



# RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2020

Rapporteur : Sylvain ROBERT

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>I – SITUATION ACTUELLE .....</b>	<b>2</b>
A – RAPPEL SUR LA PRESENTATION DU BUDGET .....	2
B – CONTEXTE ECONOMIQUE ET BUDGETAIRE NATIONAL CONNU A CE JOUR .....	4
SUPPRESSION DE LA TAXE D’HABITATION (TH) .....	5
EVOLUTION DES DOTATIONS.....	7
C – ANALYSE DE LA SITUATION FINANCIERE ET FISCALE DE LA COLLECTIVITE.....	9
RAPPEL DU BUDGET PRIMITIF (BP) 2019.....	9
SECTION DE FONCTIONNEMENT .....	10
EVOLUTION DES GRANDS CHAPITRES DE 2014 À 2019.....	10
SECTION D’INVESTISSEMENT .....	14
INVESTISSEMENT PLURI ANNUEL DE LA COLLECTIVITE AP/CP .....	14
INVESTISSEMENT DE 2014 À 2019 .....	14
STRUCTURE DE LA DETTE PAR TYPE DE TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2019 .....	16
STRUCTURE DE LA DETTE PAR TYPE DE TAUX AU 31 DECEMBRE 2019 .....	16
<b>II - PRINCIPALES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2020.....</b>	<b>17</b>
A - LA SECTION D’INVESTISSEMENT.....	18
EQUIPEMENTS 2020.....	18
RESSOURCES 2020.....	18
STRUCTURE ET GESTION DE LA DETTE .....	19
RETROSPECTIVE 2019 ET PROSPECTIVE 2020 A 2023.....	21
B - LA SECTION DE FONCTIONNEMENT .....	22
LES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT.....	22
LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT.....	23
C - LA STRUCTURE ET L’EVOLUTION DES EFFECTIFS .....	25
INFORMATIONS RELATIVES A LA STRUCTURE DES EFFECTIFS .....	25
ELEMENTS SUR LA REMUNERATION.....	26
LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL DANS LA COMMUNE.....	27
L’EVOLUTION PREVISIONNELLE DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL POUR 2020 .....	27
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>34</b>
<b>LEXIQUE .....</b>	<b>35</b>

# INTRODUCTION

Jusqu'en 2016, le Conseil municipal était invité à tenir son Débat d'Orientations Budgétaires (DOB) pour discuter des grandes orientations permettant l'élaboration du prochain Budget Primitif (BP).

La loi NOTRé transforme ce débat en Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB) en imposant un contenu, précisant les modalités de publication et de transmission. Puis, la Loi de Programmation des Finances Publiques 2018-2022 (LPFP), a introduit de nouvelles dispositions. Désormais, le ROB doit présenter les objectifs d'évolution des dépenses de fonctionnement et du besoin de financement annuel.

Si le rapport d'orientations budgétaires n'a aucun caractère décisionnel, il n'en demeure pas moins une étape essentielle de la vie démocratique de notre Ville. Il participe à l'information des élus et des habitants et constitue par conséquent un exercice de transparence vis-à-vis de la population.

Le ROB permet d'informer les membres du Conseil Municipal sur la situation économique et financière de la Collectivité afin d'éclairer les choix politiques et financiers au niveau des recettes et des dépenses, en fonctionnement et en investissement de la Ville, ainsi que l'équilibre général du budget et de la politique de financement.

Ce rapport est, également, un outil de prospective pour :

- Déterminer la capacité réelle à financer les décisions prises par les élus,
- Lancer un investissement et savoir de quelle façon on le payera,
- Établir les budgets futurs en évaluant les perspectives économiques locales et nationales qui vont impacter fortement les moyens financiers de la Ville.

La combinaison d'une prospective budgétaire réaliste et d'une action politique responsable permet à notre Ville de maintenir une situation financière saine, tout en poursuivant une meilleure qualité de service à ses habitants.

Le présent document introductif au DOB comporte successivement :

- A. Un rappel sur la présentation du budget,
- B. Le contexte économique budgétaire national,
- C. Une analyse de la situation financière et fiscale de la Collectivité :
  - Rappel du budget 2019
  - Fonctionnement
  - Investissement dont les AP/CP

Puis, seront présentées les principales orientations budgétaires 2020 :

- Investissement, une présentation du PPI et de la structure de la dette
- Fonctionnement
- La structure et l'évolution des effectifs

Le Rapport d'Orientations Budgétaires sera acté par une délibération spécifique, en conformité des dispositions de la Loi NOTRé N° 2015-991 du 7 août 2015.

