIS HABITAT	2008	P	LAFARGUE (rue Paul) "plaine de jeux" - Construction 40 lgts	CREDIT FONCIER	4 248 894,00	72 475,76	17,25	A	V	LIVRETA	3,630	V	LIVRETA	0,750	A-1		543,57	3 775,82
PAS DE CALAIS HABITAT	2010	P	LAFARGUE (rue Paul) - Construction 34 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	3 569 474,00	2 731 541,64	24,25	A	F	FIXE	1,492	F	FIXE	1,500	A-1		40 973,12	90 860,51
PAS DE CALAIS HABITAT	2010	P	LAFARGUE (rue Paul) - Construction 33 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	2 676 049,00	2 047 847,76	24,25	A	F	FIXE	1,492	F	FIXE	1,500	A-1		30 717,72	68 118,48
PAS DE CALAIS HABITAT	2011	P	CITE MONTGRE - Construction 9 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	1 031 772,00	915 201,75	30,17	A	F	FIXE	2,824	F	FIXE	2,850	A-1		26 083,25	15 074,85
PAS DE CALAIS HABITAT	2011	P	BONNARD (rue Pierre) Pavillons Bois, Bach, Barye et Bonneval - Tri sélectif 133 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	9 589,00	4 282,96	5,33	A	F	FIXE	2,600	F	FIXE	2,600	A-1		111,36	668,82
PAS DE CALAIS HABITAT	2011	P	JARDINS (rue des) - Construction 9 lgts	DEXIA CREDIT LOCAL	1 179 425,00	19 129,23	20,33	A	F	FIXE	3,324	F	FIXE	3,320	A-1		635,09	644,43

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial				Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux	En intérêts (8)			En capital	
PAS DE CALAIS HABITAT	2011	P	CITE MONTGRE - Construction 13 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	1 626 136,00	1 588 582,43	30,17	A	F	FIXE	2,601	F	FIXE	2,600	A-1		41 303,14	5 933,33	
PAS DE CALAIS HABITAT	2011	P	ARSONVAL (rue d') et GALVANI (rue) - Construction 50 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	3 200 260,00	2 756 926,86	30,17	A	F	FIXE	2,835	F	FIXE	2,850	A-1		78 572,42	56 541,40	
SA DU HAINAUT	2013	P	GLISSOIRE (rue de la) - Acquisition d'un terrain	Caisse des Dépôts et Consign.	402 750,00	366 307,20	42,42	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,900	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		6 871,68	5 711,06	
SA DU HAINAUT	2013	P	GLISSOIRE (rue de la) - Construction de 24 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	2 228 250,00	1 949 738,56	32,42	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,879	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		36 070,16	43 400,07	
SA DU HAINAUT	2009	P	BRACQ (rue) et MASTIN (rue Alexandre) - Acquisition d'un terrain (21 Iglis)	DEXIA CREDIT LOCAL	360 000,00	322 782,80	38,08	A	F	FIXE	3,380	F	FIXE	3,380	A-1		10 910,06	4 107,46	
SA DU HAINAUT	2009	P	BRACQ (rue) et MASTIN (rue Alexandre) - Construction de 21 Iglis	DEXIA CREDIT LOCAL	1 685 000,00	1 250 197,52	18,08	A	F	FIXE	3,384	F	FIXE	3,380	A-1		42 256,68	47 986,79	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2009	P	CITE MONTGRE - Acquisition 1 terrain (38 Iglis)	Caisse des Dépôts et Consign.	422 000,00	354 056,14	38,83	A	V	LIVRETA	1,500	V	LIVRETA	1,500	A-1		5 310,84	6 746,41	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2009	P	CITE MONTGRE - Construction 38 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	2 616 395,00	2 044 436,55	28,83	A	V	LIVRETA	1,500	V	LIVRETA	1,500	A-1		30 666,55	56 791,95	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2009	P	RIMBAUD (rue Arthur) - Construction 12 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	683 350,00	575 793,85	28,08	A	V	LIVRETA	3,150	V	LIVRETA	3,150	A-1		18 137,51	12 383,68	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2009	P	RIMBAUD (rue Arthur) - Acquisition 1 terrain (12 Iglis)	Caisse des Dépôts et Consign.	62 600,00	56 290,00	38,08	A	V	LIVRETA	3,150	V	LIVRETA	3,150	A-1		1 773,13	748,08	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2011	P	CITE de la PERCHE - Construction 6 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	291 000,00	255 767,23	30,17	A	F	FIXE	2,582	F	FIXE	2,600	A-1		6 649,95	4 699,10	
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2011	P	CITE de la PERCHE - Construction 6 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	282 300,00	246 935,57	30,17	A	F	FIXE	2,795	F	FIXE	2,850	A-1		7 025,18	4 682,93	

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
SA DU HAINAUT (EX. LOGEMENT RURAL)	2012	P	CITE LEBAS - Construction 16 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	1 470 000,00	1 300 278,25	31,00	A	F	FIXE	2,826	F	FIXE	2,850	A-1		36 892,89	25 352,66
SIA HABITAT	2005	P	REJUMAUX (rue Elie) n° 2/4 - Construction 33 Iglis	CREDIT FONCIER	3 250 000,00	2 078 680,58	13,58	A	F	FIXE	3,951	F	FIXE	3,450	A-1		71 714,48	122 692,53
SIA HABITAT	2011	P	COMPACTAGE de 3 contrats	Caisse des Dépôts et Consign.	6 495 568,80	5 632 047,44	28,17	A	F	FIXE	3,065	F	FIXE	3,080	A-1		173 467,06	109 793,13
SIA HABITAT	2011	P	COMPACTAGE de 5 contrats	Caisse des Dépôts et Consign.	819 501,89	580 015,25	13,17	A	F	FIXE	3,426	F	FIXE	3,450	A-1		20 010,53	31 239,30
SIA HABITAT	2011	P	COMPACTAGE de 4 contrats	Caisse des Dépôts et Consign.	5 286 698,45	3 779 797,48	13,17	A	F	FIXE	3,510	F	FIXE	3,450	A-1		130 403,01	202 305,99
SIA HABITAT	2011	P	COMPACTAGE de 3 contrats	Caisse des Dépôts et Consign.	4 912 756,28	3 156 378,21	10,17	A	F	FIXE	3,459	F	FIXE	3,450	A-1		110 433,64	229 087,02
SIA HABITAT	2011	P	COMPACTAGE de 6 contrats	Caisse des Dépôts et Consign.	1 435 621,09	283 696,33	1,58	A	F	FIXE	3,679	F	FIXE	3,450	A-1		9 787,52	139 442,76
SIA HABITAT	2010	P	COMPACTAGE de 4 contrats	Caisse des Dépôts et Consign.	1 890 255,05	1 160 069,89	11,17	T	F	FIXE	2,832	F	FIXE	3,000	A-1		34 291,53	87 445,99
SIA HABITAT	2010	P	DEPORTES (rue des) et CITE 8 - Acquisition de 2 terrains	Caisse des Dépôts et Consign.	503 400,00	500 631,76	4,83	A	F	FIXE	2,661	F	FIXE	2,850	A-1		14 469,01	731,68
SIA HABITAT	2011	P	COMPACTAGE de 5 contrats	Caisse des Dépôts et Consign.	7 581 214,00	5 708 003,74	17,17	A	F	FIXE	3,431	F	FIXE	3,200	A-1		182 656,12	242 832,70
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2004	P	FECAMP (rue de) Pavillon Frank - Réhab./Extension Centre Formation Infirmier	CAISSE D'EPARGNE	3 593 930,00	1 846 725,97	14,33	A	V	EURIBOR 12M + 0,19000	0,370	V	EURIBOR 12M + 0,19000	0,370	A-1		6 832,89	119 957,79
SIA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2014	P	MATISSE (rue Henri) et MERIMEE (rue Prosper) - Réhabilitation 15 Iglis	Caisse des Dépôts et Consign.	223 243,00	159 010,83	13,58	A	F	FIXE	0,571	F	FIXE	0,550	A-1		874,56	10 957,44

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constatés sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2005	P	VANHOVE (rue de l'Abbé Aimé) et MARCADET (rue) - Construction de 18 lgts	CAISSE D'EPARGNE	661 700,00	318 568,30	9,75	A	F	FIXE	1,570	F	FIXE	0,726	A-1		2 389,25	31 552,27
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2008	P	FECAMP (rue de) Pavillon Fourrier - Réaménagement - Acqu./Amélio. 2 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	98 488,19	53 213,89	8,33	A	V	LIVRETA + 0,790000	2,733	V	LIVRETA + 0,790000	2,540	A-1		1 351,83	4 989,57
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2008	P	FECAMP (rue de) Pavillon Fragonard - Réaménagement - Acqu./Amélio. 1 lgt	Caisse des Dépôts et Consign.	49 263,72	26 617,54	9,42	A	V	LIVRETA + 0,790000	2,751	V	LIVRETA + 0,790000	2,540	A-1		685,60	2 448,90
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2013	P	FECAMP (rue de) Pavillons Foch Fragonard Fourrier Flaubert - Résidentialisation 131 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	210 706,00	67 468,69	2,50	A	V	LIVRETA + 0,600000	1,733	V	LIVRETA + 0,600000	1,850	A-1		1 248,17	22 078,58
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2013	P	FECAMP (rue de) Pavillons Foch Fragonard Fourrier Flaubert - Résidentialisation 131 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	12 085,00	3 869,66	2,50	A	V	LIVRETA + 0,600000	1,733	V	LIVRETA + 0,600000	1,850	A-1		71,59	1 266,31
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2012	P	ARSONVAL (rue d') - Acquisition d'un terrain (2 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	83 239,00	72 930,86	41,83	A	V	LIVRETA	1,097	V	LIVRETA	1,050	A-1		765,77	1 390,57
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2012	P	ARSONVAL (rue d') - Construction 2 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	193 978,00	162 516,44	31,83	A	V	LIVRETA	1,107	V	LIVRETA	1,050	A-1		1 706,42	4 299,49
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2012	P	ARSONVAL (rue d') - Acquisition d'un terrain (11 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	353 668,00	317 424,79	41,83	A	V	LIVRETA + 0,600000	1,902	V	LIVRETA + 0,600000	1,850	A-1		5 872,36	5 064,34
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2011	P	ARSONVAL (rue d') - Construction 11 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	1 019 629,00	876 651,37	31,83	A	V	LIVRETA + 0,600000	1,810	V	LIVRETA + 0,600000	1,850	A-1		16 218,05	20 327,23
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2010	P	MERIMEE (rue Prosper) - Construction 8 lgts RPA Jean Moulin	Caisse des Dépôts et Consign.	707 101,00	637 840,10	29,25	A	V	LIVRETA + 0,600000	2,321	V	LIVRETA + 0,600000	2,350	A-1		14 989,24	11 241,64
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2010	P	MERIMEE (rue Prosper) - Acquisition d'un terrain (8 lgts RPA Jean Moulin)	Caisse des Dépôts et Consign.	149 623,00	142 298,83	39,25	A	V	LIVRETA + 0,600000	2,326	V	LIVRETA + 0,600000	2,350	A-1		3 344,02	1 323,56
S/IA HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2012	P	ARSONVAL (rue d') - Acquisition 1 terrain (10 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	418 730,00	375 819,39	41,83	A	V	LIVRETA + 0,600000	1,894	V	LIVRETA + 0,600000	1,850	A-1		6 952,66	5 995,99

Désignation du bénéficiaire	Année de mobilisation et profil d'amortissement de l'emprunt (1)		Objet de l'emprunt garanti	Organisme prêteur ou chef de file	Montant initial	Capital restant dû au 31/12/N	Durée résiduelle	Périodicité des remboursements (2)	Taux initial			Taux moyen constaté sur l'année (6)			Catégorie d'emprunt (7)	Indices ou devises pouvant modifier l'emprunt	Annuité garantie au cours de l'exercice	
	Année	Profil							Taux (3)	Index (4)	Taux actuariel (5)	Taux (3)	Index (4)	Niveau de taux			En intérêts (8)	En capital
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2012	P	ARSONVAL (rue de) d ¹ - Construction 10 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	977 205,00	840 176,29	31,83	A	V	LIVRETA + 0,60000	1,903	V	LIVRETA + 0,60000	1,850	A-1		15 543,26	19 481,47
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2005	P	FECAMP (rue de) Pavillon Frank - Réhab/Extension Centre Formation Infirmier	CREDIT FONCIER	3 593 930,00	1 693 009,88	8,00	A	F	FIXE	2,510	F	FIXE	2,510	A-1		42 494,55	173 187,88
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2011	P	SAINT AME (rue) - Acquisition terrain (25 lgts)	Caisse des Dépôts et Consign.	208 225,00	186 280,08	40,83	A	F	FIXE	2,025	F	FIXE	2,050	A-1		3 780,58	2 923,60
S/A HABITAT - SECTEUR LTO HABITAT	2011	P	SAINT AME (rue) - Construction 25 lgts	Caisse des Dépôts et Consign.	1 565 549,00	1 327 834,56	30,83	A	F	FIXE	2,025	F	FIXE	2,050	A-1		26 944,85	30 845,22
TOTAL GENERAL					134 190 796,33	96 090 184,11											2 271 254,53	4 006 484,06

(1) Indiquer C pour amortissement constant, P pour amortissement progressif, F pour in fine, X pour autres (à préciser).

(2) Indiquer la périodicité des remboursements A : annuelle ; M : mensuelle ; B : bimestrielle ; S : semestrielle ; T : trimestrielle ; X : autre.

(3) Type de taux d'intérêt : F : fixe ; V : variable simple ; C : complexe (c'est-à-dire un taux variable qui n'est pas seulement défini comme la simple addition d'un taux usuel de référence et d'une marge exprimée en point de pourcentage).

(4) Indiquer le type d'index (ex. EURIBOR 3 mois ...).

(5) Taux annuel, tous frais compris.

(6) Taux hors opération de couverture. Pour les emprunts à taux variable, indiquer le niveau moyen du taux constaté sur l'année.

(7) Catégorie d'emprunt hors opération de couverture. Exemple A-1 (cf. la classification des emprunts suivant la typologie de la circulaire IOCB1015077C du 25 juin 2010 sur les produits financiers offerts aux collectivités territoriales).

(8) Il s'agit des intérêts dus au titre du contrat initial et complétés à l'article 66111 « Intérêts réglés à l'échéance » (intérêts décaissés).

LISTE DES DELEGATAIRES

MARCHES AU DETAIL Géraud et associés

CHAUFFAGE URBAIN Dalkia

Sylvain ROBERT
Maire de Lens
Président de la Communauté
d'Agglomération de Lens-Liévin

DIRECTION VIE DE LA CITE
ACCES AUX SERVICES PUBLICS
ET RESSOURCES INTERNES

Affaire suivie par M. GONZALEZ
Directeur général adjoint des services

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

AFFICHE EN MAIRIE LE 25 Mai 2020.

=====
SEANCE DU 25 MAI 2020 A 14 H 00
=====

L'an deux mille vingt, le 25 mai, à 14 heures 00, le Conseil Municipal de la Ville de LENS s'est assemblé à l'hôtel de ville, sous la présidence de Madame Yvette MAZEREUW, doyenne d'âge de l'assemblée, jusqu'à l'élection de Monsieur Sylvain ROBERT en qualité de maire, et sur convocation en date du 19 mai 2020.

Etaient présents : Mme MAZEREUW, M. MAZURE, Mme LEFEBVRE, M. CUGIER, Mmes VAIRON, CHOCHOI, MM. DAUBRESSE, DESOUTTER, HANON, REAL, CECAK, Mmes MASSET, Mme BRASSART a quitté la séance lors de l'examen de la délibération n°6, MM OUDJANI, GHEYSENS, BOUKERCHA HOJNATZKI, Mmes MEPHU NGUIFO, CORRE, BOURDON, AIT CHIKHEBBIH, M. ROBERT, Mmes LOURDELLE, GLEMBA, M. DESMARETZ, Mmes NION, LAGNIEZ, BRAET, M. LOURDEL, Mme JACKOWSKI, M. CHENIFINE, Mmes LEROY, LAUWERS, MM. PACH, CLAVET, DUCASTEL, Mme HIDOUS.

Etait excusé : M. CAVACO, a donné pouvoir à M. DAUBRESSE

Etait absente : Mme VINCENT.

Monsieur Hadj-Abdelmajid CHENIFINE, plus jeune conseiller municipal, a été désigné pour remplir les fonctions de Secrétaire, fonctions qu'il a acceptées.

VILLE DE LENS
CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 25 MAI 2020

EXERCICE DES MANDATS LOCAUX -
INDEMNITES DE FONCTIONS AUX MAIRE – ADJOINTS AU
MAIRE – CONSEILLERS MUNICIPAUX DELEGUES

Rapporteur : Monsieur le Maire

Par délibération en date du 29 mars 2017, vous avez fixé le montant des indemnités de fonctions des élus. Toute délibération du conseil municipal concernant les indemnités de fonction d'un ou de plusieurs de ses membres, à l'exception du maire, est accompagnée d'un tableau annexe récapitulant l'ensemble des indemnités allouées aux autres membres du conseil municipal (article L.2123-20-1-III du Code Général des Collectivités Territoriales).

En effet, en application de l'article L.2123-23 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le taux de l'indemnité de fonction du Maire pour les communes de 20 000 à 49 999 habitants est fixé de droit et sans délibération à 90 % de l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique.

L'article L.2123-24 du CGCT dispose, quant à lui, que le taux maximal de l'indemnité de fonction d'un adjoint au Maire votée par le conseil municipal pour l'exercice effectif des fonctions d'Adjoint au Maire, est fixé à 33 % de l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique dans les communes de 20 000 à 49 999 habitants.

Par ailleurs, en vertu de l'article L.2122-2 du CGCT, le Conseil Municipal détermine librement le nombre des Adjoints sans que celui-ci puisse excéder 30 % de l'effectif légal du Conseil d'où à Lens 11 Adjoints au Maire.

Dans les communes de 80 000 habitants et plus, la liste fixée à l'article L.2122-2 du CGCT peut donner lieu à dépassement en vue de la création de postes d'adjoints chargés principalement de plusieurs quartiers, sans toutefois que le nombre de ceux-ci puisse excéder 10 % de l'effectif légal du Conseil Municipal (article L.2122-2-1 du CGCT).

Cette possibilité est également ouverte dans les communes de 20 000 à 79 999 habitants qui ont décidé de créer des conseils de quartiers (article L-2143-1 du CGCT) d'où à Lens trois Adjoints chargés de quartiers.

Ensuite, le paragraphe III de l'article L.2123-24-1 du CGCT indique que les Conseillers Municipaux auxquels le Maire délègue une partie de ses fonctions peuvent percevoir une indemnité allouée par le Conseil Municipal à condition que le montant total des indemnités maximales susceptibles d'être allouées au Maire et aux Adjoints ne soit pas dépassé.

.../...

En effet, les dispositions de l'article L.2122-18 du CGCT ouvrent au Maire la faculté, sous sa surveillance et sa responsabilité, de déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et à des membres du conseil municipal.

Enfin, il est précisé qu'en application de l'article 93 de la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique codifié à l'article L.2123-24-1-1 du CGCT, les communes doivent établir un état annuel de l'ensemble des indemnités de toutes natures perçues par tous les membres du conseil municipal : maire, adjoints au maire et conseillers municipaux. Cet état des indemnités, libellées en euros, est communiqué aux conseillers municipaux avant l'examen du budget.

Dans ce contexte, il vous est demandé, si vous en êtes d'accord, :

↳ de décider de fixer -dans le cadre de l'enveloppe indemnitaire du Maire et des Adjoints- le montant de l'indemnité de fonctions des quatorze Adjoints -11 Adjoints au titre de 30 % de l'effectif légal du Conseil Municipal plus trois adjoints chargés de quartiers au titre de 10 % de l'effectif légal du Conseil Municipal- prévue par l'article L.2123-24 du Code Général des Collectivités Territoriales à 33 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique,

↳ de ramener le montant de l'indemnité de fonctions des quatorze Adjoints -11 Adjoints au titre de 30 % de l'effectif légal du Conseil Municipal plus trois adjoints chargés de quartiers au titre de 10 % de l'effectif légal du Conseil Municipal- prévue par l'article L.2123-24 du Code Général des Collectivités Territoriales à 27,5 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique,

↳ de décider de fixer une indemnité de fonctions aux quinze Conseillers Municipaux Délégués à 5,13 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique restant bien entendu également dans l'enveloppe indemnitaire du Maire et des Adjoints,

↳ d'adopter le tableau récapitulatif de l'ensemble des indemnités allouées ci-annexé étant précisé que les indemnités de fonction seront automatiquement revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point de l'indice,

↳ d'autoriser dans ces limites le versement de ces indemnités à compter du 25 mai 2020,

↳ d'autoriser Monsieur le Maire à prendre les actes à intervenir pour assurer le versement de ces indemnités.



Les crédits nécessaires au paiement figurent au budget de l'exercice.

Adoptée à l'unanimité après que le conseil municipal en eut délibéré.



EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME,
LE MAIRE,

Sylvain ROBERT

TABLEAU RECAPITULATIF DES INDEMNITES DE FONCTION

(Article L2123-20-1-III : "Toute délibération du conseil municipal concernant les indemnités de fonction d'un ou de plusieurs de ses membres, à l'exception du Maire, est accompagnée d'un tableau annexe récapitulant l'ensemble des indemnités allouées aux autres membres du Conseil Municipal")

Collectivité de : LENS

Population totale : 31 614 habitants

Indemnités du Maire :

Nom et Prénom du bénéficiaire	% de l'indemnité (allouée en % de l'indice brut terminal de la Fonction Publique 1)	Total brut mensuel en euros
	90%	3 500,46

Indemnités des Adjointes :

Nom et Prénom des bénéficiaires	% de l'indemnité (allouée en % de l'indice brut terminal de la Fonction Publique 1)	Total brut mensuel en euros
1er Adjoint :	33%	1 283,50
2e Adjoint :	33%	1 283,50
3e Adjoint :	33%	1 283,50
4e Adjoint :	33%	1 283,50
5e Adjoint :	33%	1 283,50
6e Adjoint :	33%	1 283,50
7e Adjoint :	33%	1 283,50
8e Adjoint :	33%	1 283,50
9e Adjoint :	33%	1 283,50
10e Adjoint :	33%	1 283,50
11e Adjoint :	33%	1 283,50
12e Adjoint (Chargé de Quartier) :	33%	1 283,50
13e Adjoint (Chargé de Quartier) :	33%	1 283,50
14e Adjoint (Chargé de Quartier) :	33%	1 283,50

Les indemnités des 14 Adjointes sont ramenées à :
en raison du versement aux 15 Conseillers Municipaux Délégués :

27,5%

1 069,59

Indemnités des Conseillers Municipaux Délégués (CMD):

Nom et Prénom des bénéficiaires	% de l'indemnité (allouée en % de l'indice brut terminal de la Fonction Publique 1)	Total brut mensuel en euros
1er Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
2e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
3e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
4e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
5e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
6e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
7e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
8e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
9e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
10e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
11e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
12e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
13e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
14e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53
15e Conseiller (CMD) :	5,13%	199,53

Résumé de l'acte

062-216204982-20200525-DLB7-DE

Numéro de l'acte : DLB7
Date de décision : lundi 25 mai 2020
Nature de l'acte : DE
Objet : Exercice des mandats locaux - Indemnités de fonctions aux Maire - Adjoints au Maire - Conseillers Municipaux Délégués
Classification : 5.6 - Exercice des mandats locaux
Rédacteur : Isabelle DEHE
AR reçu le : 27/05/2020
Numéro AR : 062-216204982-20200525-DLB7-DE
Document principal : 99_DE-DLB7 CM250520020.pdf

Historique :

27/05/20 09:13	En cours de création	
27/05/20 09:18	En préparation	Isabelle DEHE
27/05/20 09:20	Reçu	Isabelle DEHE
27/05/20 09:20	En cours de transmission	
27/05/20 09:20	Transmis en Préfecture	
27/05/20 09:24	Accusé de réception reçu	

Sylvain ROBERT
Maire de Lens
Président de la Communauté
d'Agglomération de Lens-Liévin

DIRECTION VIE DE LA CITE
ACCES AUX SERVICES PUBLICS
ET RESSOURCES INTERNES

Affaire suivie par M. GONZALEZ
Directeur général adjoint des services

EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

AFFICHE EN MAIRIE LE 25 Mai 2020.

=====
SEANCE DU 25 MAI 2020 A 14 H 00
=====

L'an deux mille vingt, le 25 mai, à 14 heures 00, le Conseil Municipal de la Ville de LENS s'est assemblé à l'hôtel de ville, sous la présidence de Madame Yvette MAZEREUW, doyenne d'âge de l'assemblée, jusqu'à l'élection de Monsieur Sylvain ROBERT en qualité de maire, et sur convocation en date du 19 mai 2020.

Etaient présents : Mme MAZEREUW, M. MAZURE, Mme LEFEBVRE, M. CUGIER, Mmes VAIRON, CHOCHOI, MM. DAUBRESSE, DESOUTTER, HANON, REAL, CECAK, Mmes MASSET, Mme BRASSART a quitté la séance lors de l'examen de la délibération n°6, MM OUDJANI, GHEYSSENS, BOUKERCHA HOJNATZKI, Mmes MEPHU NGUIFO, CORRE, BOURDON, AIT CHIKHEBBIH, M. ROBERT, Mmes LOURDELLE, GLEMBA, M. DESMARETZ, Mmes NION, LAGNIEZ, BRAET, M. LOURDEL, Mme JACKOWSKI, M. CHENIFINE, Mmes LEROY, LAUWERS, MM. PACH, CLAVET, DUCASTEL, Mme HIDOUS.

Etait excusé : M. CAVACO, a donné pouvoir à M. DAUBRESSE

Etait absente : Mme VINCENT.

Monsieur Hadj-Abdelmajid CHENIFINE, plus jeune conseiller municipal, a été désigné pour remplir les fonctions de Secrétaire, fonctions qu'il a acceptées.

VILLE DE LENS
CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 25 MAI 2020

EXERCICE DES MANDATS LOCAUX –
MAJORATIONS D'INDEMNITES DE FONCTIONS
AUX MAIRE – ADJOINTS AU MAIRE – CONSEILLERS
MUNICIPAUX DELEGUES –

Rapporteur : Monsieur le Maire

Le Conseil Municipal ayant voté dans un premier temps par une précédente délibération, le montant des indemnités de fonction au Maire, aux Adjointes au Maire et aux Conseillers Municipaux Délégués dans le respect de l'enveloppe indemnitaire globale, l'application de majorations aux indemnités de fonction doit faire l'objet d'un vote distinct de celui de la fixation de leur montant initial.

Il est rappelé qu'en application de l'article L.2123-23 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le taux de l'indemnité de fonction du Maire pour les communes de 20 000 à 49 999 habitants est fixé de droit et sans délibération à 90 % de l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique.

Par ailleurs, en application des articles L.2123-22 et R.2123-23 du CGCT, l'indemnité du Maire peut être fixée dans les limites correspondant à l'échelon immédiatement supérieur à celui de la population des communes de 20 000 à 49 999 habitants soit 110 % au lieu de 90 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique compte tenu du caractère éligible de la Collectivité à la Dotation de Solidarité Urbaine et de cohésion sociale comme l'est la collectivité lennoise.

De même, le Maire d'une commune chef-lieu d'arrondissement comme c'est le cas pour LENS peut bénéficier d'une majoration de l'indemnité s'élevant au maximum à 20 % de celle correspondant à la strate démographique à laquelle appartient effectivement la commune soit pour LENS 20 % du montant correspondant à 90 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique.

L'article L.2123-24 du CGCT dispose, quant à lui, que le taux maximal de l'indemnité de fonction d'un adjoint au Maire votée par le conseil municipal pour l'exercice effectif des fonctions d'Adjoint au Maire, est fixé à 33 % de l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique dans les communes de 20 000 à 49 999 habitants.

De même que pour l'indemnité du Maire, en application des articles L.2123-22 et R.2123-23 du CGCT, l'indemnité pour exercice effectif des fonctions d'Adjoint au Maire peut tenir compte des mêmes éléments et ainsi être majorée savoir :

↳ un pourcentage correspondant à la strate démographique immédiatement supérieure soit 44 % (au lieu de 33 %) de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique compte tenu du caractère éligible de LENS à la Dotation de Solidarité Urbaine et de cohésion sociale,

↳ et la majoration de l'indemnité -au titre de commune chef-lieu d'arrondissement- s'élevant au maximum à 20 % correspondant à la tranche démographique à laquelle appartient la commune soit 20 % du montant correspondant à 33 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique.

.../...

Le paragraphe III de l'article L.2123-24-1 du CGCT indique que les Conseillers Municipaux auxquels le Maire délègue une partie de ses fonctions peuvent percevoir une indemnité allouée par le Conseil Municipal à condition que le montant total des indemnités maximales susceptibles d'être allouées au Maire et aux Adjointes ne soit pas dépassé.

De même que pour l'indemnité du Maire et des Adjointes au Maire en application des articles L.2123-22 et R.2123-23 du CGCT, l'article L.2123-22 du CGCT (modifié par l'article 92 1° de la loi n°2019-1461) permet désormais de voter des majorations d'indemnité de fonction aux conseillers municipaux délégués des communes de moins de 100 000 habitants sachant que ceux ne disposant pas de délégation ne peuvent y prétendre.

Enfin, il est précisé qu'en application de l'article 93 de la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique codifié à l'article L.2123-24-1-1 du CGCT, les communes doivent établir un état annuel de l'ensemble des indemnités de toutes natures perçues par tous les membres du conseil municipal : maire, adjoints au maire et conseillers municipaux. Cet état des indemnités, libellées en euros, est communiqué aux conseillers municipaux avant l'examen du budget.

Dans ce contexte, il vous est demandé, si vous en êtes d'accord,:

↳ de fixer le montant de l'indemnité de fonctions du Maire prévu par l'article L.2123-23 du Code Général des Collectivités Territoriales à 110 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique correspondant à la strate démographique immédiatement supérieure compte tenu que la Ville est attributaire de la Dotation de Solidarité Urbaine et de décider la majoration de 20 % de l'indemnité du Maire en sa qualité de Premier Magistrat d'une commune chef-lieu d'arrondissement sur la base de 90 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique,

↳ de décider la majoration de 20 % -au titre de commune chef-lieu d'arrondissement- de l'indemnité de fonctions des quatorze Adjointes -11 Adjointes au titre de 30 % de l'effectif légal du Conseil Municipal plus trois adjointes chargées de quartiers au titre de 10 % de l'effectif légal du Conseil Municipal (articles L.2122-2 et L.2122-1 et L.2143-1 du CGCT), sur la base de 27,5 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique, soit une indemnité de fonctions de 33 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique,

↳ de décider la majoration de 20 % -au titre de commune chef-lieu d'arrondissement- de l'indemnité de fonctions des quinze Conseillers Municipaux Délégués sur la base de 5,13 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique, soit une indemnité de fonctions de 6,15 % de l'Indice Brut terminal de la Fonction Publique,

↳ d'adopter le tableau récapitulatif de l'ensemble des indemnités allouées ci-annexé, étant précisé que les indemnités de fonction seront automatiquement revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point de l'indice,

↳ d'autoriser dans ces limites le versement de ces indemnités à compter du 25 mai 2020,