# I – SITUATION ACTUELLE

---

## A – RAPPEL SUR LA PRESENTATION DU BUDGET

---

Préparé par l'exécutif local et approuvé par l'assemblée délibérante de la Collectivité, le budget est l'acte qui prévoit et autorise les recettes et les dépenses pour une année donnée. Acte prévisionnel, il peut être modifié ou complété en cours d'exécution par l'assemblée délibérante (Budget Supplémentaire (BS), Décisions Modificatives (DM)).

D'un point de vue comptable, le budget se présente en deux parties, une section de fonctionnement et une section d'investissement. Chacune de ces sections doit être présentée en équilibre.

Schématiquement, la section de fonctionnement retrace toutes les opérations de dépenses et de recettes nécessaires à la gestion courante et régulière de la commune, c'est-à-dire qui reviennent chaque année.

*Par exemple :*

En dépenses : les charges nécessaires au fonctionnement des services de la commune, les frais de personnel, les frais de gestion (fluides, fournitures,...), les autres charges de gestion courante (subventions aux associations, ...), les frais financiers (intérêts des emprunts), les amortissements et les provisions.

En recettes : les produits locaux (recettes perçues des usagers : locations de salles, restauration scolaire, spectacles, concessions dans les cimetières, droits de places, droits de stationnement, ...), les recettes fiscales provenant des impôts locaux (Taxe d'Habitation (TH), Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties (TFPB) et Taxe Foncière sur les Propriétés Non Bâties (TFPNB)), les dotations de l'État comme la DGF, la DSU, les participations provenant d'autres organismes ou collectivités locales (Région, Département...) et les compensations d'exonérations versées par l'Etat.

L'excédent de recettes par rapport aux dépenses, de la section de fonctionnement, est utilisé, d'une part à rembourser, prioritairement le capital emprunté par la Collectivité et d'autre part à constituer de l'autofinancement qui permettra d'abonder le financement des investissements prévus par la Collectivité.

La section d'investissement présente les programmes d'investissements nouveaux ou en cours. Elle retrace les dépenses et les recettes ponctuelles qui modifient la valeur du patrimoine comme les dépenses concernant le remboursement des capitaux empruntés, les acquisitions immobilières ou les travaux nouveaux (exemple : construction d'un nouvel équipement). Parmi les recettes d'investissement, on trouve généralement les recettes destinées au financement des dépenses d'investissement, comme les subventions d'investissement, les emprunts, le produit de la vente du patrimoine, etc...