↳ d'autoriser Monsieur le Maire à prendre les actes à intervenir pour assurer le versement de ces indemnités.

~~~~~

EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME,  
LE MAIRE,

Sylvain ROBERT

Les crédits nécessaires au paiement figurent au budget de l'exercice.

Adoptée à la majorité absolue des suffrages exprimés après que le conseil municipal en eut délibéré.

Pour : 32

Contre : 4 (Mmes Marie-France LEROY et Frédérique LAUWERS, MM. Alexandre PACH et Bruno CLAVET)

Abstention : 2 (M. Bruno DUCASTEL et Mme Anne-Sophie HIDOUS)

# TABLEAU RECAPITULATIF DES INDEMNITES DE FONCTION

(Article L2123-20-1-III : "Toute délibération du conseil municipal concernant les indemnités de fonction d'un ou de plusieurs de ses membres, à l'exception du Maire, est accompagnée d'un tableau annexe récapitulant l'ensemble des indemnités allouées aux autres membres du Conseil Municipal")

Collectivité de : LENS

Population totale : 31 614 habitants

## Indemnités du Maire :

| Nom et Prénom du bénéficiaire | % de l'indemnité (allouée en % de l'indice brut terminal de la Fonction Publique 1) | Total brut mensuel en euros |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                               | 110% + 20% (de 90%)                                                                 | 4 978,43                    |

## Indemnités des Adjointes :

| Nom et Prénom des bénéficiaires    | % de l'indemnité (allouée en % de l'indice brut terminal de la Fonction Publique 1) | Total brut mensuel en euros |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1er Adjoint :                      | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 2e Adjoint :                       | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 3e Adjoint :                       | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 4e Adjoint :                       | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 5e Adjoint :                       | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 6e Adjoint :                       | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 7e Adjoint :                       | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 8e Adjoint :                       | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 9e Adjoint :                       | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 10e Adjoint :                      | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 11e Adjoint :                      | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 12e Adjoint (Chargé de Quartier) : | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 13e Adjoint (Chargé de Quartier) : | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |
| 14e Adjoint (Chargé de Quartier) : | 33% ramené à 27,5 % + 20% soit 33%                                                  | 1 283,50                    |

Les indemnités des 14 Adjointes étant ramenées à :

27,5%

1 069,59

en raison du versement aux 15 Conseillers Municipaux Délégués :

## Indemnités des Conseillers Municipaux Délégués (CMD) :

| Nom et Prénom des bénéficiaires | % de l'indemnité (allouée en % de l'indice brut terminal de la Fonction Publique 1) | Total brut mensuel en euros |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1er Conseiller (CMD) :          | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 2e Conseiller (CMD) :           | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 3e Conseiller (CMD) :           | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 4e Conseiller (CMD) :           | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 5e Conseiller (CMD) :           | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 6e Conseiller (CMD) :           | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 7e Conseiller (CMD) :           | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 8e Conseiller (CMD) :           | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 9e Conseiller (CMD) :           | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 10e Conseiller (CMD) :          | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 11e Conseiller (CMD) :          | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 12e Conseiller (CMD) :          | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 13e Conseiller (CMD) :          | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 14e Conseiller (CMD) :          | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| 15e Conseiller (CMD) :          | 5,13 % + 20% soit 6,15% *                                                           | 239,20                      |
| * arrondi au centième inférieur |                                                                                     |                             |

## Résumé de l'acte

### 062-216204982-20200525-DLB8-DE

**Numéro de l'acte :** DLB8  
**Date de décision :** lundi 25 mai 2020  
**Nature de l'acte :** DE  
**Objet :** Exercice des mandats locaux - Majorations d'indemnités de fonctions aux Maire - Adjoints au Maire - Conseillers Municipaux Délégués  
**Classification :** 5.6 - Exercice des mandats locaux  
**Rédacteur :** Isabelle DEHE  
**AR reçu le :** 27/05/2020  
**Numéro AR :** 062-216204982-20200525-DLB8-DE  
**Document principal :** 99\_DE-DLB8 CM25052020.pdf

**Pièces jointes :**

99\_DE-AR2020-1032 du 25052020 Indemnités de fonctions.pdf

**Historique :**

|                |                          |               |
|----------------|--------------------------|---------------|
| 27/05/20 09:27 | En cours de création     |               |
| 27/05/20 09:30 | En préparation           | Isabelle DEHE |
| 27/05/20 09:35 | Reçu                     | Isabelle DEHE |
| 27/05/20 09:36 | En cours de transmission |               |
| 27/05/20 09:37 | Transmis en Préfecture   |               |
| 27/05/20 09:42 | Accusé de réception reçu |               |

**Sylvain ROBERT**  
Maire de Lens  
Président de la Communauté  
d'Agglomération de Lens-Liévin

DIRECTION de la Vie de La Cité – Accès aux  
services publics et ressources internes  
Gestion des Assemblées – Elections - Droit de  
la personne et de la famille

Affaire suivie par Mme Sue-Ellen LANGLAIS  
03 21 69 86 13 / [slanglais@mairie-lens.fr](mailto:slanglais@mairie-lens.fr)

Réf : SL/BB

*EXTRAIT DU REGISTRE*

*DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL*

*AFFICHE EN MAIRIE LE 17 DECEMBRE 2020*

=====

*SEANCE DU 16 DECEMBRE 2020 – 14H00*

=====

L'an deux mille vingt, le 16 décembre, à 14 heures, le Conseil Municipal de la Ville de LENS s'est assemblé à l'hôtel de ville, sous la présidence de Monsieur Sylvain ROBERT, Maire, et sur convocation en date du 09 décembre 2020.

Etai<sup>ent</sup> présents : MM. ROBERT et HANON, Mmes AIT CHIKHEBBIH et BOURDON, MM. GHEYSENS et CECAK, Mme LEFEBVRE, M. MAZURE, Mme LAGNIEZ, M. BOUKERCHA, Mme MEPHU NGUIFO, M. DESOUTTER, Mmes CHOCHOI et MAZEREUW, MM. CUGIER, DAUBRESSE, REAL, et OUDJANI, Mmes GLEMBA, NION, et BRAET, M. LOURDEL, Mme JACKOWSKI, M. NYCZ, Mmes LEROY et LAUWERS, MM. PACH, CLAVET, et DUCASTEL, Mmes NEMETH et VINCENT.

Etai<sup>ent</sup> excusés : M. DESMARETZ ayant donné pouvoir à M. ROBERT, Mme CORRE ayant donné pouvoir à M. MAZURE, Mme VAIRON ayant donné pouvoir à M. BOUKERCHA, Mme MASSET ayant donné pouvoir à Mme BOURDON, Mme BRASSART ayant donné pouvoir à Mme CHOCHOI, M. HOJNATZKI ayant donné pouvoir à M. DESOUTTER, Mme LOURDELLE ayant donné pouvoir à Mme AIT CHIKHEBBIH et M. CHENIFINE ayant donné pouvoir à M. CECAK.

Les conseillers présents formant la majorité des membres en exercice, lesquels sont au nombre de trente-neuf, il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, immédiatement après l'ouverture de la séance, à la nomination d'un secrétaire pris au sein du Conseil.

Madame Patricia BRAET, conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, a été désignée à l'unanimité des Conseillers présents, pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.



VILLE DE LENS  
CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU 16 DECEMBRE 2020

-----  
RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ANNEE 2019 ET  
ORIENTATIONS 2020  
-----

Rapporteur : Monsieur Thibault GHEYSENS

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel rappelé dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et précisé dans la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Le rapport contient les dispositions reprises à l'article D 2311-16 du CGCT dans ses différentes thématiques. Ce décret s'applique aux budgets présentés par les collectivités à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le présent rapport annuel de la collectivité sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie aussi sur le bilan détaillé des formations de 2019. Ces deux documents ont été présentés au Comité Technique du 17 septembre 2020.

En ce qui concerne les marchés publics, la démarche relative à la mise en oeuvre de la clause d'égalité est assurée via la production par les candidats d'une déclaration sur l'honneur par laquelle l'entreprise s'engage à :

↳ ne pas avoir fait l'objet d'infractions mentionnées à l'article L 1146-1 du Code du Travail,

↳ avoir mis en oeuvre, avoir réalisé ou engagé la régularisation en matière d'égalité hommes-femmes (article L 2242-5 du Code du Travail)

reprise dans les formulaires DC1 : Lettre de Candidature – Habilitation du mandataire par ses co-traitants et DC4 : Déclaration de sous-traitance.

.../...

Il vous est proposé de prendre acte des éléments repris dans le rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuyant sur les données présentées en Comité technique sur l'année 2019 et les orientations pour 2020 mentionnées dans le document annexé à la présente délibération.

⇒ *Le Conseil Municipal prend acte.*



EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME

Pour le Maire,  
l'Adjoint Délégué

Pierre MAZURE



## Résumé de l'acte

### 062-216204982-20201216-DLB35-DE

**Numéro de l'acte :** DLB35  
**Date de décision :** mercredi 16 décembre 2020  
**Nature de l'acte :** DE  
**Objet :** Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Année 2019 et Orientations 2020  
**Classification :** 9.1 - Autres domaines de compétences des communes  
**Rédacteur :** Isabelle DEHE  
**AR reçu le :** 21/12/2020  
**Numéro AR :** 062-216204982-20201216-DLB35-DE  
**Document principal :** 99\_DE-DLB35 CM16122020 Rapport égalité femmes hommes - année 2019.pdf

**Pièces jointes :**

99\_DE-Egalité Femmes Hommes CM16122020.pdf

**Historique :**

|                |                          |               |
|----------------|--------------------------|---------------|
| 21/12/20 15:37 | En cours de création     |               |
| 21/12/20 15:39 | En préparation           | Isabelle DEHE |
| 21/12/20 15:40 | Reçu                     | Isabelle DEHE |
| 21/12/20 15:40 | En cours de transmission |               |
| 21/12/20 15:42 | Transmis en Préfecture   |               |
| 21/12/20 15:44 | Accusé de réception reçu |               |

**RAPPORT ANNUEL**  
**ANNÉE 2019 - ORIENTATIONS 2020**

# **L'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes à la ville de Lens



L'égalité entre les femmes et les hommes a été rappelée à l'article 6 Bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.*

*Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*

*Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.*

*De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.*

*Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :*

*1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;*

*2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;*

*3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.*

*Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.*

*Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement ».*

L'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales créé par l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que dans les communes de plus de 20 000 habitants, il appartient aux collectivités préalablement aux débats sur le projet de budget, de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.

.../...

Pour l'application de ces dispositions, l'article D 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales créé par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles ...

Il s'agit du 6<sup>ème</sup> rapport annuel. Il a été présenté au Conseil Municipal :

- du 21 janvier 2016 : le premier rapport annuel de la collectivité sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les années 2013 et 2014 - orientations 2015,
- du 8 février 2017 : le second rapport sur l'année 2015 - orientations 2016,
- du 13 décembre 2017 : le troisième rapport sur l'année 2016 - orientations 2017,
- du 12 décembre 2018 : le quatrième rapport sur l'année 2017 - orientations 2018,
- du 25 septembre 2019 : le cinquième rapport sur l'année 2018 - orientations 2019.

Le rapport annuel de la collectivité sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vous est présenté reprend les données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces données sur l'état de la collectivité ainsi que le bilan détaillé des formations de 2019 ont été présentées au Comité Technique du 17 septembre 2020.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une réalité à la Ville -depuis de nombreuses années- où chaque agent peut exercer le métier de son choix -correspondant à un besoin de la collectivité- en fonction de ses compétences. Cette dynamique est portée par des axes de progression faisant l'objet de débats dans le cadre des instances du personnel (CT, CHSCT, CAP, CCP) et du dialogue social.

Ainsi lors de ce Comité Technique, le rapport de situation comparé entre les femmes et les hommes de la Ville de LENS et du CCAS élaboré au titre de l'année 2019 a été soumis à la réflexion des représentants de l'instance. L'année 2019 est marquée par les orientations décrites dans ce document -qui se déclineront de manière pluriannuelle- relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de LENS renforçant les actions initiées depuis 2015 et prenant progressivement en considération les axes définis dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique qui a été signé le 30 novembre 2018 pour une mise en oeuvre dès 2019.

Il est rappelé que cet accord comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs ...

.../...

Il comporte notamment 5 axes majeurs :

- 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

Plusieurs mesures essentielles de l'accord sont désormais prévues par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit, par exemple, de l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle, de l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, de la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes enceintes, du renforcement du dispositif des primo-nominations équilibrées et de la conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans. La loi prévoit aussi la création d'un statut de témoin assisté pour les personnes victimes d'actes de violences sexuelles ou sexistes dans le cadre des procédures disciplinaires, la reconnaissance de l'état de grossesse comme critère de discrimination au sein du statut général des fonctionnaires et la création d'un congé de proche aidant.

L'axe 1 prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sous peine de sanctions financières. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ainsi, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans. Les premiers plans d'action doivent être établis au plus tard le 31 décembre 2020 et transmis au préfet au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2021.

Les comités sociaux territoriaux (les comités techniques jusqu'au prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique) sont consultés sur l'élaboration du plan d'action et sont informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Elaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, le plan d'action doit comporter au moins des mesures :

- évaluant, prévenant et, le cas échéant, traitant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantissant l'égal d'accès des femmes et des hommes à la fonction publique ainsi qu'en matière d'avancement et de promotion ;
- favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

.../...



Le plan indique la période sur laquelle il porte, dans la limite de trois ans, et définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise, pour chacun des domaines précités, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Il doit être mis à la disposition des agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Ce plan est transmis au préfet avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant le terme du plan précédent. En cas de défaut de transmission à cette date :

- le préfet demande aux collectivités et établissements de se conformer aux obligations dans un délai de 2 mois ;
- à défaut, le préfet met en demeure les collectivités de lui transmettre le plan d'action dans un délai de 5 mois ;
- une pénalité fixée à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur concerné est prononcée en cas de non-transmission ou non-conformité ; elle peut être réduite à 0,5 % si la collectivité apporte la preuve effective qu'elle élabore ou renouvelle le plan d'action dans le délai de mise en demeure de 5 mois.

L'axe 2 vise à étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois d'encadrement supérieur. Le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifie le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique en matière de nominations prononcées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 impose une proportion minimum de personnes de chaque sexe, pour les nominations dans certains emplois de direction.

Cette obligation concerne les emplois de direction suivants dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants : directeur général des services, directeur général adjoint des services, directeur général des services techniques. *Il est précisé que la Ville de LENS est surclassée dans la catégorie des communes de plus de 40 000 habitants.*

L'obligation ne s'applique pas aux collectivités territoriales et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant. (*Ville de LENS : 1 DGS - 2 DGAS - 1 DGST*).

Par ailleurs, dans les mêmes collectivités et établissements, le quota s'applique également, outre ces emplois de direction, aux emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créés en application de l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 *soit à LENS 34 Femmes et 32 hommes.*

Au titre de chaque année civile, les nominations dans ces emplois de direction doivent concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe : (*année 2020 sur 6 nominations à la Ville 3 Femmes et 3 hommes*) étant précisé que le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées est arrondi à l'entier inférieur.

.../...

Cependant, ne sont pas soumis à l'obligation de nominations équilibrées les renouvellements dans un même emploi, puisque l'obligation ne vise que les "primo nominations"...

En cas de non-respect de l'obligation, la collectivité doit s'acquitter d'une contribution, égale à un montant unitaire multiplié par le nombre de nominations manquantes, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations concernées par le quota. Le montant de la contribution par unité manquante pour les communes de plus de 40 000 habitants et de moins de 80 000 habitants, est fixé à 50 000 €.

Une dispense de cotisation est prévue, au terme de la période au cours de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé, si les emplois assujettis à l'obligation sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe (arrondi à l'unité inférieure) ; les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'axe 3 a principalement pour objet de supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière.

En matière de recrutement, pour faciliter l'égalité des sexes, les emplois à pourvoir ou les cadres d'emplois doivent être désignés de manière à ce que femmes et hommes se sentent également concernés et à ne décourager aucune candidature. A cette fin, avis de concours et offres d'emplois doivent comporter l'appellation masculine et féminine des emplois à pourvoir ou du grade de recrutement et éviter toute formule qui laisserait supposer que l'emploi ne puisse être tenu que par un homme ou par une femme... le nom de l'emploi ou du grade doit être suivi de la mention "femmes et hommes".

Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe. *(Depuis le 1er janvier 2020, 10 jurys de recrutement se sont réunis à la Ville en veillant à la parité F/H dans la composition de ces jurys).*

En matière de carrière des travailleurs handicapés, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ouvre la possibilité d'opérer des distinctions entre fonctionnaires pour tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De plus, l'article 6 sexies de la même loi rappelle le principe d'égalité de traitement et institue des obligations pour les employeurs, sous réserve que les charges en découlant ne soient pas "disproportionnées" :

- permettre aux travailleurs handicapés d'obtenir ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ;
- leur dispenser une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.



La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique crée la fonction de référent handicap.

Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'employeur doit veiller à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

En outre, lors de tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité d'un agent en situation de handicap, les collectivités concernées doivent prendre les mesures appropriées lui permettant de conserver les équipements qui contribuent à l'adaptation de son poste de travail. Le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 fixe les modalités d'application de la portabilité de ces équipements.

Par ailleurs, s'agissant de la protection de l'agent, il est précisé l'interdiction de toute mesure défavorable : l'agent qui a subi ou refusé de subir des agissements contraires au principe de non-discrimination, relevant d'agissements sexistes ou du harcèlement sexuel ou moral qui forme un recours auprès d'un supérieur, intente une action en justice ou témoigne contre de tels agissements ne peut faire l'objet d'aucune mesure relative à sa carrière prise en considération de cette démarche. L'auteur ou l'instigateur de ces agissements est passible d'une sanction disciplinaire.

Enfin, en matière d'assistance aux témoins cités dans une procédure disciplinaire toute personne ayant qualité de témoin cité dans une procédure disciplinaire et qui s'estime victime de la part du fonctionnaire convoqué devant le conseil de discipline, notamment de discrimination, d'agissements sexistes ou du non-respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, peut demander à être assistée, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.

L'axe 4 a pour objet de mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. En matière de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifie notamment le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration. Il est ainsi pris en compte les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant à compter du 7 août 2019 pour les droits à avancement d'échelon et de grade.

L'axe 5 concerne la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. Les collectivités territoriales et établissements publics doivent le mettre en place au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2020. Les collectivités territoriales et établissements publics peuvent également le confier au Centre de Gestion. *A la Ville, un courrier a été adressé au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale sur le sujet le 21 avril 2020. Le Comité Technique lors de sa séance du 19 mai 2020 a émis un avis favorable à l'unanimité sur la signature d'une convention avec le Centre de Gestion concernant le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.*

.../...

Ce dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes. Il permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Compte tenu de la crise sanitaire liée à la COVID-19 en 2020 et à la période de confinement, il sera repris dans le présent rapport de 2019 - orientations 2020 les dispositifs existants à la Ville de LENS et relatés dans le document de l'année dernière en actualisant les informations et les données statistiques Femmes/Hommes :

- sur la lutte contre certains comportements sexistes et la prévention de toutes les formes de violence ;
  - sur les comportements et les relations entre les femmes et les hommes ;
  - sur la mixité des recrutements ;
  - sur les niveaux de rémunération et d'évolution de carrières équivalentes ;
  - sur l'égal accès à la formation ;
  - sur la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- sachant qu'il sera présenté à un prochain comité technique le plan d'action figurant à l'axe 1 devant obligatoirement être établi pour le 31 décembre 2020. Ce document sera notamment issu de séances de dialogue social, de réunions internes et de débats en Comité Technique ou au sein des instances du personnel (CAP, CCP)...

Ainsi, il est rappelé qu'à la Ville de LENS :

- **Sur la lutte contre certains comportements sexistes et la prévention de toutes les formes de violence**

La vigilance est essentielle pour parvenir à transmettre une culture du respect et de l'égalité. Pour répondre à cette exigence, il est procédé à des rappels d'ordre juridique, à faire connaître les acteurs qui oeuvrent dans ce domaine pour agir efficacement face aux situations liées à des comportements sexistes, à des violences à caractère sexuel et à leurs conséquences.

Il est rappelé que depuis la loi du 30 décembre 2004, sont désormais sanctionnées de la même manière les injures raciales et les injures proférées envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle.

Il est aussi rappelé qu'une circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction Publique présente le plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans la Fonction Publique qui s'articule autour de trois axes : prévenir, traiter ces situations et sanctionner les auteurs.

Cette circulaire prévoit notamment que les employeurs publics devront mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements lié aux violences sexuelles et sexistes. A la Ville de LENS, cette cellule est interne à la collectivité. La Direction des Relations Humaines qui détient la compétence ingénierie sociale "Ressources Humaines" (conditions de vie au travail - santé - risques psychosociaux) a mis en place un dispositif d'écoute et de soutien, de recours aux experts externes pour solliciter des conseils (Médecine du Travail, ergonome...).

Le sexisme se caractérise par le fait d'être discriminé en fonction de son sexe. La forme la plus courante est orale (plaisanteries, commentaires et langage sexiste) ou visuelle (publicité, vidéo...).

En 2019, aucun agent n'a sollicité la cellule interne de la collectivité (pour mémoire : 1 agent féminin en 2018). Tous les signalements faits dans ce domaine du sexisme et des violences sexuelles qui pourraient se manifester au sein des services municipaux feront l'objet d'une attention soutenue et appelleront aussi des réponses fermes.

- **Sur les comportements et les relations entre les femmes et les hommes**

Là également, la Direction des Relations Humaines et la médecine du travail (désormais appelé le Service de Santé au Travail) qui assure un suivi de santé adapté au risque de la personne continueront à être particulièrement vigilants sur ce sujet poursuivant et renforçant des actions de sensibilisation, de formation, d'information et de communication conduites par les experts de la Prévention Hygiène et Sécurité au sein de la Direction des Relations Humaines.

Dans ce domaine, la prévention est l'affaire de tous. En toutes circonstances, dans les différentes directions/services, espaces de la collectivité, tout agent contribue à réguler les relations entre les agents mais également entre agents et usagers. Chacun se doit d'intervenir si besoin, par l'écoute pouvant aller jusqu'à réagir face à certaines situations, affirmer les notions de dignité, de respect mutuel. Chacun a un rôle à jouer qui est différent selon ses fonctions.

- **Sur la mixité des recrutements**

Depuis la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les sexes, les textes rappellent l'interdiction de la discrimination en matière d'embauche, l'obligation faite aux employeurs de l'égalité de traitement et de déroulement de carrière et la prévention du harcèlement sexuel.

Le taux de féminisation parmi le personnel de la Ville de LENS s'élève à 56,60 %. Toutefois, si l'on se réfère aux différentes filières et notamment la filière technique, le personnel masculin représente 58,02 % de l'effectif et le personnel féminin 41,98 %. Le personnel féminin concerne majoritairement l'entretien des bâtiments/Salles et la Direction de l'Action Educative (*Secteur Restauration Scolaire et Municipale - Secteur ATSEM-ACM et Secteur Entretien des Groupes Scolaires*).

L'orientation était de favoriser un recrutement Femmes/Hommes équilibré à compétences égales et éviter toute discrimination directe ou indirecte liée au sexe. Certaines actions mises en oeuvre par la Direction des Ressources Humaines participent à l'accès des femmes à des emplois, jusqu'ici plutôt attribués à un public masculin. Tel a été le cas dans la recherche de candidatures pour pourvoir des emplois vacants à la Direction Générale des Services Techniques sachant que le Centre Technique Municipal est aux normes (séparation femmes/hommes) en matière de locaux (sanitaires etc...).

Par conséquent, la Ville qui reste vigilante sur la mixité au sein des différentes directions a continué à veiller à la mixité des jurys de recrutement, a assuré un suivi sexué des recrutements.

Cette vigilance se poursuit également dans l'accueil en stage scolaire et de divers organismes où il est apporté une attention accrue aux métiers de la collectivité peu mixtes.

.../...

- **Sur des niveaux de rémunérations et d'évolution de carrières équivalentes**

L'égalité rémunération entre les femmes et les hommes lors du recrutement, dans la progression s'agissant du régime indemnitaire, dans la carrière est une constante à la Ville de LENS depuis des années et se traduit également dans la mise en oeuvre des dispositifs issus du nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ou des possibilités d'avancement dans la carrière issues de la mise en place du PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) selon le calendrier fixé sur le sujet qui s'étale du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et qui se poursuivra jusqu'en 2021.

En matière de régime indemnitaire, il est particulièrement veillé à ce que la parentalité (maternité...) ne soit pas pénalisante lors de revalorisations. L'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat prévoit que le montant de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise fait l'objet d'un réexamen :

1° En cas de changement de fonctions ;

2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion, étant précisé qu'un réexamen ne signifie pas forcément réévaluation.

Lors du réexamen selon les divers cas ci-dessus mentionnés ou dans le cadre du dispositif relatif à l'expérience professionnelle entraînant la réflexion des évaluateurs sur ce sujet au moment de l'élaboration du dossier annuel de l'entretien professionnel, le temps partiel, la maternité... ne pénalise pas l'agent (en 2019 : 144 revalorisations au titre de l'expérience professionnelle dont 60 hommes et 84 femmes).

Les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne pénalisent pas les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés n'ont pas non plus d'impact sur le montant du régime indemnitaire attribué en lien avec l'évaluation individuelle. En matière de régime indemnitaire, par exemple la délibération en date du 13 décembre 2017 sur le RIFSEEP notamment le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) prévoit : *"... Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement si les critères du CIA sont remplis "*.

Il est également rappelé qu'il est échangé avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social et lors de réunions du Comité Technique une fois par an sur les taux de promotion du personnel qui font l'objet d'une délibération annuelle (Comité Technique du 16 juin 2020 - Conseil Municipal du 6 juillet 2020) avec un examen des situations au même titre pour les femmes et les hommes.

S'agissant de la carrière du personnel, le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade, pris dans le cadre du protocole relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations et à l'avenir de la Fonction Publique (PPCR), prévoit que les perspectives d'avancement au grade supérieur des fonctionnaires ayant atteint depuis au moins trois ans le dernier échelon de leur grade fassent l'objet, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation du supérieur hiérarchique au cours de l'entretien professionnel. Cette appréciation est portée à la connaissance de la Commission Administrative Paritaire. Ces dispositions s'appliquent à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de l'année 2019.

.../...



La mise en oeuvre de ces dispositions d'avancement de grade des fonctionnaires ayant atteint depuis au moins 3 ans le dernier échelon de leur grade a conduit à constater qu'au niveau de la Ville de LENS, aucun agent n'a été concerné par ces dispositions.

Il est également constaté depuis plusieurs années qu'aucun retard n'est opéré dans la progression de la rémunération en raison d'un temps partiel, d'un temps non complet, d'un congé de maternité... Des suivis sont assurés dans ces domaines... Aucune demande de travail à temps partiel n'a été refusée. Des entretiens ont eu lieu en 2019 avec le supérieur hiérarchique afin de rechercher des solutions d'aménagement du temps de travail en fonction des nécessités de service n'ayant pas entraîné de refus de temps partiel...

**- Sur l'égal accès à la formation**

Les demandes de formation continuent à ne pas tenir compte de la position à temps partiel ou pas. Les objectifs figurant dans le dossier de l'entretien professionnel annuel continuent à être obligatoirement proratisés en fonction du temps partiel et par conséquent, la formation examinée en conséquence ainsi que les éléments du RIFSEEP (cf ci-dessus).

Des actions de formation se sont déroulées en 2019 dans le cadre du schéma de mutualisation porté par la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin sur le développement des formations union "formations territorialisées" soit un total de 298 jours de formations -15 formations suivies- 109 agents ont bénéficié de ces formations territorialisées (11 hommes et 98 femmes). Il est précisé que ce dispositif se développe, deux réunions sur le sujet ayant eu lieu en mai 2019 visant à définir un nouveau plan de formation territorialisé. La proximité du lieu de formation a permis de limiter le temps de déplacement du personnel ainsi formé ayant aussi des répercussions sur une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ces formations organisées au plus près des lieux de travail respectent l'unicité et la qualité de la formation.

Il est aussi rappelé qu'afin de réduire la contrainte des déplacements, des outils pédagogiques sont développés notamment la formation à distance...

A l'issue d'une interruption de carrière d'une durée au moins égale à un an (disponibilité, détachement...), des actions de formation d'adaptation à l'emploi sont proposées aux femmes et aux hommes afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

**- Sur la sensibilisation de tous les acteurs de la collectivité aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, elle continue à se faire par le biais des réunions pilotées par la Direction Générale et des réunions de service, par des mails... L'ensemble des pratiques des directions sur le sujet sont examinées. La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels il est demandé aux services de s'appuyer pour faire évoluer les pratiques.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle, le dialogue social et les réunions du Comité Technique sont des éléments structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle.

**- Sur la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

Il est rappelé la mise en application depuis plusieurs années "du droit à la déconnexion" qui se traduit par le fait qu'il est recherché d'éviter l'utilisation du téléphone portable par les personnels qui en disposent et de la messagerie professionnelle en dehors des horaires de travail et ne pas exiger une réponse en dehors du temps de travail dans un contexte où chaque agent de la Ville respecte l'objet et la finalité des moyens de communication mis à sa disposition...  
.../....

Il est également rappelé le suivi particulier en matière d'horaires de réunions autant que faire se peut durant les horaires habituels de travail des personnes y participant. Il est aussi recherché de n'inviter que les personnes nécessaires au bon déroulement des réunions (quorum atteint, reporting effectué par l'agent ayant participé à la réunion aux collègues impliqués dans un dossier dans une moindre mesure etc.), de prévenir dans un délai raisonnable les participants. Il est précisé qu'en matière de télétravail, la réflexion se poursuit sur ce dossier intégrant le dispositif dérogatoire mis en place à la Ville de LENS dans le cadre de la crise sanitaire avec la période de confinement du 16 mars 2020 au 11 mai 2020.

En matière de prise de congé parental, de congé de solidarité familiale, de présence parentale, de disponibilité de droit pour élever un enfant ou de demande à temps partiel..., un échange a lieu avec l'agent visant à l'informer des règles applicables et des conséquences qui découlent des choix faits et sur les modalités du retour en poste.

Les actions en matière de conditions de travail se poursuivent et s'accroissent :

1°) Des entretiens individuels sont menés dans le cadre de la mise en place d'une cellule d'écoute :

- A la demande d'un agent en souffrance,
- Au retour d'un arrêt de plus de 30 jours,
- A la demande du responsable de service, d'un membre du CHSCT,...
- A la demande des Elus (« fiche » élu en retour à la DRH),
- A la demande du médecin de prévention,
- A l'initiative de la Direction des Relations Humaines lorsqu'elle constate une situation conflictuelle ou de mal être au sein d'un service lors de visites de postes de travail,
- A l'analyse des entretiens individuels réalisés dans le cadre du Document Unique des Risques Professionnels,
- A l'analyse des préconisations ou des restrictions médicales du médecin de prévention,
- Lorsqu'un agent effectue une demande de mobilité, en soutien avec le référent mobilité de la DRH, pour vérifier l'adéquation « missions » et aptitude médicale,

2°) Des visites des postes de travail et des analyses des déclarations d'accidents du travail et des maladies professionnelles sont effectuées dans le cadre de la gestion et de la maîtrise des risques professionnels et de la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles avec comme proposition d'améliorations des conditions de vie au travail :

- Des actions de sensibilisation dispensées en interne par la Direction des Relations Humaines sur les thématiques suivantes :
  - ✓ port des équipements de protection individuelle,
  - ✓ risques chimiques,
  - ✓ risques biologiques,
  - ✓ chute de plain pied,
  - ✓ risques liés aux substances psychotropes,
  - ✓ risques liés au travail en hauteur,
  - ✓ risques liés aux agressions physiques et mentales,
  - ✓ risques liés à la signalisation de chantier,
  - ✓ sensibilisation à l'utilisation d'un défibrillateur,
  - ✓ consignes évacuations incendie,
  - ✓ sensibilisation au lavage des mains,
  - ✓ risques liés au travail d'élagage.

.../...

- Des formations dispensées par le CNFPT pour les formations sécurité obligatoires ou recommandées
- Des actions de formation et de sensibilisation dispensées par les services de la médecine de santé au travail :
  - ✓ PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique pour les personnels des Services Techniques, de la Crèche, des équipements sportifs, de l'entretien des écoles et des bâtiments municipaux, ATSEM, ...
  - ✓ SST : Sauveteur Secouriste du Travail
  - ✓ Risques biologiques pour le personnel de la Petite Enfance (Crèche, micro-crèche et RAM) et du personnel RAM

## BILAN 2019 - ORIENTATIONS

*Le taux de féminisation s'élève à 55,60 % pour les agents titulaires et 31,48 % pour les agents contractuels.*

Ce rapport permet de fixer des objectifs et de mettre en place des actions et d'en assurer leur suivi en vue de renforcer encore plus l'égalité professionnelle et lutter contre les stéréotypes.

Suite aux orientations du Comité Technique dans les domaines suivants, il en résulte le bilan ci-après :

### ◆ La mixité des emplois

- Favoriser un recrutement F/H équilibré et éviter toute discrimination liée au sexe : mixité des jurys de recrutement (23 jurys de recrutement en 2019 – 34 Femmes et 52 Hommes)
- Les recrutements (toutes catégories de personnels confondues (titulaires et non titulaires) ⇒ en 2019, 23 recrutements d'agents titulaires (12 Hommes – 11 Femmes),
- Mixité des avancements de grade ou de promotion interne (34 Hommes – 41 Femmes),
- Veille sur les métiers en déséquilibre : Mixité de l'encadrement pour le personnel titulaire et contractuel (catégorie A : 61 agents soit 27 Hommes et 34 Femmes),
- Mixité des stages scolaires dans les métiers mixtes ⇒ en 2019, 128 Femmes accueillies et 41 Hommes accueillis

.../...



#### ❖ L'évolution professionnelle

Evolution des hommes et des femmes de manière équilibrée en veillant :

- ✓ à échanger avec les Organisations Syndicales sur les évolutions (changements de service, promotions ...) – réunions tout au long de l'année.

Il est rappelé qu'en 2019, 34 Hommes et 41 Femmes ont obtenu un avancement de grade, 91 Hommes et 142 Femmes ont bénéficié d'un avancement d'échelon soit 308 agents étant rappelé qu'il existe des conditions à remplir relevant de la carrière au sein de la Fonction Publique Territoriale.

La mobilité aussi bien interne qu'externe relève du choix de l'agent.

En 2019 : 6 mobilités internes (2 Hommes et 4 Femmes).

- ✓ à faire progresser la part des femmes dans les emplois supérieurs titulaires et contractuels - Catégorie A : 27 Hommes et 34 Femmes.

#### ❖ L'égalité des rémunérations

Continuer à maintenir l'égale rémunération entre les Femmes et les Hommes en :

- maintenant les conditions de recrutement à égalité (régime indemnitaire),
- veillant à ce que la parentalité (maternité...) n'influe pas sur le régime indemnitaire (12 congés maternité accordés en 2019).

#### ❖ Le temps partiel

Aucun retard dans la carrière en raison d'un temps partiel, de congés (maternité...) :

- Veiller au nombre de promotions des agents à temps partiel  
En 2019 ⇒ 8 Femmes ont bénéficié d'un avancement de grade et pas d'homme
- Poursuivre les entretiens au retour d'un congé pour raisons familiales  
En 2019 ⇒ 14 Femmes et pas d'homme
- Poursuivre l'accord systématique à l'accomplissement du temps partiel sur autorisation  
En 2019 ⇒ 7 demandes (5 femmes – 2 hommes)

Proratiser les objectifs des personnels à temps partiel (veille depuis 2016)

#### ❖ L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- Eviter l'utilisation du téléphone portable en dehors des horaires de travail,
- Ne pas demander une réponse aux messages professionnels en dehors des horaires de travail (mention de cette information en fin de mail si le personnel le souhaite).

.../...

❖ La parentalité

- Continuer à accorder les facilités d'horaires pour les femmes enceintes  
En 2019 ⇒ 3 Femmes en ont bénéficié
- Continuer à accorder des autorisations d'absence pour enfant malade lorsque la présence d'un parent est nécessaire  
En 2019 ⇒ 181 Femmes – 125 Hommes
- Favoriser l'égalité utilisation des autorisations d'absence pour enfant malade pour les Hommes et continuer à accorder des aménagements horaires -sur justificatif- de manière obligatoire aux parents d'enfants handicapés pour accompagner l'enfant à certaines visites médicales programmées.
- Accorder la priorité en matière de congés aux parents d'enfants handicapés pendant les petites vacances scolaires et les vacances d'été.
- Permettre aux parents divorcés ou séparés -sur justificatif- de bénéficier de leurs congés sur demande lors de la garde d'enfant pendant les petites vacances scolaires et les vacances d'été.
- Accorder le congé de présence parentale permettant à l'agent de cesser son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue d'un parent et des soins contraignants  
⇒ Un congé de présence parentale accordé

❖ Les violences (au travail ...)

Mise en place d'une cellule d'écoute au sein de l'entité Prévention Hygiène et Sécurité de la Direction des Relations Humaines (Ingénierie Sociale RH) et par la Médecine de Santé au Travail

- Aide, conseils et orientation
- Lutte contre le harcèlement moral et sexuel : accompagnement

❖ Les comportements et les relations entre les Femmes et les Hommes

- Mise en place d'une Direction des Relations Humaines depuis la fin 2016
- Actions de sensibilisation, de formation, d'information et de communication par la Direction des Relations Humaines faisant partie intégrante de la Direction des Relations et des Ressources Humaines à niveau équivalent dans l'organigramme.

❖ Les violences de la part des usagers de la collectivité envers le personnel Homme ou Femme :

- Renforcement des actions de formation dans le cadre de la lutte contre les incivilités et accompagnement des agents. Pas de fait en 2019 justifiant des actions en ce sens.

.../...

## LES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

L'année 2020 a été marquée par les mesures exceptionnelles prises en matière de ressources humaines dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 à la date du 27 avril 2020 soit

- *les gestes barrière, les règles de distanciation pour les agents en présentiel* notamment les modifications de l'organisation faites dès le début pour permettre aux personnels relevant du Plan de Continuité de l'Activité de la Ville et du CCAS (PCA) de travailler dans les meilleures conditions en respectant au fur et à mesure toutes les informations diffusées par le gouvernement dans tous les domaines.

- *le télétravail* étant rappelé que la collectivité n'avait pas délibéré sur le thème du télétravail dans la mesure où l'étude sur le sujet a été souhaitée de manière approfondie en prenant en considération tous les paramètres au sein de la Collectivité pour l'ensemble des services. Par conséquent, le télétravail a été mis en place selon les mesures dérogatoires possibles détaillées par textes publiés durant la période de confinement permettant effectivement de ne pas solliciter des agents en présentiel.

Le dispositif de télétravail relevant en fait de l'ensemble des textes existants, il a été mis en place une fiche de demande et d'autorisation de télétravail pour une période déterminée à renouveler reprenant l'identification de l'agent, les conditions du télétravail. Des règles de bonnes pratiques du télétravail ont également été diffusées.

Ainsi, cette fiche respectait les termes du télétravail, c'est-à-dire une demande de l'agent avec un motif de la demande, un lieu d'exercice du télétravail, une durée déterminée, le nombre de jours par semaine, le planning, les horaires, la liste des missions en télétravail, les moyens mis à disposition -qu'il s'agisse des moyens fournis par l'employeur ou du matériel personnel- une assurance obligatoire pour l'exercice du télétravail et enfin un avis hiérarchique sur les règles en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé, l'avis de la hiérarchie et également un avis de la DSI sur les règles en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données. Cette fiche était établie sur demande de l'agent et avant d'émettre son avis, le chef de service échangeait avec l'agent pour étudier les possibilités de télétravail au regard des missions mais également au regard d'autres éléments (nécessité d'une activité en présentiel d'où un système mixte en fonction de la situation de l'agent : ASA .... 55 agents sur la Ville ont été concernés par l'attribution d'un PC portable (39 Femmes et 16 Hommes).