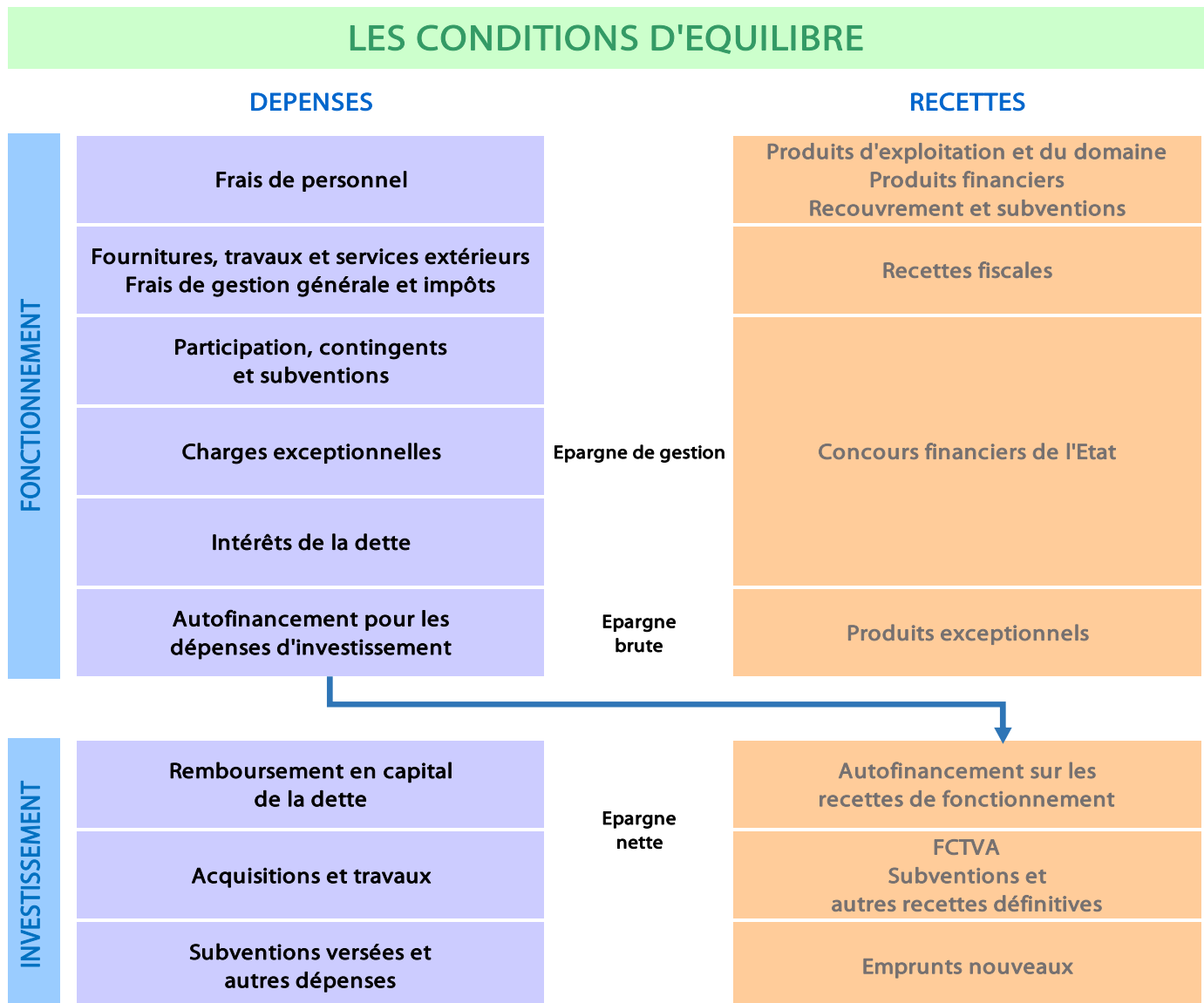
La section d'investissement est, par nature, celle qui a vocation à modifier ou enrichir le patrimoine de la Collectivité.

***Ainsi, la capacité d'autofinancement est la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement. Cet excédent alimente la section d'investissement en recettes et couvre au minimum le remboursement du capital des emprunts.***

Lorsqu'une collectivité locale souhaite réaliser des dépenses nouvelles d'investissement (construction d'un nouvel équipement, achats de terrains, ...), elle peut les financer :

- en obtenant des subventions d'équipement qui couvriront une partie des dépenses,
- et/ou en recourant à l'emprunt,
- et/ou en ayant recours à l'autofinancement, donc en diminuant les dépenses de fonctionnement ou en augmentant les recettes de fonctionnement (augmentation des impôts, augmentation des produits perçus auprès des usagers).

## LES CONDITIONS D'EQUILIBRE



---

## B – CONTEXTE ECONOMIQUE ET BUDGETAIRE NATIONAL CONNU A CE JOUR

---

### RAPPEL :

Le 22 janvier 2018, la loi de Programmation des Finances Publiques, 2018-2022, a été adoptée par le Parlement. Celle-ci précise, au sein de l'article 13 que « les collectivités territoriales contribuent à l'effort de réduction du déficit public et de maîtrise de la dépense publique, selon les modalités à l'élaboration desquelles elles sont associées ».

A ce titre, les 322 plus grandes collectivités ont été invitées, par les Préfets, à s'engager dans une démarche de contractualisation financière. En contrepartie de l'engagement de ne plus baisser brutalement leurs dotations, il est demandé à ces collectivités de contenir la hausse annuelle de leurs dépenses de fonctionnement au taux maximum de 1,2%. Au 30 juin 2018, 230 collectivités se sont engagées, dont la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin (CALL). Même si la Ville de Lens n'est pas soumise, contractuellement, pour l'instant, à cette obligation, elle doit, par l'intermédiaire du rapport d'orientation budgétaire (ROB), présenter ses objectifs, qui doivent suivre la directive nationale, concernant l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement de 1,2% d'une part et d'autre part l'évolution, à la baisse, du besoin de financement annuel (recours à l'emprunt).

Le 28 décembre 2019, la Loi de finances 2020 a été promulguée. La mesure la plus importante, concernant les collectivités territoriales est la suppression intégrale de la TH pour les résidences principales (THRP), avec une compensation prévue à l'euro près.