Ainsi, durant la période de confinement à compter du 16 mars 2020 (à la Ville à compter du 17 mars 2020) jusqu'au 10 mai 2020 date de fin de confinement, un arrêté du Maire a donc été pris le 27 mai 2020 pour placer chaque agent dans les situations qui ont été celles définies par les textes, permettant de cadrer précisément chaque cas de figure (présentiel - travail occasionnel - Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) - ASA garde d'enfants - ASA personne vulnérable - arrêt maladie accident du travail/congé de maladie ordinaire/maladie professionnelle).

.../...

- **le Placement en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) - Congé de Maladie - Situations particulières** (parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants en situation de handicap et n'ayant pas de solution de garde, personnes vulnérables face au COVID19, femmes enceintes) étant précisé qu'à la Ville, l'ASA garde d'enfants a concerné 73 agents et l'ASA personne vulnérable 85 agents.

- **les incidences de la durée de confinement sur les congés ou RTT** tiennent compte de l'application des textes au sein de la Fonction Publique d'Etat, applicables à la Fonction Publique Territoriale.

Au sein des services de l'Etat, l'ordonnance du 15 avril 2020 précisait les conditions dans lesquelles des jours de RTT et de congés annuels pouvaient être imposés soit 5 jours de RTT entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 et 5 autres jours de RTT ou de congés annuels entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales sachant que les personnes qui ne disposent pas de 5 jours de RTT au titre de la première période prennent un jour de congé supplémentaire au titre de la seconde période dans la limite de 6 jours de congés annuels au total. Par conséquent, 6 jours lorsqu'il n'y avait pas de jours de RTT et 10 jours de congés et RTT lorsqu'il y avait des jours de RTT.

Au sein de la Ville de LENS, la majorité des agents entre dans le premier cas de figure, sans RTT, hormis les cadres bénéficiant d'un forfait de RTT. Il a été imposé au personnel de poser 3 jours et demi de congés, en lui laissant le choix de la période entre le 16 mars et le 11 mai, date de la reprise progressive des activités et en ce qui concerne les cadres disposant d'un forfait de RTT de poser 4 jours et demi.

- **le versement d'une prime exceptionnelle.** Pris en application de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la Fonction Publique de l'Etat et de la Fonction Publique Territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de COVID19 précise notamment que le montant de cette prime est librement déterminé par l'employeur dans la limite d'un plafond fixé à 1000 € (pas de minimum). Les modalités d'attribution font l'objet d'une délibération de la collectivité territoriale ou de son établissement public. Tel a été le cas à la Ville (délibération du 6 juillet 2020 : Continuité des Services Publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire - épidémie de COVID19 - Prime exceptionnelle au personnel). Le coût de la "prime" COVID 19 a représenté à la Ville 63 323,69 € pour 172 agents (106 Femmes et 66 Hommes) :

- **Catégorie A** : 24 agents soit 3,53 % (de 177,78 € à 933,32 €)
- **Catégorie B** : 16 agents soit 2,35 % (de 177,78 € à 800 €)
- **Catégorie C** : 132 agents soit 19,41 % (de 177,78 € à 800 €)

**Total 172 agents soit 25,29 %**

Par ailleurs, en matière de régime indemnitaire du personnel, il est à souligner les *dispositions transitoires pour les cadres d'emplois non encore éligibles en matière de R.I.F.S.E.E.P* en 2020 étant rappelé que le RIFSEEP est composé de deux parties :

1°) l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle sachant que la première composante -la fonction- (le poste) est indépendante de la personne qui occupe le poste ; la seconde composante - l'expérience professionnelle- est liée à la personne,

2°) le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) lié à l'Engagement Professionnel et à la manière de servir sachant que ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

Ainsi, le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale publié le 29 février 2020 modifie le décret n° 91-875, relatif au régime indemnitaire, qui établit les équivalences avec la Fonction Publique de l'Etat des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, dans le respect du principe de parité.

Un certain nombre de cadres d'emplois cités ci-après ont bénéficié de mesures transitoires leur permettant d'intégrer le RIFSEEP (*délibération de la Ville du 16 juin 2020*) :

- \* les auxiliaires de puériculture,
- \* les directeurs d'établissement d'enseignement artistique,
- \* les techniciens,
- \* les ingénieurs,
- \* les éducateurs de jeunes enfants,
- \* les assistants socio-éducatifs et les puéricultrices,
- \* les conseillers des activités physiques et sportives et les cadres de santé paramédicaux.

Seuls deux cadres d'emplois au sein de la ville restent, à l'heure actuelle, inéligibles au RIFSEEP : les Professeurs d'Enseignement Artistique et les Assistants d'Enseignement Artistique.

Enfin, il est précisé que les cadres d'emplois des filières police municipale et incendie et secours ne sont pas encore éligibles étant rappelé la création d'une police municipale à la Ville de LENS avec le recrutement à cet effet le 1<sup>er</sup> octobre 2020 d'un *Responsable Homme de la Sécurité et de la Tranquillité Publique et Concertation* rattaché à la Vie de la Cité - Accès aux Services Publics et Ressources Internes.

.../...



D'autres dispositifs en matière de ressources humaines ont été mis en place en 2020 :

- **la Rupture Conventionnelle** : les décrets sur le sujet relèvent des dispositions de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019. En effet, les décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 pris pour l'application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique définissent la procédure de rupture conventionnelle instaurée pour les fonctionnaires et agents contractuels en CDI et déterminent les limites du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle versée à cette occasion. Ces dispositions s'appliquent à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 étant précisé que l'arrêté du 6 février 2020 fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction Publique. Il est précisé qu'il s'agit de la possibilité de convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions avec versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Le dispositif est aussi bien à l'initiative de l'agent que de la collectivité et concerne aussi bien les fonctionnaires que les contractuels. Des agents ont demandé des renseignements sur le sujet avec un calcul individuel (*2 demandes d'agents titulaires Hommes en 2020*). Il s'agit d'un outil supplémentaire prévu par la loi de transformation de la Fonction Publique et les décrets d'application dans un contexte de souplesse de la gestion du personnel.

En matière de **recrutements**, ils sont en phase étroite avec les projets et font l'objet de fiches de poste et de profils de poste finement élaborés et travaillés en amont. Il s'agit aussi lors de départ à la retraite de bien appréhender les métiers prioritaires et les compétences décisives à se doter d'où le recrutement d'une femme au poste d'Ingénieur(e) Territorial(e), Responsable du Pôle Stratégie Résidentielle au sein de la Direction de l'Attractivité Résidentielle - Direction Aménagement et Développement de la Ville - à compter du 16 mars 2020. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les recrutements s'inscrivent également dans le cadre des dispositions de la loi de transformation de la Fonction Publique (*Délibérations du Conseil Municipal sur le tableau des effectifs des 16 juin 2020, 6 juillet 2020 et 14 octobre 2020*).

**Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)** sont un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines créé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et figurant dans un titre intitulé : « *Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines* ». Elles sont une "*déclinaison du principe constitutionnel de participation des fonctionnaires et de mise en œuvre de la garantie qui leur est accordée pour l'examen des questions individuelles liées à la carrière*".

Ce nouvel outil est conçu « *pour informer les agents des orientations et priorités de leur employeur et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans les matières concernées, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas* ».

Pour la Fonction Publique Territoriale, les lignes directrices de gestion sont applicables pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Elles déterminent :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

.../...

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Elles visent également /

- à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents...
- à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion...

et, en matière de recrutement, à favoriser :

- l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers,
- la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels,
- ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces Lignes Directrices de Gestion sont en cours d'élaboration et ont été évoquées lors du Comité Technique du 17 septembre 2020.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles prises en matière de mutation (article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui ne renvoie plus à l'article 52). L'article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 a également été modifié : il ne fait plus référence aux mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'agent, qui ne sont plus soumises à l'avis des CAP. L'autorité territoriale doit déclarer la création ou la vacance d'un emploi au centre de gestion compétent. Des changements d'affectation dans ce contexte ont eu lieu en 2020 visant à attribuer à un agent des fonctions correspondant à son grade et relevant d'un intérêt du service et de la nécessité d'améliorer l'organisation des services via une procédure de mutation interne à l'initiative de l'autorité territoriale. Ce dispositif a pour objet la bonne organisation des services, le contexte juridique permettant désormais à l'autorité territoriale de répondre à ses besoins et d'atteindre un fonctionnement des Directions et Services avec davantage de souplesse donnée. Jusqu'alors, certaines situations ne pouvaient être traitées avant de mettre certaines instances en fonctionnement avec les délais de procédure associés (*9 changements d'affectation en interne en 2020 : 7 Femmes et 2 Hommes*).

La coordination par la Direction des Relations Humaines de tous les acteurs de la prévention pour créer les meilleures conditions aussi bien dans la gestion de la crise sanitaire qu'en terme de reclassement lié à l'état de santé s'est poursuivi tout au long de l'année 2020 (3 réunions du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail en 2019 - 3 CHSCT programmés en 2020). La Direction des Relations Humaines a également réalisé en lien avec la médecine de prévention au travail en 2019 : 11 aménagements de poste, 3 reclassements suite à des restrictions médicales et 2 mobilités.

La collectivité a également étudié la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique. Ce dispositif a pour objet :

- de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

.../...



Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Les collectivités territoriales et établissements publics peuvent également le confier au Centre de Gestion (*courrier de la Ville au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale sur le sujet le 21 avril 2020*).

En matière de formation, il est à relever un point important relatif au schéma de mutualisation porté par la CALL dans le domaine (*4 réunions ont eu lieu sur le volet formation du schéma de mutualisation de la CALL en 2019*), savoir le large développement des formations UNION en 2019. Ce plan de formation territorialisé concerne les 36 communes de la CALL et l'idée est d'éviter un déplacement des agents notamment sur LILLE en organisant les formations dans les communes et de recenser les besoins pour qu'il y ait toujours l'effectif suffisant pour maintenir les formations. A ce titre, il est répertorié 298 jours de formation en 2019 contre 81 en 2018, 15 formations suivies en 2019 contre 9 en 2018, 109 agents en 2019 contre 32 en 2018 ont bénéficié de ce type de formation territorialisée (11 Hommes et 98 Femmes).

En ce qui concerne la COVID19, le CNFPT a annulé un nombre important de formations, elles sont en cours de reprogrammation. S'agissant des préparations aux concours, les tests de positionnement ont été totalement organisés à distance en 2020 afin d'éviter les déplacements.

Si les progrès sont mesurés et le sixième rapport de la Ville sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les orientations dans le cadre de la politique des Ressources Humaines se décline selon la stratégie RH développée ci-dessus, les obligations en la matière pour les employeurs publics conduiront à s'inscrire à la Ville dans le cadre des dispositions de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2020 : élaboration pour le 31 décembre 2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (*Comité Technique du 17 septembre 2020*), dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes (*Comité Technique du 19 mai 2020*) ...

## SITUATION ACTUELLE

BILAN dans les domaines mentionnés dans le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015

### Emploi et caractéristiques des agents

S'il est pris en considération les données du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique - Chiffres-clés édition 2018, il est à remarquer que les femmes sont majoritaires dans la Fonction Publique Territoriale FPT. En effet, 62% des agents de la Fonction Publique Territoriale sont des femmes contre 46% parmi les salariés du privé. Dans l'ensemble de la Fonction Publique, la part des femmes progresse de 0,2 point en un an, soit à un rythme identique à l'évolution annuelle moyenne depuis 2010.

Le taux de féminisation à LENS s'élève à 56,60 % (titulaires et contractuels).

**Par catégorie hiérarchique :** la FPT compte 65% de femmes en catégorie A, 56% en catégorie B et 63% en catégorie C.

La Ville compte 55,73% de femmes en catégorie A, 56,79% en catégorie B et 55,40% en catégorie C.

**Les filières les plus féminisées dans la FPT** sont les filières sociale et médico-sociale (95%) à LENS (titulaires et non titulaires) 96,97%, administrative (82%) à LENS 78,45%, technique (46,7%) à LENS 41,98%, animation (72%) à LENS 39,39%, culturelle (63%) à LENS 45,45%. Pour la filière sportive, les femmes représentent à LENS 22,22%.

**Titulaires et contractuels :** La FPT compte 59% de femmes parmi les titulaires et 68% parmi les contractuels.

La Ville compte 55,60% de femmes parmi les titulaires et 31,48 % pour les agents contractuels.

**Age :** Dans la FPT, la moyenne d'âge des femmes et des hommes : 45,1 ans pour les femmes et 44,8 ans pour les hommes.

A Lens, la moyenne d'âge est de 46,8 ans pour les hommes et 45,8 ans pour les femmes.

**Travailleurs Handicapés :** 54% dans la FPT des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes.

61,70% à la Ville sont des femmes (47 au total : 18 Hommes et 29 Femmes).

#### **Recrutements externes, changements de statut et mobilité**

\* En 2019 : 23 recrutements d'agents : 12 Hommes et 11 Femmes

\* En 2019 : 24 retraités (9 Hommes et 15 Femmes)

#### **Mobilité géographique**

Elle a concerné 1,6% des femmes et 1,4% des hommes dans la FPT.

A LENS : 2 mobilités internes hommes et 4 mobilités internes femmes - 7 mobilités externes hommes et 2 mobilités externes femmes

.../...

### Formation professionnelle

En 2019, le nombre d'agents ayant bénéficié d'une action de formation est inférieur chez les hommes : 151 Hommes et 195 Femmes pour 346 agents au total. S'il est pris en considération que des agents ont suivi plusieurs actions de formation, cela représente 638 agents pour 169 actions de formation (253 hommes et 385 femmes).

### Temps de Travail

Les femmes représentent 92,85% des effectifs totaux travaillant à temps partiel (52 femmes et 4 hommes) en diminution par rapport à 2018 (59 femmes et 3 hommes).

### Promotion professionnelle

En ce qui concerne la promotion professionnelle, le pourcentage de promotions féminin est supérieur à celui des hommes en 2019 pour les avancements d'échelon et les avancements de grade.

En 2019 : 233 avancements d'échelon dont 142 femmes soit 60,94 % et 75 avancements de grade en 2019 (34 Hommes – 41 Femmes).

12 agents ont bénéficié d'un congé maternité en 2019. 8 femmes à temps partiel ont obtenu une promotion de grade.

### Conditions de travail

- \* Compte Epargne Temps : 522 CET (225 hommes et 297 femmes)
- \* Accidents du travail : 74 dont 46 pour les hommes et 28 pour les femmes
- \* Accidents du travail trajet : 10 dont 4 pour les hommes et 6 pour les femmes
- \* Maladies professionnelles : 7 dont 3 pour les hommes et 4 pour les femmes

### Rémunération

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la Fonction Publique s'établit à 2 276 €, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Il s'élève à 2 556 € mensuels dans la Fonction Publique d'Etat, à 1 944 € dans la Fonction Publique Territoriale et à 2 288 € dans la Fonction Publique Hospitalière.

A LENS, la moyenne des rémunérations montre que les hommes perçoivent un traitement net mensuel de 1 937 € en moyenne et pour les femmes 1 733 € en moyenne sachant que le personnel féminin compte un plus grand nombre d'agents à temps partiel ou à temps non complet.

D'autres éléments expliquent par ailleurs cet écart : le critère de l'âge avec le déroulement de carrière selon les grilles indiciaires dans la Fonction Publique Territoriale en fonction de la date d'entrée au sein des services municipaux -soit la conséquence de l'âge et de l'ancienneté des femmes inférieures à ceux des hommes-, le secteur d'activités qui fait varier le régime indemnitaire en fonction du grade sachant que le principe "à travail de valeur égale, salaire égal" à la Ville de LENS est au coeur des réflexions dans le cadre de la mise en application du Régime Indemnitaire (RIFSEEP)...

Enfin, les heures supplémentaires sont en augmentation avec 9 096 heures (6 572 pour les hommes et 2 524 pour les femmes). En 2018, les heures supplémentaires représentaient 7 558 heures).

.../...

### Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

\* Temps partiel (congé parental) : 19 femmes sur 52 ont bénéficié d'un temps partiel de droit suite à un congé de maternité en 2019 - 27 femmes sur 59 en 2018

\* 2 congés parentaux en 2019

\* Congé de paternité : 6 agents en 2019

\* Autorisations d'absence pour raison familiale : 1 294 jours soit 789 jours pour les femmes et 505 jours pour les hommes

\* 12 agents féminins ont bénéficié d'une aide du CNAS pour la garde de jeunes enfants en 2019 et 5 agents masculins

A ce titre, la Ville a versé en 2019 au CNAS, COS et l'AMICALE au total 178 381 €.

### Représentants du personnel

Il est rappelé la représentation Femmes/Hommes au sein des instances du personnel depuis les élections professionnelles du 6 décembre 2018 :

| Instances du personnel | % de Femmes |           |
|------------------------|-------------|-----------|
|                        | Elus        | Personnel |
| <b>CAP</b>             |             |           |
| Catégorie A            | 50%         | 50%       |
| Catégorie B            | 50%         | 50%       |
| Catégorie C            | 50%         | 42%       |
| <b>CCP</b>             |             |           |
| Catégorie A            | 50%         | 0%        |
| Catégorie B            | 50%         | 50%       |
| Catégorie C            | 50%         | 100%      |
| <b>CT</b>              | 42%         | 42%       |
| <b>CHSCT</b>           | 42%         | 25%       |

.../...

S'agissant de la nouvelle composition des Commissions Administratives Paritaires compétentes à l'égard du personnel titulaire et stagiaire suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, celle-ci comprend :

- en catégorie A : 4 représentants titulaires et suppléants hommes et 4 représentants titulaires et suppléantes femmes ;
- en catégorie B : 4 représentants titulaires et suppléants hommes et 4 représentants titulaires et suppléantes femmes ;
- en catégorie C : 7 représentants titulaires et suppléants hommes et 5 représentants titulaires et suppléantes femmes.

Parmi les membres titulaires : en catégorie A, il est constaté 3 hommes et 1 femme et parmi les suppléants de la catégorie A : 3 femmes et 1 homme. Pour la catégorie B : la parité existe pour les titulaires et les suppléants avec 2 hommes et 2 femmes titulaires idem pour les suppléants (2 hommes et 2 femmes) et pour la catégorie C : 4 hommes et 2 femmes titulaires et 3 hommes et 3 femmes suppléantes.

En ce qui concerne la composition du Comité Technique pour les représentants du personnel, celle-ci comprend 7 représentants titulaires et suppléants hommes et 5 représentantes titulaires et suppléantes femmes. Il est rappelé que les listes électorales devaient comporter la parité, ce qui a été le cas, mais qu'en fonction des résultats de l'élection et des règles d'attribution des sièges aux syndicats, la parité n'est plus forcément respectée ce qui est constaté dans la composition de l'instance à la Ville pour les représentants du personnel.

Pour le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les représentants du personnel sont au nombre de 9 représentants titulaires et suppléants hommes et 3 représentants titulaires et suppléants femmes.

Enfin, les Commissions Consultatives Paritaires compétentes à l'égard du personnel contractuel connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Il existe une CCP par catégorie hiérarchique (A, B et C). Les représentants du personnel comprennent en catégorie A : 2 représentants titulaires et suppléants homme - en catégorie B : 1 représentant titulaire homme et 1 représentante suppléante femme et en catégorie C : 2 représentantes titulaires et suppléantes femmes.

|                          |
|--------------------------|
| <b>DONNEES CHIFFREES</b> |
|--------------------------|

## EFFECTIFS DES TITULAIRES ET NON TITULAIRES (occupant un emploi permanent au 31 décembre)

## PERSONNES PHYSIQUES

|                            | Effectifs                                | Hommes                   | Femmes                   |
|----------------------------|------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| * Titulaires et stagiaires | 651 soit 92,34 %<br>(dont 45 agents TNC) | 289                      | 362                      |
| * Non titulaires           | 54 soit 7,65 %                           | 17                       | 37                       |
| <b>TOTAL</b>               | <b>705</b>                               | <b>306 (soit 43,40%)</b> | <b>399 (soit 56,60%)</b> |

## REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE

## I. TITULAIRES ET STAGIAIRES

|                          | Effectifs                                                     | Hommes     | Femmes     | Part de chaque<br>filiale | Hommes | Femmes |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------|------------|------------|---------------------------|--------|--------|
| * Filière administrative | 171<br>(dont 3 Empl. Fonct.)                                  | 33         | 138        | 26,26%                    | 5,07%  | 21,19% |
| * Filière technique      | 368<br>(dont 1 Emploi Fonctionnel<br>et 12 Temps Non Complet) | 209        | 159        | 56,52%                    | 32,10% | 24,42% |
| * Filière culturelle     | 38<br>(20 Ens Ecole de Musique TNC)                           | 20         | 18         | 5,83%                     | 3,07%  | 2,76%  |
| * Filière sportive       | 9                                                             | 7          | 2          | 1,38%                     | 1,08%  | 0,30%  |
| * Filière médico-sociale | 33                                                            | 1          | 32         | 5,06%                     | 0,15%  | 4,91%  |
| * Filière animation      | 32<br>(dont 13 Temps Non Complet)                             | 19         | 13         | 4,95%                     | 2,96%  | 1,99%  |
| <b>TOTAL</b>             | <b>651</b>                                                    | <b>289</b> | <b>362</b> |                           |        |        |

## II. NON TITULAIRES

|                                         | Contractuel | Remplaçant | Hommes    | Femmes    |
|-----------------------------------------|-------------|------------|-----------|-----------|
| * Filière administrative                | 7           | 3          | 6         | 4         |
| * Filière technique                     | 0           | 37         | 26        | 11        |
| * Filière culturelle                    | 6           | 0          | 4         | 2         |
| * Filière sportive                      | 0           | 0          | 0         | 0         |
| * Filière médico-sociale                | 0           | 0          | 0         | 0         |
| * Filière animation                     | 1           | 0          | 1         | 0         |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>14</b>   | <b>40</b>  | <b>37</b> | <b>17</b> |
| soit 54 agents (37 hommes et 17 femmes) |             |            |           |           |

|                          | Part représ. | Hommes | Femmes |
|--------------------------|--------------|--------|--------|
| * Filière technique      | 56,52%       | 32,10% | 24,42% |
| * Filière administrative | 26,26%       | 5,07%  | 21,19% |
| * Filière médico-sociale | 5,06%        | 0,15%  | 4,91%  |
| * Filière culturelle     | 5,83%        | 3,07%  | 2,76%  |
| * Filière sportive       | 1,38%        | 1,08%  | 0,30%  |
| * Filière animation      | 4,95%        | 2,96%  | 1,99%  |



## REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE (titulaires et stagiaires)

| FILIERE ADMINISTRATIVE         |                      |        |        |              |        |        |
|--------------------------------|----------------------|--------|--------|--------------|--------|--------|
|                                | Effectifs            | Hommes | Femmes | Part représ. | Hommes | Femmes |
| Emplois fonctionnels           | 3                    | 3      |        | 1,75%        | 1,75%  |        |
| Attachés                       | 23                   | 8      | 15     | 13,45%       | 4,68%  | 8,77%  |
| Rédacteurs                     | 29                   | 2      | 27     | 16,95%       | 1,16%  | 15,79% |
| Adjoint administratifs         | 116                  | 20     | 96     | 67,83%       | 11,69% | 56,14% |
| TOTAL                          | 171                  | 33     | 138    |              |        |        |
| FILIERE TECHNIQUE              |                      |        |        |              |        |        |
|                                | Effectifs            | Hommes | Femmes | Part représ. | Hommes | Femmes |
| Emploi fonctionnel             | 1                    | 1      |        | 0,27%        | 0,27%  |        |
| Ingénieurs                     | 8                    | 7      | 1      | 2,17%        | 1,90%  | 0,27%  |
| Techniciens                    | 12                   | 10     | 2      | 3,26%        | 2,71%  | 0,55%  |
| Agents de Maîtrise             | 52                   | 44     | 8      | 14,13%       | 11,95% | 2,18%  |
| Adjoint techniques             | 283+12TNC            | 147    | 148    | 80,16%       | 39,94% | 40,22% |
| TOTAL                          | 356+12TNC (soit 368) | 209    | 159    |              |        |        |
| FILIERE CULTURELLE             |                      |        |        |              |        |        |
|                                | Effectifs            | Hommes | Femmes | Part représ. | Hommes | Femmes |
| Conservateur<br>Bibliothécaire | 1                    |        | 1      | 2,63%        |        | 2,63%  |
| Att Cons du Patrimoine         | 1                    |        | 1      | 2,63%        |        | 2,63%  |
| Directeur Ens Artistique       | 1                    | 1      |        | 2,63%        | 2,63%  |        |
| Professeurs Ens Artistique     | 2+6TNC               | 6      | 2      | 21,05%       | 15,78% | 5,27%  |
| Ass Principal Bibliothèques    | 3                    | 3      |        | 7,89%        | 7,89%  |        |
| Assistants Ens Artistique      | 9+14TNC              | 10     | 13     | 60,52%       | 26,31% | 34,27% |
| Adjoint du Patrimoine          | 1                    |        | 1      | 2,63%        |        | 2,63%  |
| TOTAL                          | 18+20TNC (soit 38)   | 20     | 18     |              |        |        |
| FILIERE SPORTIVE               |                      |        |        |              |        |        |
|                                | Effectifs            | Hommes | Femmes | Part représ. | Hommes | Femmes |
| Conseiller des APS             |                      |        |        |              |        |        |
| Educateur des APS              | 6                    | 4      | 2      | 66,86%       | 44,44% | 22,42% |
| Opérateur des APS              | 3                    | 3      |        | 33,34%       | 33,34% |        |
| TOTAL                          | 9                    | 7      | 2      |              |        |        |
| FILIERE MEDICO-SOCIALE         |                      |        |        |              |        |        |
|                                | Effectifs            | Hommes | Femmes | Part représ. | Hommes | Femmes |
| Assistant Socio-Educatif       | 5                    | 1      | 4      | 15,15%       | 3,03%  | 12,12% |
| Educateur Jeunes Enfants       | 7                    |        | 7      | 21,21%       |        | 21,21% |
| ATSEM                          | 7                    |        | 7      | 21,21%       |        | 21,21% |
| Cadre de Santé                 | 1                    |        | 1      | 3,03%        |        | 3,03%  |
| Puéricultrice                  | 2                    |        | 2      | 6,06%        |        | 6,06%  |
| Infirmier                      |                      |        |        |              |        |        |
| Auxiliaire de Puériculture     | 11                   |        | 11     | 33,33%       |        | 33,33% |
| TOTAL                          | 33                   | 1      | 32     |              |        |        |
| FILIERE ANIMATION              |                      |        |        |              |        |        |
|                                | Effectifs            | Hommes | Femmes | Part représ. | Hommes | Femmes |
| Animateur                      | 8                    | 6      | 2      | 25%          | 18,75% | 6,25%  |
| Adjoint d'Animation            | 11+13TNC             | 13     | 11     | 75%          | 40,62% | 34,38% |
| TOTAL                          | 19+13TNC             | 19     | 13     |              |        |        |
| TOTAL GENERAL                  | 651 (dont 45 TNC)    | 289    | 362    |              |        |        |

| Catégorie   | Nombre d'agents | Part représ. | Hommes | Femmes |
|-------------|-----------------|--------------|--------|--------|
| Catégorie A | 61              | 9,37%        | 27     | 34     |
| Catégorie B | 81              | 12,44%       | 35     | 46     |
| Catégorie C | 509             | 78,19%       | 227    | 282    |

### LA PYRAMIDE DES AGES

| Age               | Titulaires | Hommes     | Femmes     | Non titulaires | Hommes    | Femmes    |
|-------------------|------------|------------|------------|----------------|-----------|-----------|
| Moins de 25 ans   | 3          | 2          | 1          | 10             | 7         | 3         |
| De 25 à 29 ans    | 26         | 15         | 11         | 7              | 5         | 2         |
| De 30 à 34 ans    | 78         | 26         | 52         | 1              |           | 1         |
| De 35 à 39 ans    | 80         | 34         | 46         | 9              | 6         | 3         |
| De 40 à 44 ans    | 68         | 23         | 45         | 11             | 5         | 6         |
| De 45 à 49 ans    | 103        | 42         | 61         | 6              | 5         | 1         |
| De 50 à 54 ans    | 126        | 59         | 67         | 6              | 6         |           |
| De 55 à 59 ans    | 116        | 66         | 50         | 4              | 3         | 1         |
| De 60 ans et plus | 51         | 22         | 29         |                |           |           |
| <b>TOTAL</b>      | <b>651</b> | <b>289</b> | <b>362</b> | <b>54</b>      | <b>37</b> | <b>17</b> |

### Analyse de la pyramide des âges à LENS

| Age                       | Part représ. | Hommes | Femmes |
|---------------------------|--------------|--------|--------|
| Agents de moins de 25 ans | 1,84%        | 1,27%  | 0,57%  |
| Agents de 25 à 34 ans     | 15,88%       | 6,95%  | 8,93%  |
| Agents de 35 à 44 ans     | 23,82%       | 9,64%  | 14,18% |
| Agents de 45 à 54 ans     | 34,18%       | 15,88% | 18,30% |
| Agents de 55 à 59 ans     | 17,02%       | 9,92%  | 7,10%  |
| Agents de 60 ans et plus  | 7,23%        | 3,12%  | 4,11%  |

### RESPECT DE LA LOI SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

|                                           |                | Hommes    | Femmes |
|-------------------------------------------|----------------|-----------|--------|
| COTOREP                                   | Titulaires     | 7         | 17     |
|                                           | Non titulaires |           |        |
| Titulaires allocation ou rente Invalidité | Titulaires     | 11        | 12     |
|                                           | Non titulaires |           |        |
| Fonctionnaires inaptés ou reclassés       |                |           |        |
| Personnes Physiques soit E.T.P.           |                | 18        | 29     |
| <b>TOTAL</b>                              |                | <b>47</b> |        |

Soit 61,70% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes.

### FONCTIONNAIRES INAPTES

|                                     | Agents    | Hommes | Femmes |
|-------------------------------------|-----------|--------|--------|
| Mi-temps thérapeutique              | 14 agents | 9      | 5      |
| Retraite pour invalidité            | 10 agents | 4      | 6      |
| Disponibilité d'office pour maladie | 3 agents  | 0      | 3      |

.../...

### FORMATIONS

|                                             | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
|---------------------------------------------|--------|--------|-------|
| Nombre d'agents ayant réalisé une formation | 151    | 195    | 346   |

### PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

|                                                           | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
|-----------------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon | 91     | 142    | 233   |
| Nombre d'agents ayant bénéficié d'une titularisation      | 8      | 7      | 15    |
| Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade  | 34     | 41     | 75    |

.../...

### POSITIONS STATUTAIRES AUTRES QUE L'ACTIVITE (TITULAIRES ET STAGIAIRES)

|                                                                     | Effectifs | H | F |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|---|---|
| Congé parental                                                      | 2         |   | 2 |
| Disponibilité                                                       | 12        | 3 | 9 |
| Détachement sur emplois fonctionnels                                | 4         | 4 |   |
| Détachement dans une autre collectivité                             |           |   |   |
| Détachement dans une autre structure                                | 2         | 1 | 1 |
| Congé spécial                                                       |           |   |   |
| Détachement à la Ville de LENS de la Fonction Publique Hospitalière |           |   |   |

### ABSENCES AU TRAVAIL

|                                | Titulaires | H     | F     | Non titulaires | H  | F   | Part en % | H      | F      |
|--------------------------------|------------|-------|-------|----------------|----|-----|-----------|--------|--------|
| Maladie                        | 11 221     | 3 133 | 8 088 | 235            | 70 | 165 | 39,09%    | 11,49% | 27,60% |
| Longue maladie et longue durée | 9 799      | 5 282 | 4 517 |                |    |     | 33,44%    | 18,02% | 15,42% |
| Accident du travail            | 2 530      | 1 480 | 1 050 |                |    |     | 8,63%     | 5,05%  | 3,58%  |
| Maladie professionnelle        | 2 770      | 968   | 1 802 |                |    |     | 9,45%     | 3,30%  | 6,15%  |
| Maternité - Adoption           | 1 451      |       | 1 451 |                |    |     | 4,95%     |        | 4,95%  |
| Formation et évén. familiaux   | 1 220      | 432   | 788   | 4              | 3  | 1   | 4,17%     | 1,47%  | 2,70%  |
| Paternité                      | 59         | 59    |       | 11             | 11 |     | 0,23%     | 0,23%  |        |
| <b>TOTAL</b>                   |            |       |       |                |    |     |           |        |        |

### REMUNERATIONS

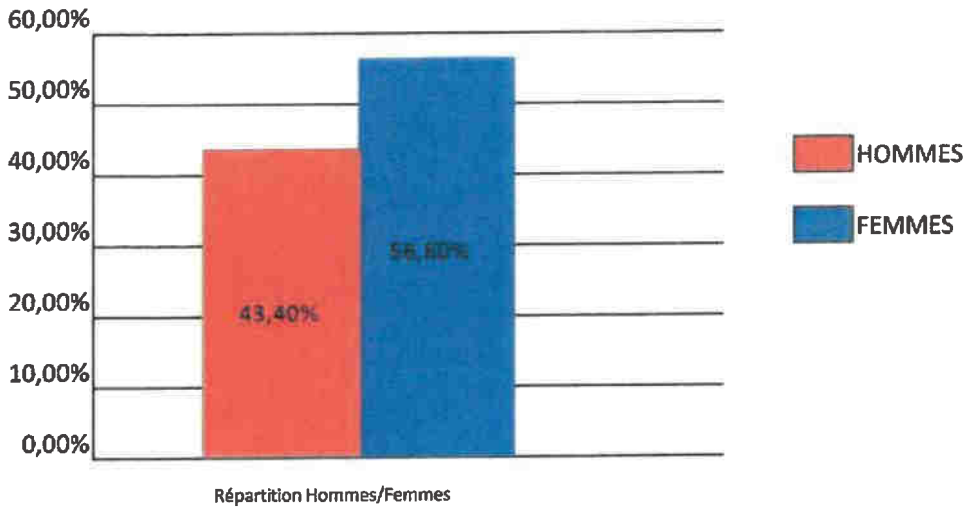
|                              | Hommes     | Femmes                                                                                                              |
|------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Traitement net mensuel moyen | 1 937,00 € | 1 733,00 €<br>(tenant compte des TNC et temps partiel) quasi identique à celui des hommes en équivalent temps plein |

### HISTOGRAMMES

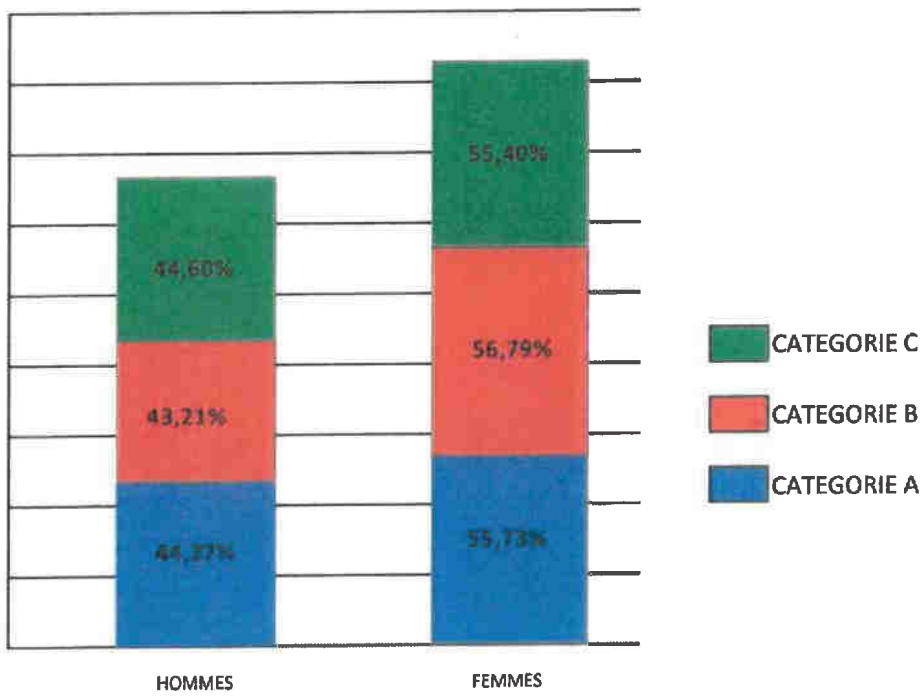
.../...

**EMPLOI**

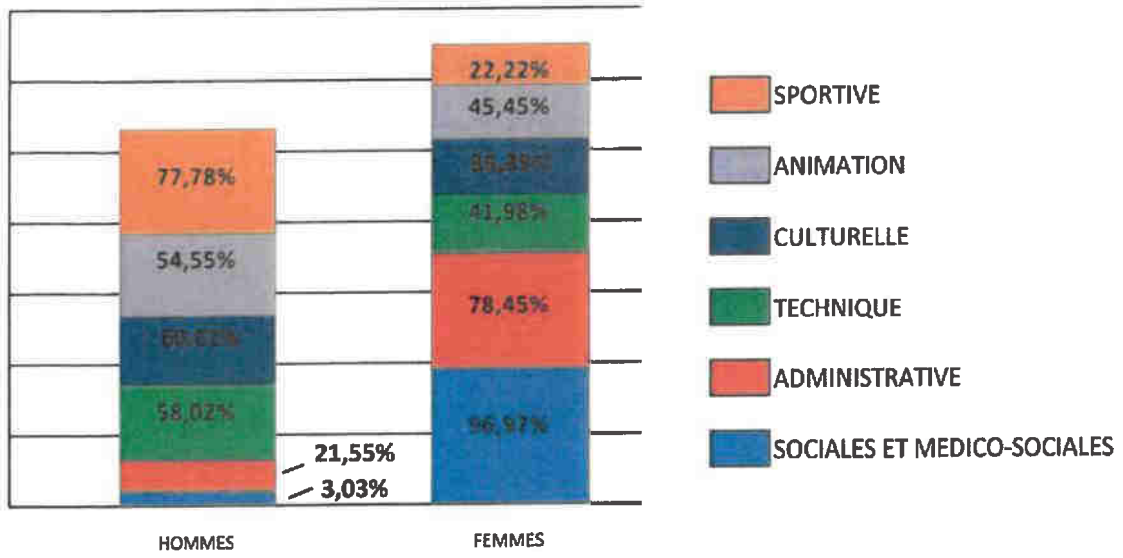
**Répartition Hommes/Femmes**



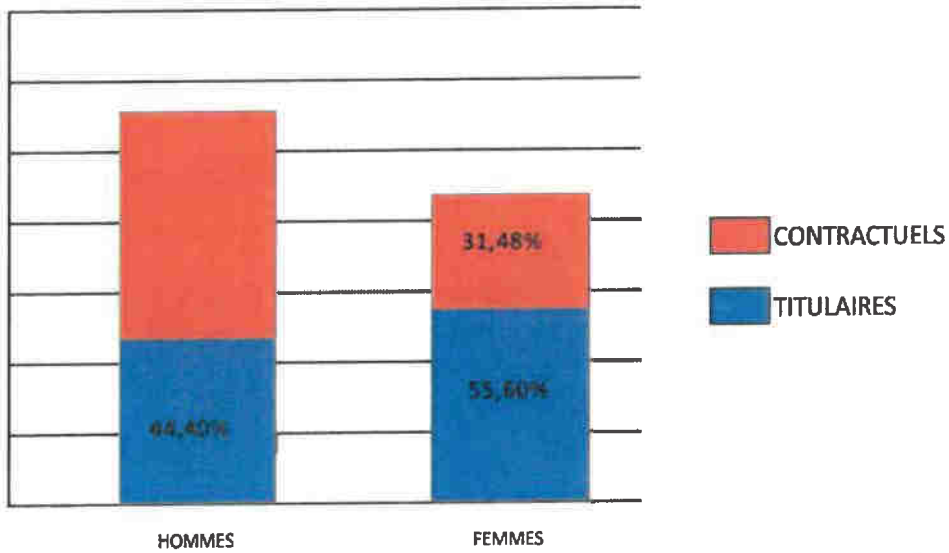
**Répartition par catégorie hiérarchique**



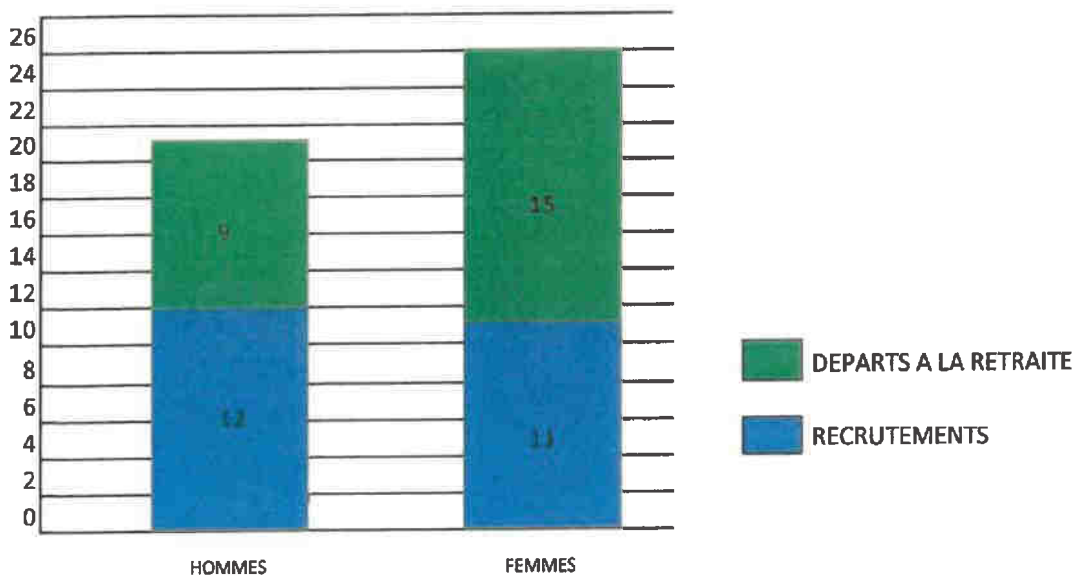
Répartition par filières



Répartition par statut

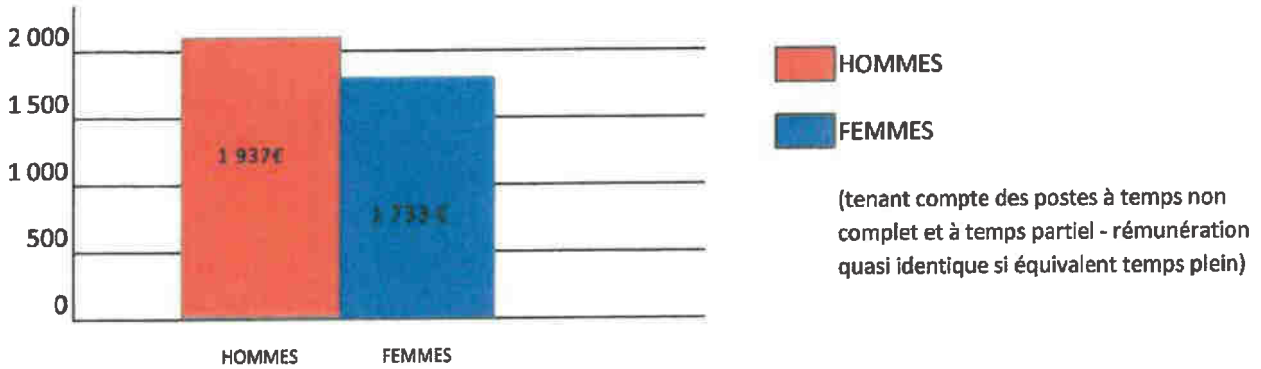


RECRUTEMENTS ET DEPARTS DE LA COLLECTIVITE

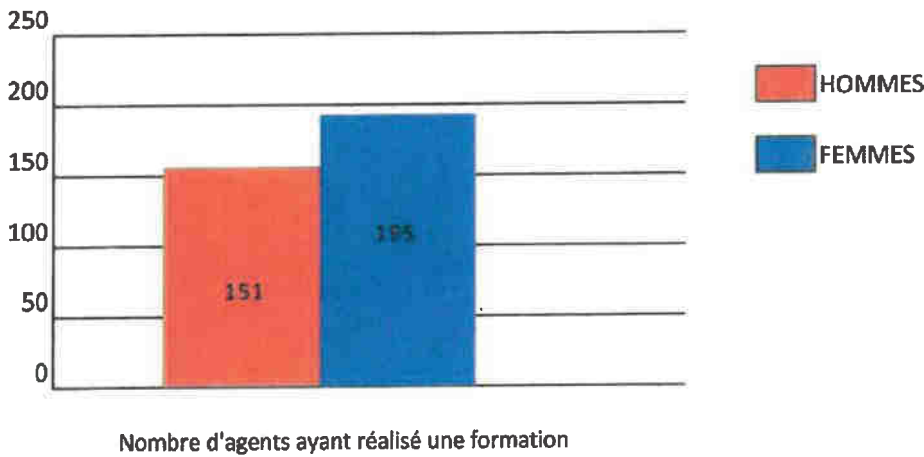




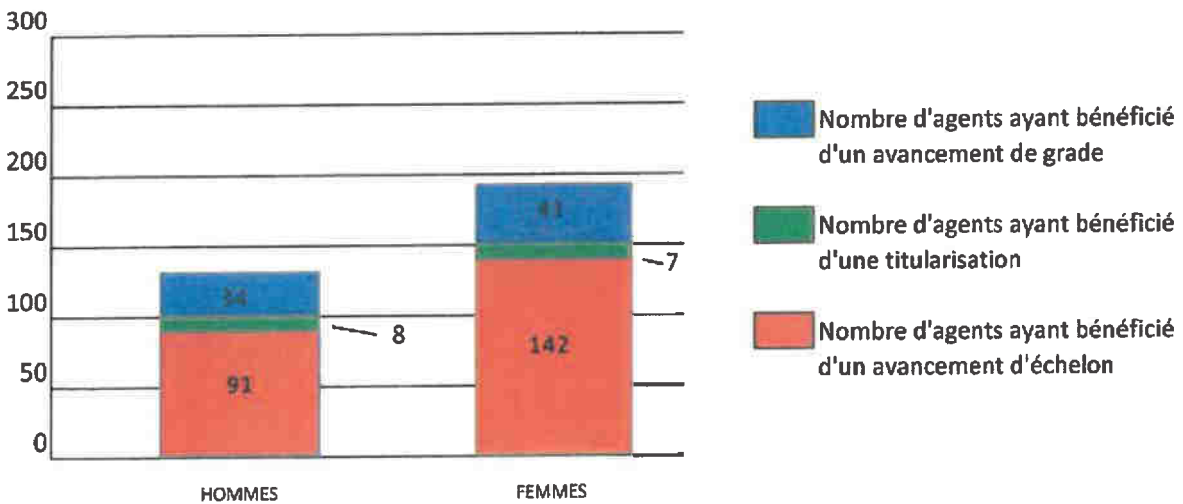
**REMUNERATION (moyenne mensuelle nette)**



**FORMATIONS**

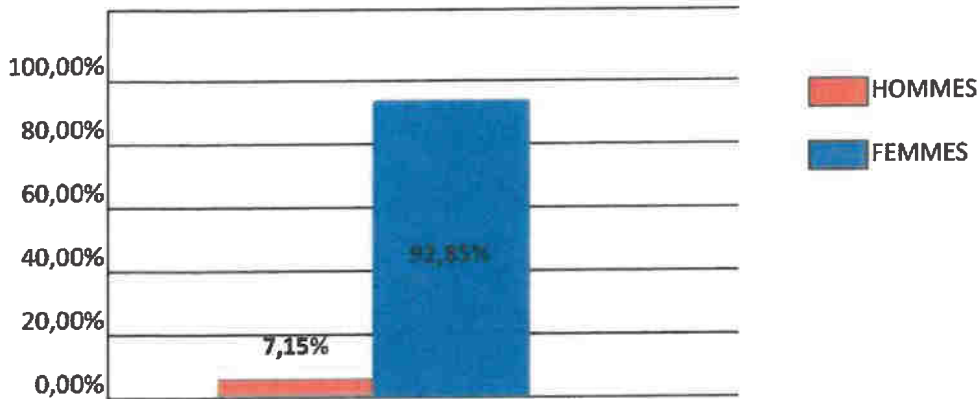


**PROMOTIONS PROFESSIONNELLES**

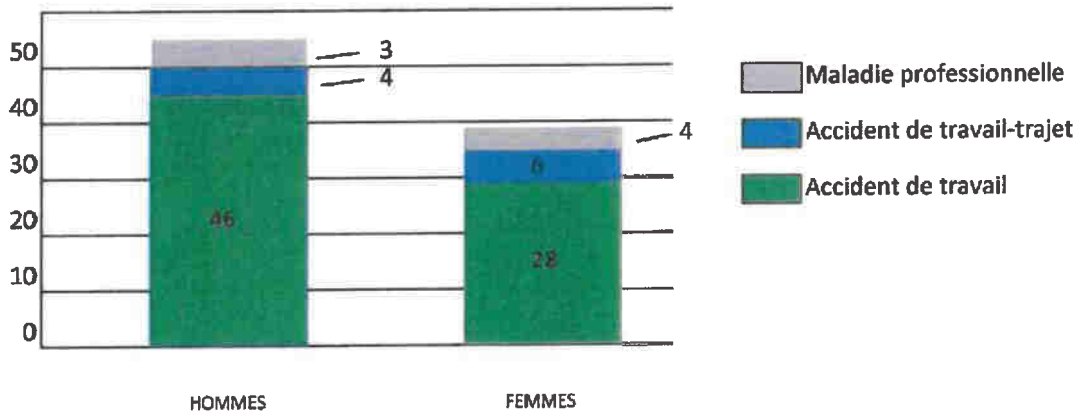


## TEMPS DE TRAVAIL

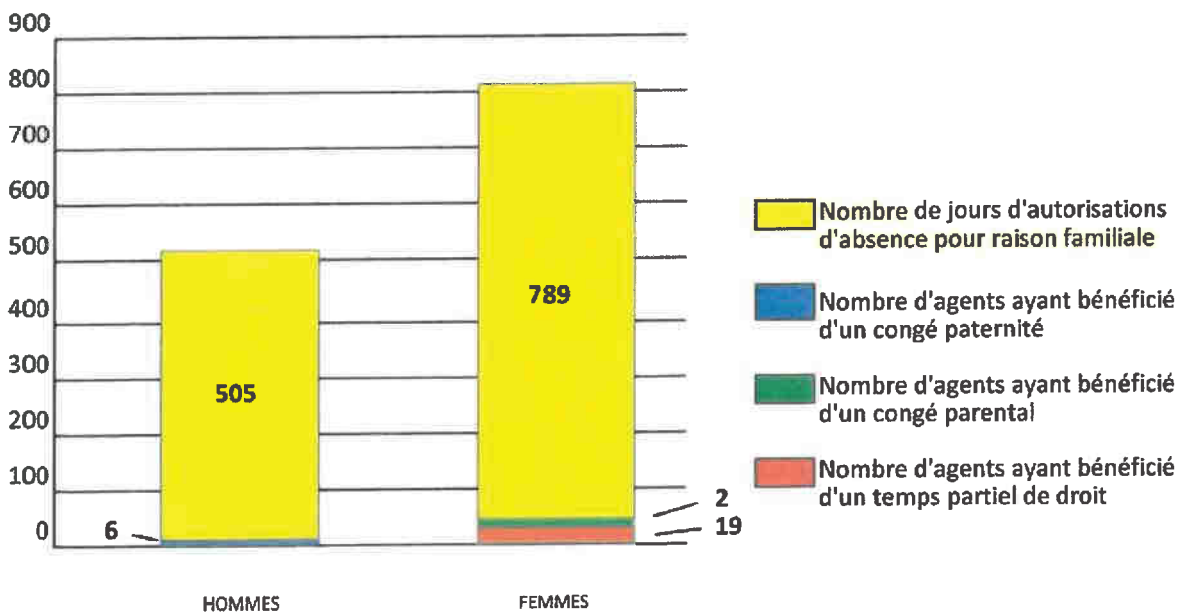
### Postes à temps partiel



## CONDITIONS DE TRAVAIL



## ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE



|                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AUTRES INFORMATIONS ET STATISTIQUES EN MATIERE D'EGALITE<br/>FEMMES-HOMMES</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|

De nouveau cette année, il est proposé une synthèse autour des différentes sources de données avec le recensement des actions réalisées et celles à venir en fonction de l'avancée des directions dans le domaine.

En fait, les problématiques liées à l'égalité Femmes/Hommes sont connexes et les préconisations sur la façon de les aborder assez homogènes comme le montrent les éléments repris ci-après par direction.

La diffusion d'informations auprès de chaque direction afin que celles-ci participent au diagnostic et proposent des actions pouvant contribuer à l'égalité Femmes/Hommes a été renforcée depuis 2017 et s'est accentuée fortement à partir de 2019 portée par les cadres de la Direction Générale des Services en utilisant de façon répétée des messages clairs et une approche simple pour avoir une vision claire de là où il convient d'aller, par le biais d'un management à chaque occasion, réunion, écrit... s'appuyant sur les textes dans les différents dossiers notamment sur les thèmes suivants en 2020 :

**\* Nominations équilibrées dans les emplois d'encadrement supérieur :**

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 quater (modifié par l'article 82 de la loi du 6 août 2019 et décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la Fonction Publique qui concerne les nominations prononcées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**\* Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes :**

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 quater A (créé par l'article 80 de la loi du 6 août 2019) et décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique.

**\* Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique :**

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 septies (créé par l'article 80 de la loi du 6 août 2019) et 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.

Les cadres de la Direction Générale des Services veillent aussi à "soutenir les actions dans la durée" en luttant "contre la tentation de revenir à d'anciennes habitudes" en étant coercitif ou participatif selon les contextes permettant d'aboutir aux diverses actions par direction suivantes :

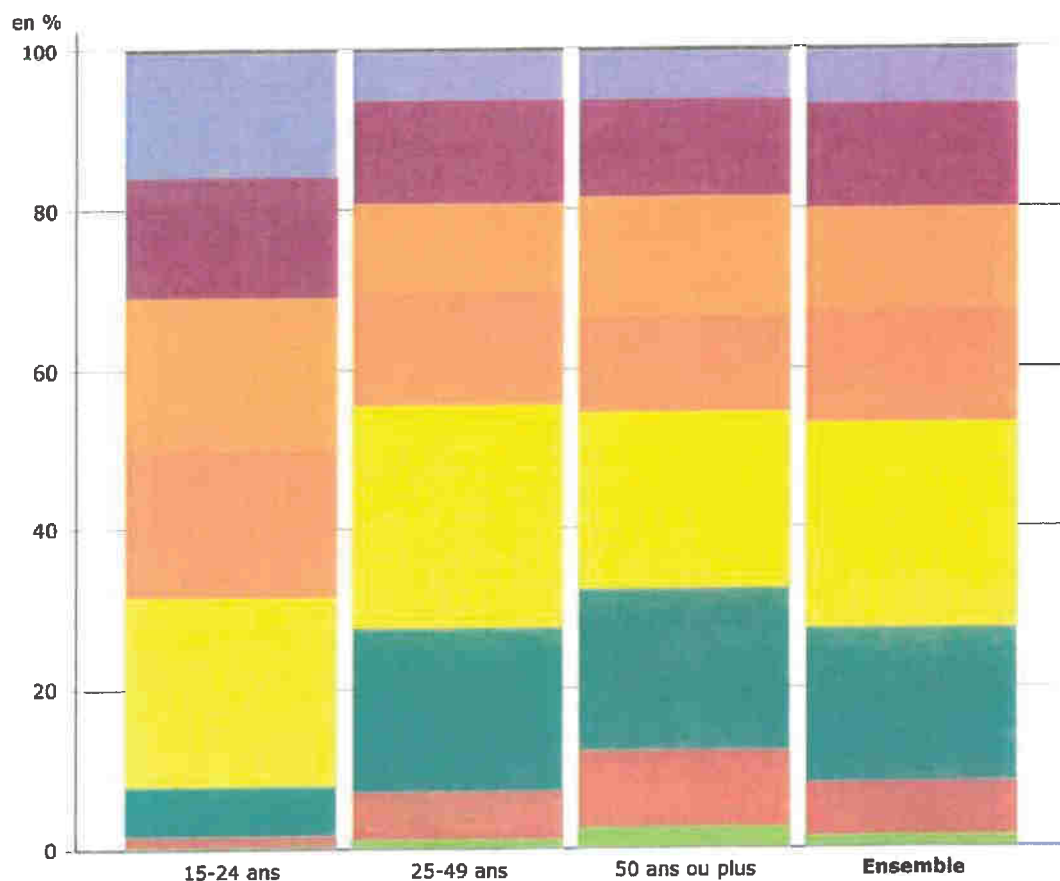
.../...

## Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe et l'âge en 2019 en % (données INSEE)

| Catégorie socioprofessionnelle                    | Age        |            |                | Sexe       |            | Ensemble   |
|---------------------------------------------------|------------|------------|----------------|------------|------------|------------|
|                                                   | 15-24 ans  | 25-49 ans  | 50 ans ou plus | Femmes     | Hommes     |            |
| Agriculteurs exploitants                          | 0,2        | 1,1        | 2,6            | 0,8        | 2,1        | 1,5        |
| Artisans, commerçants, chefs d'entreprise         | 1,4        | 6          | 9,5            | 3,9        | 9,3        | 6,7        |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 6,2        | 20,5       | 20,4           | 16,8       | 21,6       | 19,3       |
| Professions Intermédiaires                        | 23,6       | 27,8       | 21,8           | 28,3       | 23,1       | 25,6       |
| Employés (1)                                      | 37,6       | 25,3       | 27             | 41,7       | 12,9       | 26,8       |
| * Employés qualifiés                              | 18,2       | 14,3       | 12,1           | 21,4       | 6,9        | 13,9       |
| * Employés non qualifiés                          | 19,4       | 11         | 14,9           | 20,3       | 6          | 12,9       |
| Ouvriers                                          | 30,5       | 18,9       | 18,2           | 8,1        | 30,5       | 19,6       |
| * Ouvriers qualifiés                              | 15,1       | 12,9       | 12,2           | 3,5        | 21,7       | 12,9       |
| * Ouvriers non qualifiés                          | 15,5       | 6          | 6              | 4,6        | 8,8        | 6,8        |
| Non déterminé                                     | 0,4        | 0,4        | 0,5            | 0,4        | 0,4        | 0,4        |
| <b>Total</b>                                      | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b>     | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |
| Effectif (en milliers)                            | 2 278      | 16 478     | 8 420          | 13 184     | 13 992     | 27 176     |

(1) : la ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles à 4 chiffres (PCS) - Lecture : en 2019, 18,2 % des personnes en emploi âgées de 15 à 24 ans sont employés qualifiés.

## Catégorie socioprofessionnelle selon l'âge en 2019



.../...

**Tableaux de l'INSEE sur la répartition homme/femme sur différentes thématiques sur  
LENS (référence 2017)**

**Population par sexe et âge en 2017**

|                | Hommes | %     | Femmes | %     |
|----------------|--------|-------|--------|-------|
| Ensemble       | 14 905 | 100,0 | 16 510 | 100,0 |
| 0 à 14 ans     | 3 022  | 20,3  | 2 872  | 17,4  |
| 15 à 29 ans    | 3 230  | 21,7  | 3 212  | 19,5  |
| 30 à 44 ans    | 2 793  | 18,7  | 2 565  | 15,5  |
| 45 à 59 ans    | 2 913  | 19,5  | 3 013  | 18,2  |
| 60 à 74 ans    | 2 012  | 13,5  | 2 756  | 16,7  |
| 75 à 89 ans    | 870    | 5,8   | 1 760  | 10,7  |
| 90 ans ou plus | 66     | 0,4   | 333    | 2,0   |
| 0 à 19 ans     | 4 141  | 27,8  | 3 904  | 23,6  |
| 20 à 64 ans    | 8 639  | 58,0  | 8 728  | 52,9  |
| 65 ans ou plus | 2 125  | 14,3  | 3 877  | 23,5  |

**Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie  
socio-professionnelle en 2017**

|                                                   | Hommes | Femmes | Part en % de la population âgée de |             |             |
|---------------------------------------------------|--------|--------|------------------------------------|-------------|-------------|
|                                                   |        |        | 15 à 24 ans                        | 25 à 54 ans | 55 ans ou + |
| Ensemble                                          | 11 897 | 13 617 | 100,0                              | 100,0       | 100,0       |
| Agriculteurs exploitants                          | 1      | 0      | 0,0                                | 0,0         | 0,0         |
| Artisans, commerçants, chefs d'entreprise         | 390    | 188    | 0,5                                | 3,9         | 1,1         |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 625    | 336    | 1,2                                | 6,1         | 2,2         |
| Professions intermédiaires                        | 1 156  | 1 197  | 6,8                                | 15,3        | 3,1         |
| Employés                                          | 1 307  | 2 965  | 15,1                               | 26,4        | 6,1         |
| Ouvriers                                          | 3 357  | 650    | 12,4                               | 26,2        | 4,8         |
| Retraités                                         | 2 655  | 3 795  | 0,0                                | 0,3         | 66,4        |
| Autres personnes sans activité professionnelle    | 2 406  | 4 485  | 63,9                               | 21,9        | 16,3        |

**Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2017**

|                                                                     | Hommes | %    | Femmes | %    |
|---------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
| Ensemble                                                            | 5 068  | 100  | 3 987  | 100  |
| Salariés                                                            | 4 595  | 90,7 | 3 728  | 93,5 |
| Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée | 3 648  | 72,0 | 2 924  | 73,4 |
| Contrats à durée déterminée                                         | 488    | 9,6  | 500    | 12,5 |
| Intérim                                                             | 219    | 4,3  | 76     | 1,9  |
| Emplois aidés                                                       | 93     | 1,8  | 114    | 2,9  |
| Apprentissage - Stage                                               | 147    | 2,9  | 114    | 2,8  |
| Non-Salariés                                                        | 473    | 9,3  | 259    | 6,5  |