La loi de finances 2020 est construite sur plusieurs hypothèses :

- Une croissance économique, évaluée à 1,3% pour 2020 contre 1,4% en 2019.
- Une croissance modérée de la dépense publique, en volume, sera limitée à 0,7% en 2020, pour maintenir la maîtrise des dépenses publiques dont le poids de 53,8% en 2019 sera ramené à 53,4% du PIB en 2020.
- Une baisse des taux de prélèvements obligatoires estimée à 44,3% du PIB contre 44,7% prévu en 2019.
- Après la baisse du déficit public de la France attendue à 3,1% du PIB en 2019, le déficit public s'établirait à 2,2% du PIB pour 2020, soit une baisse de 20,4 milliards d'euros par rapport à 2019.
- Un niveau très faible des taux d'intérêts actuels, négatifs voire nuls perdure et permettrait de relancer la croissance.
- Une revalorisation des bases fiscales des locaux d'habitation, qui a la particularité pour 2020, d'être différenciée:
  - ✓ + 0,90% pour les TH sur les résidences principales (THRP)
  - ✓ + 1,20% pour les TF sur les propriétés bâties(TFPB) et les TH sur les résidences secondaires (THRS)

Au regard des hypothèses ci-dessus, l'enjeu est, donc, de maintenir une maîtrise des dépenses publiques et de ne pas redescendre en déficit excessif. Pour cela, les Administrations Publiques (APU) dont font parties les collectivités territoriales, doivent ressortir un excédent de fonctionnement, contenir leurs dépenses réelles de fonctionnement et limiter voire réduire leur besoin de financement.

La LF 2020 contient de nombreuses dispositions à l'attention des collectivités locales, notamment la suppression de la TH à 2023.

## SUPPRESSION DE LA TAXE D'HABITATION (TH)

Pour mémoire, la Loi de Finances 2018, du 30 décembre 2017, contenait des dispositions emblématiques dont le dégrèvement de la TH pour 80% des contribuables.

La loi de finances 2020, acte la suppression intégrale de la TH pour 80% des foyers fiscaux. Pour les 20% des ménages restants, l'allègement sera de 30% en 2021, de 65% en 2022. Ainsi, en 2023, plus aucun foyer ne paiera de TH sur la résidence principale.

De ce fait, les communes, les départements et les intercommunalités ne vont plus percevoir cette recette fiscale. L'Etat annonce une compensation à l'euro près. C'est pourquoi, en remplacement de la TH, les communes disposeront de l'actuelle part départementale de la TFPB. Et les intercommunalités et les départements bénéficieront d'une part de la TVA.

Cette réforme participe à une perte d'autonomie financière, car désormais les communes n'ont plus le pouvoir de voter de taux de la TH qui sont gelés au niveau de 2019. Elles percevront non plus un impôt fiscal mais une compensation. Le transfert des produits de la TFPB des départements ne correspondants pas exactement aux produits de la TH des communes, cela génère des sous ou sur compensations selon les collectivités, très peu sont compensées à un montant équivalent.

L'Etat indique vouloir une compensation pérenne et juste. C'est pourquoi, il a instauré un système de péréquation au sein de ce dispositif de compensation. Les communes dites surcompensées viendront « alimenter » les communes sous-compensées. Pour établir un transfert à l'euro près, un coefficient correcteur viendra modifier ces écarts. Il sera calculé et mis en place en 2021 et restera inchangé. Il utilisera les données suivantes :

- Produit des rôles de TFPB émis en 2020 au profit de la commune,
- Produit des rôles de TFPB émis en 2020 au profit du département,
- De l'écart de compensation.