| Indépendants                                                        | 254    | 5,0  | 152    | 3,8  |
| Employeurs                                                          | 218    | 4,3  | 107    | 2,7  |
| Aides familiaux                                                     | 1      | 0,0  | 0      | 0,0  |

.../...

La Ville de Lens souhaite favoriser « toutes » les pratiques sportives qu'elles soient de loisir ou compétitives, autour de thèmes tels que l'éducation et l'animation sportive au quotidien de tous les lensois (enfants, jeunes, adultes, seniors), l'intégration de tous les publics, l'accompagnement dans la pratique de performance.

Dans ce cadre, elle soutient les associations qui proposent une offre de service à la population en leur mettant à disposition gratuitement ses équipements sportifs, mais aussi en leur attribuant des subventions de fonctionnement :

- déterminées sur la base de critères tels que l'âge, le sexe, le rayon de pratique (agglomération, départemental, régional),
- exceptionnelles liées à l'organisation de projets et tournois, à une accession à un niveau supérieur, à une acquisition de matériel pédagogique, ...

Le public des associations subventionnées est constitué pour les moins de 18 ans de 52 % de garçons et de 48 % de filles. Chez les adultes, les proportions sont de 64 % d'hommes pour 36% de femmes.

La répartition de l'enveloppe subvention attribuée est de 29 % pour le sport féminin et de 71 % sur le sport masculin.

*Cf Annexe 1*

Le sport est un outil au service de l'éducation, de la citoyenneté et de la santé. Dans ce cadre, la Ville de Lens développe une offre sur le temps extrascolaire en proposant à la population des écoles de sport et des stages de découvertes sportives.

- Les écoles de sport

Plusieurs ateliers sont proposés sur l'année pour faire découvrir des activités comme le football, la gymnastique, le cirque, le roller, ...pour un coût annuel d'inscription de 10 €, la Ville prenant en charge pour les lensois la différence liée au coût réel du service à savoir 125 € par enfant.

429 enfants sont inscrits sur ce dispositif et les inscriptions sont réparties chez les enfants selon les proportions suivantes : 53 % de filles pour 47 % de garçons.

Chez les adultes, une offre d'entretien de ses capacités est proposée sous la forme de cours de gymnastique à des tarifs attractifs : la répartition des inscrits est de 94 femmes pour 4 hommes.

- Les stages sportifs

Ils sont proposés aux enfants de 8 à 14 ans pendant les vacances scolaires avec l'appui des associations locales et leur fréquentation est constituée de 66 % de garçons pour 34 % de filles pour un volume d'inscrits de 193 enfants.

*Cf Annexes 2 et 3*

.../...



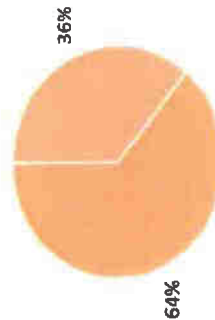
Subventions attribuées pour le développement de la pratique sportive: répartition homme / femme

|                       | jeunes     |            | adultes    |             | total       |     |             | montant de la subvention | subvention pratique sportive féminine | subvention pratique sportive masculine |
|-----------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-----|-------------|--------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------|
|                       | filles     | garçons    | filles     | garçons     | féminin     | %   | masculin    |                          |                                       |                                        |
| tir à l'arc           | 4          | 16         | 2          | 19          | 6           | 15% | 35          | 85%                      | 292,68 €                              | 1 707,32 €                             |
| sport de combat       | 107        | 196        | 33         | 98          | 140         | 35% | 264         | 65%                      | 6 218,47 €                            | 8 381,53 €                             |
| billard               | 0          | 0          | 2          | 18          | 2           | 10% | 18          | 90%                      | 60,00 €                               | 540,00 €                               |
| natation              | 8          | 2          | 6          | 13          | 14          | 48% | 15          | 52%                      | 3 137,93 €                            | 3 362,07 €                             |
| athlétisme            | 56         | 39         | 118        | 67          | 174         | 62% | 106         | 38%                      | 4 160,05 €                            | 3 539,95 €                             |
| sport loisirs seniors | 0          | 0          | 141        | 213         | 141         | 40% | 213         | 60%                      | 937,01 €                              | 362,99 €                               |
| badminton             | 20         | 12         | 22         | 36          | 42          | 47% | 48          | 53%                      | 233,33 €                              | 266,67 €                               |
| tennis                | 23         | 36         | 13         | 58          | 36          | 28% | 94          | 72%                      | 692,31 €                              | 1 807,69 €                             |
| tennis de table       | 4          | 7          | 1          | 23          | 5           | 14% | 30          | 86%                      | 164,29 €                              | 985,71 €                               |
| basket                | 58         | 68         | 15         | 31          | 73          | 42% | 99          | 58%                      | 1 697,67 €                            | 2 302,33 €                             |
| football et futsal    | 26         | 283        | 31         | 420         | 57          | 8%  | 703         | 93%                      | 2 634,81 €                            | 23 015,19 €                            |
| rugby                 | 10         | 40         | 0          | 35          | 10          | 12% | 75          | 88%                      | 441,18 €                              | 3 308,82 €                             |
| pétanque              | 1          | 2          | 22         | 85          | 23          | 21% | 87          | 79%                      | 292,73 €                              | 1 107,27 €                             |
| danse                 | 317        | 10         | 178        | 16          | 495         | 95% | 26          | 5%                       |                                       |                                        |
| roller                | 25         | 7          | 19         | 6           | 44          | 77% | 13          | 23%                      |                                       |                                        |
| handball              | 15         | 45         | 7          | 33          | 22          | 22% | 78          | 78%                      | 396,00 €                              | 1 404,00 €                             |
| yoga                  | 0          | 0          | 56         | 11          | 56          | 84% | 11          | 16%                      |                                       |                                        |
| <b>total</b>          | <b>674</b> | <b>733</b> | <b>668</b> | <b>1153</b> | <b>1340</b> |     | <b>1915</b> |                          | <b>73 450,00 €</b>                    | <b>21 358,40 €</b>                     |
|                       | 48%        | 52%        | 36%        | 64%         |             |     |             |                          | 29%                                   | 71%                                    |

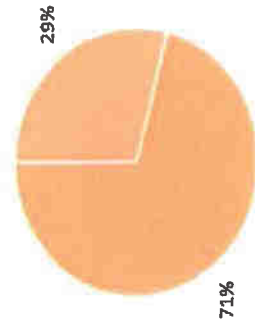
part fille/garçon dans la pratique sportive associative "jeunes"



part homme/femme dans la pratique sportive associative "adultes"



répartition de l'enveloppe subvention homme/femme



Annexe 2

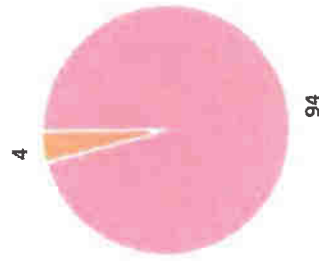
**Ecoles municipales de sport**

| Activité                | Groupe d'âge          | Filles | Garçon |
|-------------------------|-----------------------|--------|--------|
| Roller                  | 6-12 ans              | 11     | 8      |
| Football                | 5-7 ans               | 3      | 31     |
| Football                | 8-11 ans              | 5      | 39     |
| Gymnastique             | 3-6 ans               | 17     | 2      |
| Gymnastique             | 7-11 ans              | 25     | 2      |
| Hip Hop                 | débutant<br>6-10 ans  | 27     | 5      |
| Hip Hop                 | confirmé<br>10-14 ans | 14     | 1      |
| Multi-activités         | 3-6 ans               | 65     | 65     |
| Multi-activités         | 7-11 ans              | 48     | 37     |
| Multi-activités         | 12-14 ans             | 12     | 12     |
|                         | total                 | 227    | 202    |
| gymnastique ado/ adulte |                       | 94     | 4      |

inscription aux écoles de sport municipale : répartition filles / garçons



inscription aux ateliers gymniques pour adultes : répartition femmes / hommes

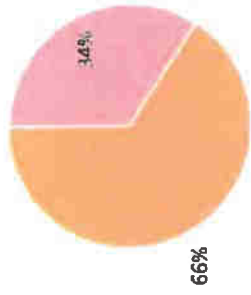


Annexe 3

inscriptions aux stages sportifs :  
 repartition filles/garçons de 8 à 14 ans

Stages sportifs durant les vacances scolaires

| Activité                    | Filles | Garçon |
|-----------------------------|--------|--------|
| Stage découvertes sportives | 16     | 32     |
| Stage découvertes sportives | 21     | 29     |
| Stage découvertes sportives | 7      | 25     |
| Stage découvertes sportives | 7      | 13     |
| Stage découvertes sportives | 5      | 14     |
| Stage découvertes sportives | 10     | 14     |
|                             | 66     | 127    |



## ↳ Direction de la Sécurité et de la Tranquillité Publique et Concertation

Sur le sujet, aucune action spécifique n'est menée au sein de la direction portant sur l'égalité femmes/hommes.

Au niveau des composantes, signalons le recrutement d'un nouveau personnel féminin au sein des ASVP et rappelons que les personnels féminins ASVP ont exactement les mêmes missions que celles des hommes.

Au pôle administratif, on peut remarquer que 100 % des effectifs sont composés de femmes avec notamment des représentations dans les instances syndicales et dans le suivi du contrat local de sécurité.

## ↳ Direction des Relations Publiques et Protocole

- Même cadeau offert aux hommes et aux femmes lors de certaines manifestations (ex : remise de médailles du travail au personnel municipal : fleurs / remise de diplômes aux Lensoises et Lensois médaillé(e)s du travail : livret Métamorphoses ou autre cadeau)

- Féminisation des titres/métiers

- Interventions pour proposition d'attribution de décorations officielles (Légion d'Honneur / Ordre National du Mérite) bien qu'actuellement, les interventions aient été faites plus souvent en faveur d'hommes que de femmes puisque généralement, c'est à la demande des intéressé(e)s

- Personnel municipal : valoriser les femmes qui exercent des missions habituellement confiées aux hommes (ex : aux ST)

- S'agissant des commémorations et associations patriotiques : quelques femmes assurent des missions dans les bureaux des associations

- L'octroi des médailles de la famille française est ouvert depuis quelques années aux hommes

- Journée des droits de la femme le 8 mars : rose offerte au personnel féminin de la collectivité

- Inaugurations de structures municipales : féminisation des dénominations (ex : Centre Socioculturel Alexandre Flament - Groupe Scolaire Thérèse Cauche)

## ↳ Médiathèque Robert Cousin

Bilan des inscriptions des emprunteurs actifs de la médiathèque au 31 décembre 2019

|                          | Hommes | Femmes | Total |
|--------------------------|--------|--------|-------|
| enfants (de 0 à 14 ans)  | 514    | 566    | 1080  |
| adultes (de 15 à 59 ans) | 679    | 1374   | 2053  |
| adultes (60 et plus)     | 259    | 468    | 727   |
|                          |        |        |       |
| total adultes            | 938    | 1842   | 2780  |
| total des emprunteurs    | 1452   | 2408   | 3860  |

.../...

## Service Archives / Documentation

| FREQUENTATION HOMMES / FEMMES - ARCHIVES/DOCUMENTATION |        |        |
|--------------------------------------------------------|--------|--------|
| OBJET                                                  | HOMMES | FEMMES |
| VISITEURS EN SALLE                                     | 34,70% | 65,30% |
| DEMANDEURS (RECHERCHES HISTORIQUES)                    | 54,36% | 45,64% |
| DEMANDEURS (RECHERCHES ADMINISTRATIFS)                 | 43,52% | 56,48% |
| DEMANDEURS (RECHERCHES GENEALOGIQUES)                  | 50,90% | 49,10% |

## Direction Aménagement et Développement de la Ville

### -> Direction de l'Attractivité Résidentielle

Il n'y pas de "programme" destiné spécifiquement aux femmes.

On peut noter cependant

1/ Concernant la fréquentation au Service Habitat

2134 visites au Guichet Unique en 2019

La répartition est de 65% de femmes, 30% d'hommes et 15% de couples.

2/ Le Service, comme tous nos partenaires, est très vigilant concernant les demandes de mutation ou d'accès au logement pour les personnes (le plus souvent des femmes) victimes de violences conjugales.

=> signalement immédiat par mail aux bailleurs sociaux

. si un dépôt de plainte a été effectué => traitement de la demande dérogatoire (prévu par la loi) aux règles d'attribution classiques d'un logement social

. si un dépôt de plainte n'a pas été effectué => interpellation du bailleur par le service pour attribution d'un logement social dans les meilleurs délais (dérogation aux règles d'ancienneté de la demande)

3/ La présence d'enfant(s) est aussi une cause d'un traitement plus rapide de la demande de logement social. Cette situation -vu attribution des droits de garde suite à un divorce - concerne plus souvent les femmes.

Cette situation, vu la fréquence des divorces se rencontre couramment. Cette préoccupation concerne à la fois l'accès au logement social et les mutations à l'intérieur du parc.

Les agents du service en charge de l'accueil du public sont très impliqués sur ces questions.

.../...

## -> Direction Opérationnelle de l'Immobilier

Dénominations retenues :

2016 : Dénomination du programme COOK/CHAPLAIN

-> Thème des philosophes : 17 hommes et 6 femmes

2018 : Avenue André DELELIS et Rue Angela DEVIS

2019 : Rue Raymond LECUPPRE

## Direction Générale des Services Techniques

1°) Les actions restent identiques aux années précédentes mais poursuivies et avec des chiffres/ éléments actualisés

1/ Pénibilité de certaines tâches (ex: mise en oeuvre enrobés, port de charges lourdes, engins vibrants ou à projection, ...)

Les démarches suivantes sont poursuivies :

-> Automatisation de certains matériels

- Achat de véhicules balayeuse/désherbeuse pour limiter le ramassage manuel même si une part reste incompressible

- Renouvellement complet du parc de balayeuses et de laveuses en 2013-2014-2016 + achat d'une laveuse en 2018 (170 000€) + achat envisagé également en 2019

- Remplacement de deux aspirateurs à déchets en 2015 et en 2016 + remplacement d'un troisième aspirateur à déchets en 2017 (15 000 €) + désherbeur eau chaude en 2017 (35 000 €)

-> Achat de système d'aide au port de charges lourdes ou au chargement de matériaux (type élévateur magasin, benne à enrobés, ...)

Location d'engins chargeurs et bras 15T (entre 10 et 20 000 €/an) - Remplacement manitou voirie en 2015 (72 620 €) - Achat d'une benne à enrobés en 2016 (7 000 €)

-> Formation à la conduite d'engins (privilégier l'intégration de femmes sur ces postes)

- Achat de chalets où le montage est rapide et sans outillage (4 en 2017, 8 en 2018 + 4 en 2019) + achat d'autres matériels facilitant la manutention (ex : 2 chariots de transport pour le magasin en 2019) et acquisition de 2 goupils en 2018 pour faciliter le ramassage des déchets

Nouvelles acquisitions :

- Achat d'une remorque pour 82 788 € TTC,
- Acquisition d'un chariot (port de charges menuiserie) pour 237 € TTC,
- Acquisition de 2 plates-formes élévatrices (1 pour la maçonnerie + 1 pour la menuiserie) pour 2 113,34 € TTC,
- Acquisition d'une laveuse pour 123 124 € TTC,
- Achat d'un nouveau chalet pliable (grande taille = 60m<sup>2</sup>) avec livraison prévue en novembre 2020 pour environ 43 000 € TTC,
- Achat d'un pont 2 colonnes pour la mécanique (confort de travail pour les mécaniciens : 5 140,80 € TTC.

.../...



## -> Adaptation des Equipements de Protection Individuels (EPI) aux femmes

- Crédits inscrits chaque année au BP avec remplacement à l'usure. Nouveau marché actif en 2019 intégrant un tour de table des agents et organisation syndicales.

Maintien d'un remplacement à l'usure en 2020.

## 2/ Horaires de travail en décalé compliqués avec la vie familiale (ex : propreté démarre à 5h30)

[- Adaptation des horaires de travail aux structures d'accueil des enfants pour les femmes

[- Recherche de possibilités en matière de télétravail (pour les postes plus administratifs)

Dérogation offerte pendant la période de confinement du 17/3 au 11/05 : la responsable de direction patrimoine + la responsable du pôle administratif + 1 gestionnaire administrative ont pu profiter de cette situation (avec mise à disposition d'un PC portable) + la responsable du pôle financier avec mise à disposition d'outils finances/mail à distance permettant le travail occasionnel soit 4 agents concernés.

[- Inciter des affectations sur chantiers en lien avec la " famille " : rénovation écoles, crèche ...

## 3/ Lutte contre le travail isolé

[- Veiller à l'organisation de binômes hommes-femmes lors de la collecte de déchets ou toute autre intervention technique

En propreté, des binômes hommes-femmes existent pour la sécurité des femmes.

Les binômes sont maintenus en 2020.

-[- Sécurisation des bâtiments lors d'horaires particuliers (tôt le matin ou tard le soir) = exemple des femmes de ménage

Les services ont procédé et poursuivent la sécurisation du CTM dans le cadre du plan vigipirate qui sert également pour lutter contre le travail isolé : vidéoprotection, actualisation des badges d'accès, fermeture automatique des portes à certains horaires, portails d'entrée à badges (pour 2019)...

En 2020 :

- Installation d'un portail automatique d'accès au CTM avec reconnaissance de plaque et programmation d'horaires d'ouverture/ fermeture + caméra (mise en service programmée fin juillet).
- Extension de la vidéoprotection pour couvrir la quasi-totalité des extérieurs du CTM : au moins 8 caméras supplémentaires avec une installation envisagée pour la fin d'année.
- Sécurisation faite des vestiaires femmes (changement barillet).
- Actualisation faite des badges d'accès.

[- Equipement de téléphones portables

Une liste des numéros de téléphones vient d'être mise à jour.

.../...

**4/ Inciter une clause de mixité hommes-femmes dans les marchés publics de service ou de fourniture (selon démarche similaire à clause d'insertion sociale).** Cela paraît plus compliqué à mettre en oeuvre dans les marchés de travaux

Cette clause n'a pas encore été insérée.

**5/ Promouvoir et valoriser les métiers techniques pour "gommer " les préjugés éventuels**

↳ Communication et information auprès des lycéens avec éventuellement des stages d'immersion ou de découverte

C'est le cas chaque année avec des opérations type journée écocitoyenne, festival de l'arbre ...

L'année 2020 n'a pas été propice à l'organisation de manifestations et accueil de stagiaires (cause COVID).

↳ Recrutement de saisonniers femmes ...

-Recrutements ponctuels de stagiaires même si pour le moment les demandes de femmes sont concentrées sur l'administratif. En 2018, accueil ponctuel de stagiaires femmes au sein du Service Peinture ainsi qu'au sein du Service Plomberie - 3 agents femmes à la Propreté et Environnement.

Recrutement de jeunes pendant l'été pour travaux de peinture grille écoles, lisses béton des équipements sportifs et désherbage.

Période du 6/7 au 28/8 (8 semaines). Sur les 12 jeunes recrutés pour juillet (4 du 6 au 17/7 + 8 du 20/7 au 31/8), 50% de femmes.

**6/ Garantir une évolution de carrières similaire aux hommes par :**

- équité au niveau des salaires ou dans les propositions de nomination,
- accès renforcé à la formation ou aux habilitations,
- accès à l'encadrement.

A noter qu'en 2019, 11 agents ont fait l'objet d'une promotion par CAP et/ou évolution de régime indemnitaire.

**7/ Garantir accès aux sanitaires / vestiaires sur les lieux de travail (CTM) mais surtout sur les sites chantiers / ou itinéraires patrouilles**

- Travail fait sur les patrouilles propreté pour que les agents "femmes" puissent avoir accès à un sanitaire (avec itinéraire qui permet un retour au CTM).

A noter une vigilance accrue sur accès sanitaires, points d'eau et savons/gels hydroalcooliques depuis le déconfinement (11/05/2020)

**2°) Les pistes de réflexion pour une amélioration de cette égalité hommes femmes**

Poursuite en 2019 et en 2020 :

-> de la démarche d'automatisation et de remplacement des matériels pour limiter au maximum le port de charges lourdes et les manutentions ...

-> l'accueil de stagiaires femmes dans les services.

**Sylvain ROBERT**  
Maire de Lens  
Président de la Communauté  
d'Agglomération de Lens-Liévin

DIRECTION de la Vie de La Cité – Accès aux  
services publics et ressources internes  
Gestion des Assemblées – Elections - Droit de  
la personne et de la famille

Affaire suivie par Mme Sue-Ellen LANGLAIS  
03 21 69 86 13 / [slanglais@mairie-lens.fr](mailto:slanglais@mairie-lens.fr)

Réf : SL/BB

*EXTRAIT DU REGISTRE*

*DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL*

*AFFICHE EN MAIRIE LE 17 DECEMBRE 2020*

=====

*SEANCE DU 16 DECEMBRE 2020 – 14H00*

=====

L'an deux mille vingt, le 16 décembre, à 14 heures, le Conseil Municipal de la Ville de LENS s'est assemblé à l'hôtel de ville, sous la présidence de Monsieur Sylvain ROBERT, Maire, et sur convocation en date du 09 décembre 2020.

Etaient présents : MM. ROBERT et HANON, Mmes AIT CHIKHEBBIH et BOURDON, MM. GHEYSENS et CECAK, Mme LEFEBVRE, M. MAZURE, Mme LAGNIEZ, M. BOUKERCHA, Mme MEPHU NGUIFO, M. DESOUTTER, Mmes CHOCHOI et MAZEREUW, MM. CUGIER, DAUBRESSE, REAL, et OUDJANI, Mmes GLEMBA, NION, et BRAET, M. LOURDEL, Mme JACKOWSKI, M. NYCZ, Mmes LEROY et LAUWERS, MM. PACH, CLAVET, et DUCASTEL, Mmes NEMETH et VINCENT.

Etaient excusés : M. DESMARETZ ayant donné pouvoir à M. ROBERT, Mme CORRE ayant donné pouvoir à M. MAZURE, Mme VAIRON ayant donné pouvoir à M. BOUKERCHA, Mme MASSET ayant donné pouvoir à Mme BOURDON, Mme BRASSART ayant donné pouvoir à Mme CHOCHOI, M. HOJNATZKI ayant donné pouvoir à M. DESOUTTER, Mme LOURDELLE ayant donné pouvoir à Mme AIT CHIKHEBBIH et M. CHENIFINE ayant donné pouvoir à M. CECAK.

Les conseillers présents formant la majorité des membres en exercice, lesquels sont au nombre de trente-neuf, il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, immédiatement après l'ouverture de la séance, à la nomination d'un secrétaire pris au sein du Conseil.

Madame Patricia BRAET, conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, a été désignée à l'unanimité des Conseillers présents, pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

VILLE DE LENS  
CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU 16 DECEMBRE 2020

-----  
PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
-----

Rapporteur : Monsieur Thibault GHEYSENS

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, renforcé par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique dispose :

*" Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race".*

L'article 6 bis ajoute qu'*"aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe"*.

Il est rappelé que la discrimination sexuelle est sanctionnée par le code pénal (articles 225-1 et 225-2).

En outre, l'article 6 bis tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ajoute qu'aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissements sexistes, c'est-à-dire d'agissements liés au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le 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 prévoit que les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans.

En application de l'article 9 du décret n° 2020-528, les premiers plans d'action doivent être établis au plus tard le 31 décembre 2020 et transmis au préfet au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2021.

Le Comité Technique (Comité Social territorial après le prochain renouvellement général des instances dans la Fonction Publique en 2022) est consulté sur l'élaboration du plan d'action et est informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

.../...

Elaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, le plan d'action doit comporter au moins des mesures :

- évaluant, prévenant et, le cas échéant, traitant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- garantissant l'égal d'accès des femmes et des hommes à la Fonction Publique ainsi qu'en matière d'avancement et de promotion,
- favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan indique la période sur laquelle il porte, dans la limite de trois ans, et définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise, pour chacun des domaines précités, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Il doit être mis à la disposition des agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen et doit être transmis au Préfet.

Le Comité Technique qui s'est réuni le 16 novembre 2020 a émis un avis favorable.

Au regard de ce qui précède, il vous est par conséquent demandé :

- d'approuver les éléments repris dans le Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés dans le document annexé à la présente délibération,
- d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer avec les organisations syndicales représentées au Comité Technique (*l'organisation syndicale Force Ouvrière des Territoriaux de LENS et l'UNSA Territoriaux de la Mairie de LENS*) le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- d'autoriser Monsieur le Maire à prendre toutes les dispositions utiles dans le cadre de la mise en oeuvre du Plan d'action.

La dépense en résultant sera imputée sur le crédit du budget de la Ville.

La Commission Finances a émis un avis favorable.

⇒ **Adoptée à l'unanimité après que le conseil municipal en eut délibéré.**



EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME  
Pour le Maire  
l'Adjoint Délégué

Pierre MAZURE

## Résumé de l'acte

### 062-216204982-20201216-DLB36-DE

**Numéro de l'acte :** DLB36  
**Date de décision :** mercredi 16 décembre 2020  
**Nature de l'acte :** DE  
**Objet :** Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
**Classification :** 9.1 - Autres domaines de compétences des communes  
**Rédacteur :** Isabelle DEHE  
**AR reçu le :** 22/12/2020  
**Numéro AR :** 062-216204982-20201216-DLB36-DE  
**Document principal :** 99\_DE-DLB36 CM16122020 Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.pdf

**Pièces jointes :**

99\_DE-Plan d'action de la Ville - CM 16122020.pdf

**Historique :**

|                |                          |               |
|----------------|--------------------------|---------------|
| 22/12/20 09:14 | En cours de création     |               |
| 22/12/20 09:15 | En préparation           | Isabelle DEHE |
| 22/12/20 09:18 | Reçu                     | Isabelle DEHE |
| 22/12/20 09:18 | En cours de transmission |               |
| 22/12/20 09:19 | Transmis en Préfecture   |               |
| 22/12/20 09:21 | Accusé de réception reçu |               |



# PLAN D'ACTION DE LA VILLE DE LENS

Janvier 2021 – Décembre 2023



**L'égalité professionnelle** entre **les**  
**femmes et les hommes** à la ville de Lens

# SOMMAIRE

Introduction..... page 1

Mesures garantissant l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique ainsi qu'en matière d'avancement et de promotion..... page 1

*Sur l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique  
Sur l'avancement et la promotion*

Mesures évaluant, prévenant et, le cas échéant, traitant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes..... page 2

*Sur la réduction des écarts de rémunération*

Mesures favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale..... page 3

*Sur les congés familiaux  
Sur le temps professionnel et la vie personnelle*

Mesures prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes..... page 4

*Sur les discriminations, les actes de violence  
Sur le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes*

Autres dispositions..... page 5

*Sur la durée du plan  
Sur les modalités  
Sur les indicateurs de suivi*

## REFERENCES

- ✓ Réunion de la Direction Générale :
  - Juillet 2020
  - Septembre 2020
  - Octobre 2020
  - Novembre 2020
  
- ✓ Dialogue Social :
  - Séance du 3 juillet 2020
  - Séance du 16 septembre 2020
  - Séance du 10 novembre 2020
  
- ✓ Comité Technique
  - Séance du 17 septembre 2020
  - Séance du 16 novembre 2020

## PLAN D'ACTION DE LA VILLE DE LENS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### Introduction

Le plan d'action de la Ville de LENS relatif à l'égalité professionnelle s'inscrit dans la continuité *des rapports annuels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Ville de LENS* présentés au Conseil Municipal depuis le 21 janvier 2016. Chaque année, le rapport reprend les données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle soit un bilan de l'année et les orientations pour l'année suivante.

Les Comités socio territoriaux (les comités techniques jusqu'au prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique) sont consultés sur l'élaboration du plan d'action et sont informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Elaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, le plan d'action doit comporter au moins des :

### Mesures garantissant l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique ainsi qu'en matière d'avancement et de promotion

*Sur l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique :*

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment du recrutement :

- Assurer l'égalité dans la publicité des vacances d'emplois,
- Rédiger les déclarations et offres dans le respect de l'égalité,
- S'assurer que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique, que l'ajout de la spécificité H/F soit automatique, que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Le processus de recrutement visera à :

- Constituer des jurys de recrutement assurant une certaine mixité,
- Alternier Femme/Homme pour la présidence des jurys de recrutement,
- S'assurer du caractère non discriminatoire au travers des comptes rendus des jurys,
- Recevoir en entretien pour tous les postes des femmes et des hommes a minima dans la même proportion que celle des Curriculum Vitae reçus, si ils répondent aux besoins,
- Elaborer un compte rendu du recrutement explicitant le choix du candidat retenu.

*Sur l'avancement et la promotion :*

- Porter une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes en identifiant les trajectoires professionnelles et veiller à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

- Veiller à ce que **les agents à temps partiel, à temps non complet** bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

De fait, les temps partiels et non complets se concentrent essentiellement dans les services à la personne (crèches, écoles...) où l'on compte une très forte majorité de femmes d'où la volonté d'avoir une approche globale. Cette approche globale permettra de **revaloriser ces emplois et par ce biais de favoriser la mixité.**

- Faire évoluer la mobilité interne dans le cadre de pratiques de ressources humaines en lien avec les avancements en ayant assuré au préalable une revue générale.

- Mener une politique volontariste d'attention particulière au déroulement des carrières des femmes afin de combler les écarts qui pourraient être constatés, et à ce titre, présenter au Comité Technique un bilan annuel des avancements et des promotions des agents par genre sur cette thématique.

### Mesures évaluant, prévenant et, le cas échéant, traitant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Partant du **constat général** au niveau national qu'**être une femme reste source d'inégalité salariale**. A 30 ans, chez les moins diplômées, l'écart est de 24 % dans la FPT et la FPE (hors enseignants qui ont très peu de primes), de manière à peu près identique aux grandes entreprises (23 %) et aux plus petites (24 %) quand la fonction publique hospitalière (FPH), très féminisée, affiche un écart de seulement 1 %. Les jeunes diplômées s'en sortent mieux, avec un écart réduit à 8 % chez les enseignants et à 15 % dans la FPE, hors enseignants.

Ces inégalités femmes-hommes perdurent avec l'âge :

- à 45 ans, l'écart augmente légèrement à 25 % pour les peu ou pas diplômées de la FPT et des grandes entreprises. Il est de 30 % dans les plus petites et de 7 % dans la FPH ;
- pour les femmes très diplômées, les écarts se creusent eux aussi avec l'âge : 28 % dans le secteur public, 37 % dans les grandes entreprises et 49 % dans les petites entreprises à 45 ans.

*Sur la réduction des écarts de rémunération :*

- Analyser et traiter les écarts de rémunération en ayant une réflexion générale sur la structure du régime indemnitaire et son évolution. En effet, pour agir il convient de connaître la situation exacte dans laquelle se trouve la collectivité à partir du constat général d'écarts entre les métiers de la filière technique, plus masculinisés et mieux payés, et les métiers des autres filières (culturelle, administrative, médico-sociale...), plus féminisés et moins payés, qui se vérifient le plus souvent sans justification sur le fond. D'où l'intérêt de réaliser une analyse des situations par catégorie et par filière pour vérifier qu'à responsabilité et expertise identiques correspond un même niveau de traitement en s'appuyant sur le dispositif du régime indemnitaire mis en place au sein de la collectivité reposant sur la classification et la hiérarchisation des postes. Cette approche du régime indemnitaire a eu des conséquences financières lorsque les situations ont été "égalisées".

- Objectiver le régime indemnitaire en revisitant l'attribution et le montant des primes individuelles (IFSE du RIFSEEP) sur de nouveaux critères objectifs - y compris de variation et mesurant les écarts et la dimension du collectif d'un service.

- Intégrer ce travail sur les rémunérations dans une approche systémique combinant les interventions en matière de mixité des métiers, de reconnaissance et de professionnalisation du travail, d'accès à l'emploi et à la formation, de lutte contre les stéréotypes, d'articulation des temps de vie et de gestion du temps.

### Mesures favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

#### *Sur les congés familiaux :*

Malgré les diverses possibilités de congés familiaux ouvertes par le statut de la fonction publique territoriale, la naissance d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines. En effet, dans la majorité des cas, sans appropriation par le père, ce sont les femmes qui ont recours aux congés familiaux, généralement considérés comme un frein au déroulement de la carrière professionnelle.

- Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel (dans le cadre de la procédure d'intégration des nouveaux personnels : développer les informations concernant les impacts du choix de congés familiaux - congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant ou demande de temps partiel - sur leur carrière).

- Proposer des solutions concrètes visant à permettre l'évolution des comportements à l'égard des congés familiaux et ainsi atteindre l'objectif d'égalité professionnelle.

- Favoriser le retour à son poste de travail après certains congés pour événements familiaux en proposant :

- Des entretiens avec l'agent lors des différentes étapes du congé (arrivée à échéance de la période de congé familial, renouvellement...),
- La vérification de l'articulation du poste avec la situation personnelle nouvelle,
- Des actions de formation d'adaptation à l'emploi,
- Un plan de formation,

étant précisé que d'une manière générale, les plans de formation élaborés par la collectivité pourraient intégrer des actions de formation portant sur l'égalité professionnelle.

#### *Sur le temps professionnel et la vie personnelle :*

- Concilier l'offre d'une part, aux usagers des horaires d'ouverture de services toujours plus adaptés et d'autre part, aux personnels des conditions pour mieux satisfaire les besoins de leur vie personnelle ou familiale en étudiant la possibilité de permettre de choisir un horaire de travail différent ou aménagé pour permettre d'assurer un service public plus satisfaisant encore, et d'attirer, de conserver à leur emploi des agents motivés.

- Réaliser des études approfondies sur les conditions de travail notamment sur le télétravail en déterminant les conditions de mise en œuvre (Détermination du cadre, du périmètre, des conditions, des critères d'éligibilité des agents, de façon à construire les points de repère organisationnels et managériaux).

- Dresser un bilan régulier des évolutions en la matière et analyser l'adéquation entre les rythmes de travail et les besoins de la collectivité, définition éventuelle de conditions d'extension.

- Mieux organiser les temps de travail des agents permettant de déterminer et d'agir sur les modalités de gestion, de contrôle et d'organisation du temps de travail des personnels.



## Mesures prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Apporter une grande vigilance à la question de l'image de la femme dans l'organisation de la collectivité. Institutionnaliser une communication dégenrée (dans les infos du personnel, dans tous les documents internes...).
- Inscrire dans divers cahiers des charges des acteurs externes avec lesquels la collectivité peut travailler une clause contre les stéréotypes de genre.
- Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (décret n° 2020-256 du 13 mars 2020).
- Mieux informer les agents et communiquer via les supports de communication et outils RH en ouvrant les supports de communication interne aux problématiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes (Infos du personnel...).
- Continuer la mise en œuvre et renforcer les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé : mise en place de mesures de prévention, de protection fonctionnelle, disciplinaires, d'assistance.
- Communiquer sur la responsabilité des chefs de service. En effet, l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique pose une obligation générale, en disposant que : « *Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ». La première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service.
- Développer :
  - \* la sensibilisation des agents, des managers et des représentants des organisations professionnelles ;
  - \* les politiques de formation à la prévention ;
  - \* l'action du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les CHSCT *contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Le CHSCT peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel* ;
  - \* l'adaptation du document unique ;
  - \* la mobilisation des services de médecine préventive (médecins, infirmiers, psychologues du travail, assistantes sociales...) ainsi que des assistants de prévention ou des conseillers de prévention ;
  - \* la mise en place de dispositifs d'alerte et gestion des situations de harcèlement sexuel.
- Informer sur :
  - \* les numéros d'urgence gratuits pouvant être composés à partir d'un téléphone : (le 17 pour joindre la police et la gendarmerie, le 112 : numéro d'appel unique européen pour accéder aux services d'urgence, valable dans l'Union européenne, le 15 : numéro spécifique aux urgences médicales (SAMU), le 18 pour les pompiers, le 114 pour les personnes sourdes ou malentendantes victimes ou témoins d'une situation d'urgence, de solliciter l'intervention des services de secours (en remplacement des 15, 17, 18) ;
  - \* les numéros d'écoute, d'information et d'orientation : le 39 19 : Violences Femmes Info destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Il permet d'assurer une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge. Il est anonyme ;



\* le 08 Victimes : 08 842 846 37 : Ce numéro « porte d'entrée » est destiné à toutes les victimes de violences quel que soit le préjudice subi. Victimes ou témoins de harcèlement peuvent contacter le 08 victimes 7 jour/7 de 9h à 21h. Ce numéro est non surtaxé. Le 08 Victimes est un service de l'Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation (INAVEM), fédération de 150 associations présentes dans toute la France ;

\* les associations nationales : AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) - CNIDFF - Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) et les associations locales.

- Créer une adresse mail dédiée et sécurisée.\*

- Renforcer le dispositif d'écoute avec du personnel formé.\*

*\*Dans le domaine des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes*

- Former :

\* les équipes des crèches municipales à l'éducation et à l'égalité dès le plus jeune âge ;

\* les équipes des centres de loisirs à la prévention du sexisme ;

\* les personnels qui interviennent sur les pauses méridiennes ;

\* Prévenir les violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes dans les antennes jeunesse (MJ42...) selon les modalités suivantes de réalisation : une séance par temps de vacances scolaires, 2 ou 3 animateurs (trices) pour animer et accompagner les échanges.

### Autres dispositions

Le présent plan porte sur une période de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il fera l'objet d'un ajustement chaque année au Comité Technique selon les avancées dans chacun des domaines précités en fonction des objectifs à atteindre et des indicateurs de suivi. Sur ce point, il s'agit d'avoir des faisceaux d'indices par une réflexion collective en envisageant une trajectoire plutôt qu'une autre et non pas de s'arrêter au nombre équitable H/F, ce qui dit peu de la trajectoire. Ceci justifie de raisonner en trajectoires et en faisceaux d'indices et d'avoir ensuite une réflexion plus profonde en la matière.

LE MAIRE,



Sylvain ROBERT

Les représentants des organisations syndicales  
Représentées au Comité Technique de la Ville de LENS

BERRIER  
Fabrice

Le représentant du Syndicat  
Force Ouvrière des Territoriaux de LENS,

Le représentant du Syndicat  
UNSA Territoriaux de la Mairie de LENS,

GUERRAIRE Valérie

LENS, le

**Sylvain ROBERT**  
Maire de Lens  
Président de la Communauté  
d'Agglomération de Lens-Liévin

DIRECTION VIE DE LA CITE  
ACCES AUX SERVICES PUBLICS  
ET RESSOURCES INTERNES

Affaire suivie par M. GONZALEZ  
Directeur général adjoint des services  
MG/PT/SP

*EXTRAIT DU REGISTRE*

*DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL*

*AFFICHE EN MAIRIE LE 26 SEPTEMBRE 2019*

=====

*SEANCE DU 25 SEPTEMBRE 2019 A 18 H 30*

=====

L'an deux mille dix-neuf, le 25 septembre, à 18 heures 30, le Conseil Municipal de la Ville de LENS s'est assemblé à l'hôtel de ville, sous la présidence de Monsieur Sylvain ROBERT, Maire, et sur convocation en date du 19 septembre 2019.

Etaient présents : MM. ROBERT, HANON, DECOURCELLES, Mme BOURDON, M. DAUBRESSE, Mmes VINCENT, CORRE, M. CECAK, Mmes LEFEBVRE, AIT CHIKHEBBIH, M. POCHON, Mmes MEPHU NGUIFO, DAUTHIEU, LEDENT, MM. GAYANT, MILLET, Mmes BRETON, POSMYK-VAIRON, MM. DUCASTEL, BOUKERCHA, Mme CHOCHOI, MM. LEBRUN, REAL.

Etaient excusés : M. RAYTER ayant donné pouvoir à M. HANON, M. MAZURE ayant donné pouvoir à M. CECAK, M. DELSERT ayant donné pouvoir à M. DECOURCELLES, M. RUDYNSKI ayant donné pouvoir à Mme VINCENT, Mme DELPORTE n'ayant pas donné pouvoir, Mme DELELIS n'ayant pas donné pouvoir, Mme TIMME n'ayant pas donné pouvoir, Mme GAUTHY n'ayant pas donné pouvoir, M. SANCHEZ n'ayant pas donné pouvoir, Mme BOURKISS ayant donné pouvoir à M. BOUKERCHA, Mme BLOMME n'ayant pas donné pouvoir, M. NORMAND n'ayant pas donné pouvoir, M. SION n'ayant pas donné pouvoir, Mme BOEYKENS ayant donné pouvoir à M. DUCASTEL, M. BABIC n'ayant pas donné pouvoir, M. MANKOU n'ayant pas donné pouvoir.

Les conseillers présents formant la majorité des membres en exercice, lesquels sont au nombre de trente-neuf, il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, immédiatement après l'ouverture de la séance, à la nomination d'un secrétaire pris au sein du Conseil.

Monsieur Georges POCHON, conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du Code général des collectivités territoriales, a été désigné à l'unanimité des Conseillers présents, pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

VILLE DE LENS  
CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU 25 SEPTEMBRE 2019

-----  
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES -  
VEHICULE DE FONCTION - ANNEE 2020  
-----

Rapporteur : Monsieur Jean-Pierre HANON

Par délibération en date du 14 novembre 2018, vous avez approuvé l'attribution d'un véhicule de fonction au Directeur Général des Services.

En ce qui concerne l'attribution d'un véhicule de fonction pour nécessité absolue de service, l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la Fonction Publique Territoriale et portant modification de certains articles du Code des Communes prévoit qu'un véhicule de fonction peut être attribué par nécessité absolue de service au Directeur Général des Services d'une commune de plus de 5 000 habitants.

L'article L.2123-18-1-1 du CGCT (créé par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 - article 34-) prévoit que l'organe délibérant peut mettre un véhicule à disposition d'un agent lorsque l'exercice des fonctions le justifie dans des conditions fixées par une délibération annuelle.

Compte tenu de l'importance des missions dévolues à l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services qui génère des contraintes notamment pour répondre aux exigences de la fonction en termes de déplacement, il vous est par conséquent proposé :

- ↳ de confirmer l'attribution au Directeur Général des Services d'un véhicule de fonction mis à sa disposition de façon permanente et exclusive pour son usage professionnel ainsi que pour ses déplacements privés,
- ↳ de définir cette attribution pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020,
- ↳ de décider la prise en charge par la collectivité des frais liés à l'utilisation du véhicule (carburant, entretien, réparations, assurance...),
- ↳ de retenir comme calcul de l'avantage en nature sur le bulletin de salaire, l'évaluation forfaitaire annuelle soit 12 % du coût d'achat TTC du véhicule de moins de 5 ans ou 9 % si le véhicule a plus de 5 ans.

La dépense en résultant est affectée aux différentes imputations du budget de la Ville réservé au paiement des traitements et charges du personnel - chapitre 012.

La commission finances a émis un avis favorable.

⇒ Adoptée à l'unanimité après que le conseil municipal en eut délibéré.

EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

Pour le Maire,  
l'Adjoint Délégué



Jean-Pierre HANON



## Résumé de l'acte

### 062-216204982-20190925-DLB22-DE

**Numéro de l'acte :** DLB22  
**Date de décision :** mercredi 25 septembre 2019  
**Nature de l'acte :** DE  
**Objet :** Directeur Général des Services - Véhicule de fonction - Année 2020  
**Classification :** 9.1 - Autres domaines de compétences des communes  
**Rédacteur :** Isabelle DEHE  
**AR reçu le :** 01/10/2019  
**Numéro AR :** 062-216204982-20190925-DLB22-DE  
**Document principal :**

#### Historique :

|                |                          |               |
|----------------|--------------------------|---------------|
| 01/10/19 16:32 | En cours de création     |               |
| 01/10/19 16:33 | En préparation           | Isabelle DEHE |
| 01/10/19 16:35 | Reçu                     | Isabelle DEHE |
| 01/10/19 16:35 | En cours de transmission |               |
| 01/10/19 16:35 | Transmis en Préfecture   |               |
| 01/10/19 16:36 | Accusé de réception reçu |               |