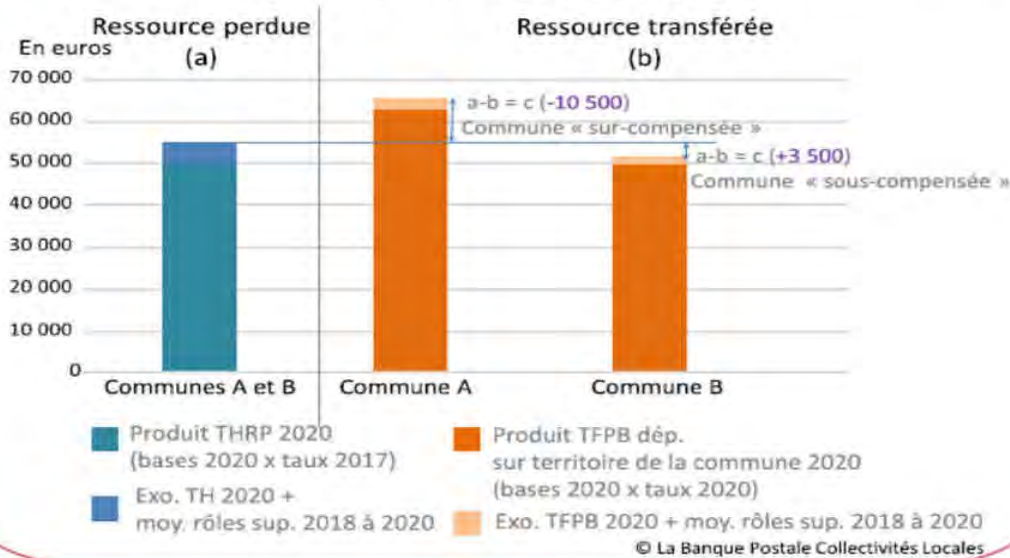
Sachant que l'écart de compensation est égal à la différence entre :

- La somme au profit et sur le territoire de la commune
  - Bases de la TH des Résidences Principales de 2020
  - Taux de la TH appliqué en 2017
  - Compensations d'exonération de TH versées en 2020
  - Moyenne annuelle des rôles supplémentaires de la THRP de 2018 à 2020
- La somme au profit du département sur le territoire de la commune
  - Produits des rôles généraux de la TFPB émis en 2020
  - Compensations d'exonération de TFPB versées en 2020
  - Moyenne annuelle des rôles supplémentaires de la TFPB de 2018 à 2020

Conséquence, il y aura autant de coefficient correcteur que de communes.

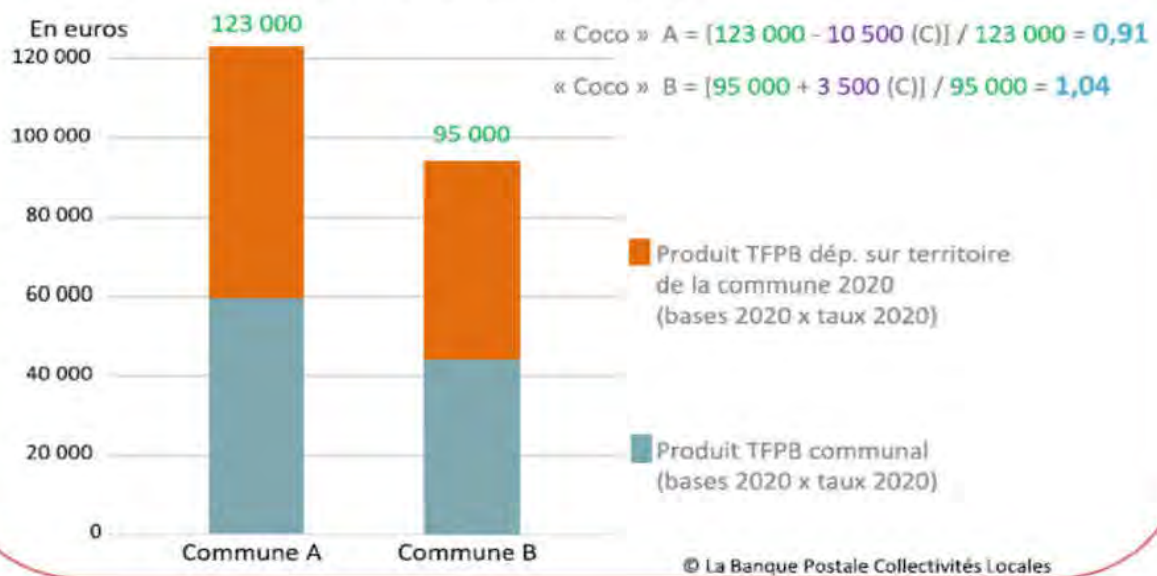
## Impact individuel de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales

### Étape 1 : Détermination du statut de la commune



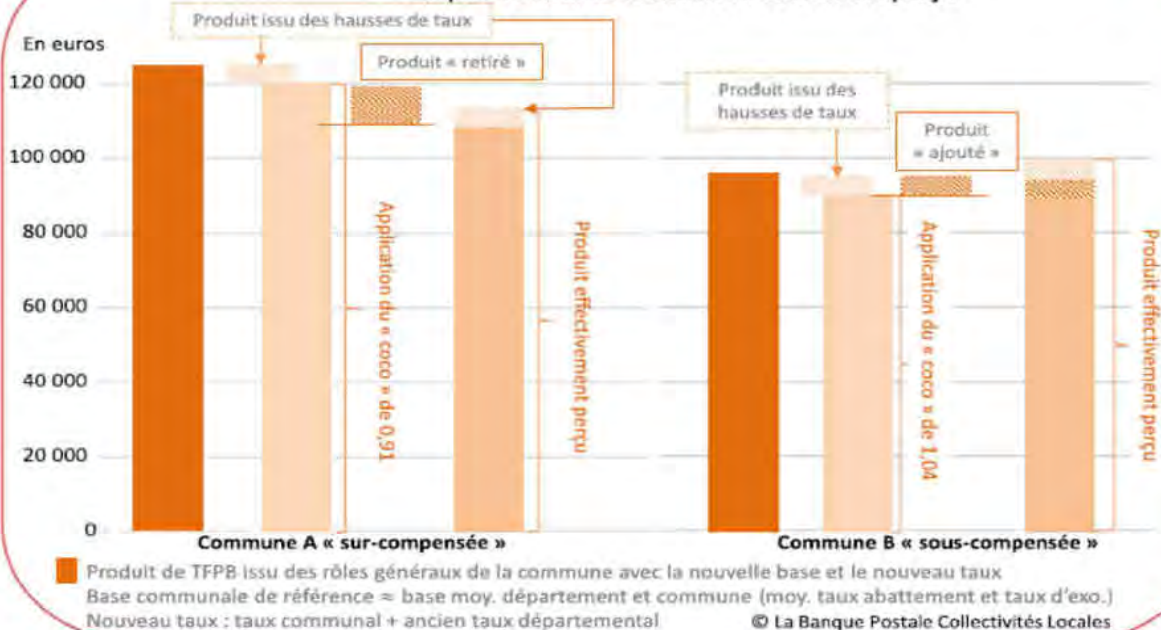
## Impact individuel de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales

### Étape 2 : Calcul du coefficient correcteur



## Impact individuel de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales

### Étape 3 : Calcul du montant effectivement perçu





Durant les deux ans de transition du dispositif (2020-2021), tous les éléments de calcul sont gelés, aux valeurs de 2020 pour les bases et de 2019 pour les taux, pour des raisons techniques. Par conséquent, il n'y aura pas non plus d'évolution en fonction des variations physiques (logements, terrains, ...).

Les évolutions physiques liées aux nombres de logements seront à nouveau prise en compte à la suppression de la TH, soit en 2023.

La suppression de la THRP a pour corollaire la réforme du financement des collectivités territoriales à compter de 2021 qui apportera peut-être d'autres paramètres.

En attendant, les communes peuvent estimer une recette identique à 2019.

A Lens, en 2019, cette recette directe prévisionnelle a représenté 11,66% des recettes réelles de fonctionnement du Budget global pour une valeur de 6 046 949 €.

Il est précisé que la Ville de Lens, à taux d'imposition constants depuis 2012, a enregistré une hausse de la recette inhérente à la TH, en 6 ans (2013 à 2019), de 336 614 €.

## EVOLUTION DES DOTATIONS

Comme 2018 et 2019, la LF 2020 poursuit le dispositif de la péréquation horizontale permanente, son financement est opéré intégralement par écrêtement de la dotation forfaitaire, c'est-à-dire entre les communes elles-mêmes. Conséquence, lorsqu'une dotation augmente, par mécanisme, une autre est minorée puisque l'enveloppe est gelée en valeur à périmètre constant.

La LF 2020 n'introduit pas de modification dans le calcul de la dotation forfaitaire qui continuera de varier en fonction de l'évolution de la population DGF.

### ➤ Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)

L'enveloppe globale de la DGF est maintenue au montant de 26,9 Md€. On y constate une reconduction de l'abondement, en 2020, de la péréquation au sein de la DGF de 180 M€ distribuée entre :

- Dotation de Solidarité Urbaine.....90 M€ comme en 2019 (110 M€ en 2018)
- Dotation de Solidarité Rurale .....90 M€ comme en 2018+2019

Dans le cadre du redressement des finances publiques, la Ville de Lens a vu diminué sa DGF de 2014 à 2018, perte compensée par l'évolution de sa DSU. Toutefois, il est constaté, depuis 2019, une légère augmentation de la DGF, due au facteur physique (accroissement de la population), cela malgré la stabilisation de la DGF. La Ville de Lens ayant vu sa population croître peut espérer une légère revalorisation de sa DGF pour 2020.

Un renforcement des dotations de péréquation est prévu par la LF 2020 (180 M€ en 2019 contre 190 M€ en 2018 et 380 M€ en 2017), pour répartir la DGF plus équitablement entre les collectivités.

La LF 2020 prévoit une rénovation du mécanisme de la DGF territoriale qui avait été introduit par la loi de la Reforme des Collectivités Territoriales (RCT) de 2010. La LF 2020 complète ce mécanisme d'unification de la DGF des communes au sein de leur EPCI par un nouveau dispositif de mise en commun de la DGF communale. En effet, dans un délai de 2 mois à compter de la communication des montants DGF, l'organe délibérant de l'EPCI peut proposer à l'ensemble des communes membres de :

- mettre en commun tout ou partie des attributions,
- répartir intégralement le montant global entre les communes à partir de critères de ressources et de charges librement choisis dans un objectif de solidarité et de cohésion des territoires,
- adopter la proposition à la majorité des suffrages exprimés.

La LF 2020 limite l'ampleur de la redistribution en imposant une différence entre montant initial et final maximum de 1% des recettes réelles de fonctionnement du budget principal de la commune constatées dans le compte de gestion afférent au pénultième exercice (N-2).

#### ➤ Dotations d'équipement

Ces dotations représentent une enveloppe de 2,8 Md€ contre 2,9 Md€ en 2019. Elles contiennent notamment la Dotation au Soutien d'Investissement Local DSIL et la Dotation Politique de la Ville.

- La DSIL, créée en 2016, a pour objectif de soutenir les collectivités à investir.

Cette dotation (DSIL) devient pérenne afin d'accompagner la transformation des territoires.

- Dotation Politique de la Ville (DPV)

Cette dotation, créée en 2009, vise à compléter la logique de péréquation par un soutien renforcé aux quartiers prioritaires de la politique de la Ville, tels que les cités 12-14 et 9-9bis, la Grande Résidence, la résidence Sellier, la résidence des Provinces. Cela a permis à la Ville de Lens de déposer des dossiers, correspondant aux critères de la DPV pour la création d'un Skate Park mais aussi de financer la mise en sécurité et l'aménagement aux accès PMR d'écoles comme Voltaire, Curie, ou Pasteur. De plus, en 2019, la dotation de la DPV permettra de financer, en outre, la maîtrise d'œuvre et la reconstruction de la salle Sion, détruite par un incendie le 14 juillet 2017.

#### ➤ Dispositif de péréquation horizontale: Fonds de Péréquation des ressources Intercommunales et Communales (FPIC)

Le FPIC a été mis en place en 2012, dans le but de réduire les inégalités de ressources entre collectivités territoriales, en prélevant une fraction des ressources fiscales de certaines collectivités pour la reverser à d'autres moins favorisées. Il devait atteindre à partir de 2016, 2% des ressources communales et intercommunales, soit plus d'un milliard d'euro, mais depuis la loi de finances 2018, le niveau des ressources du FPIC est fixé à 1 Md €.

Pour information, la CALL applique une répartition de droit commun pour elle et ses communes membres. Le FPIC qui s'élève à 7 968 784 € en 2019 a été réparti : comme suit :

- 2 827 080€ pour la CALL
- 5 141 704 € pour les communes.

La Ville de Lens a quant à elle perçu un reversement de 482 574 €.

## C – ANALYSE DE LA SITUATION FINANCIERE ET FISCALE DE LA COLLECTIVITE

### RAPPEL DU BUDGET PRIMITIF (BP) 2019

#### *Fonctionnement :*

DEPENSES		RECETTES	
Charges à caractère général	13 983 536 €	Atténuation de charges	280 000 €
Charges de personnel	27 273 500 €	Produits des services et du domaine	2 001 105 €
Autres charges de gestion courante	2 782 600 €	Impôts et taxes	29 110 071 €
Charges financières	1 400 000 €	Dotations et participations	19 045 608 €
Atténuation de produits	11 200 €	Autres produits de gestion courante	594 990 €
Charges exceptionnelles	91 164 €	Produits financiers	9 771 €
Dépenses imprévues	15 000 €	Produitsexceptionnels	161 500 €
	<b>45 557 000 €</b>		<b>51 203 045 €</b>

**Soit un autofinancement de : 5 646 045 €**

#### *Investissement :*

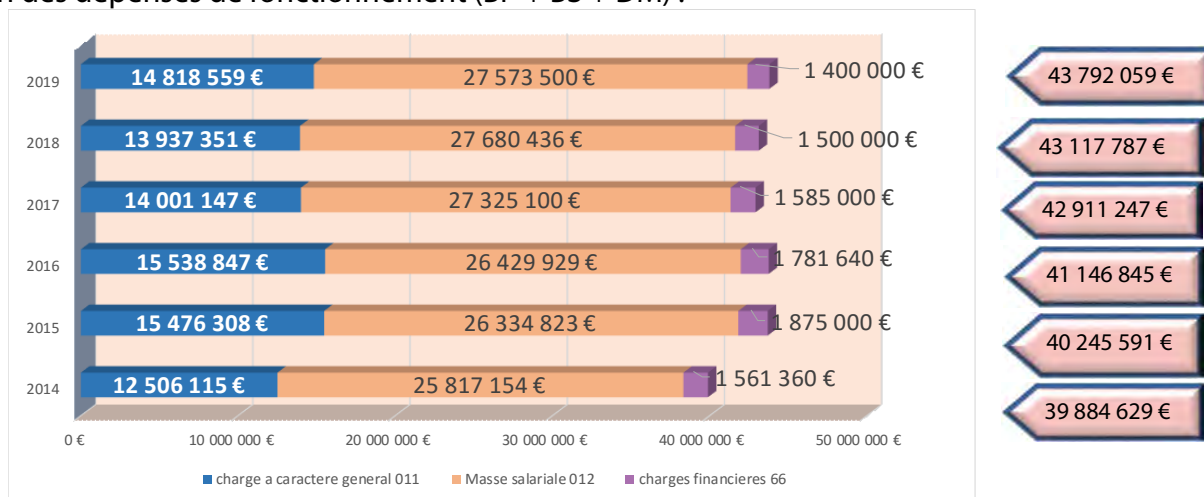
DEPENSES		RECETTES	
Immobilisations corporelles	8 115 737 €	Subventions d'investissement	2 705 153 €
Immobilisations incorporelles	1 537 930 €	Recours à l'emprunt	5 743 404 €
Immobilisations en cours	2 984 087 €	Immobilisations en cours	200 000 €
Remboursement capital de la dette	4 171 905 €	Dotations et fonds	1 390 000 €
Subvention d'investissement	30 000 €	Opérations pour compte de tiers	30 000 €
Subventions d'équipement versees	100 000 €	Produits de cessions	1 301 001 €
Dotations	60 000 €	Créances	14 056 €
Dépenses imprévues	30 000 €		
	<b>17 029 659 €</b>		<b>11 383 614 €</b>

**-5 646 045 € Couverture par autofinancement**

# SECTION DE FONCTIONNEMENT

## EVOLUTION DES GRANDS CHAPITRES DE 2014 À 2019

Evolution des dépenses de fonctionnement (BP + BS + DM) :

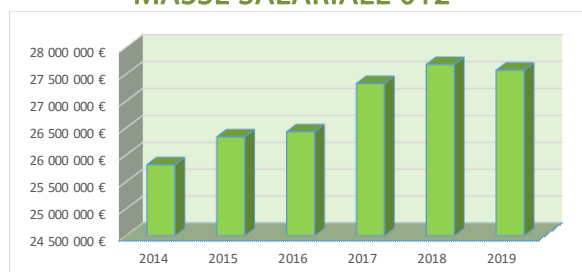


### CHARGES A CARACTERE GENERAL 011



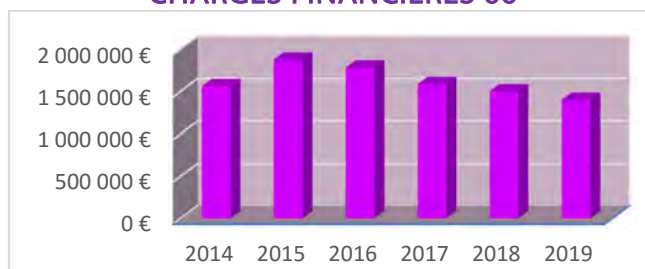
Evolution des charges sur 6 ans = 18,49 %, soit 3,08 %, en moyenne, de plus par an

### MASSE SALARIALE 012



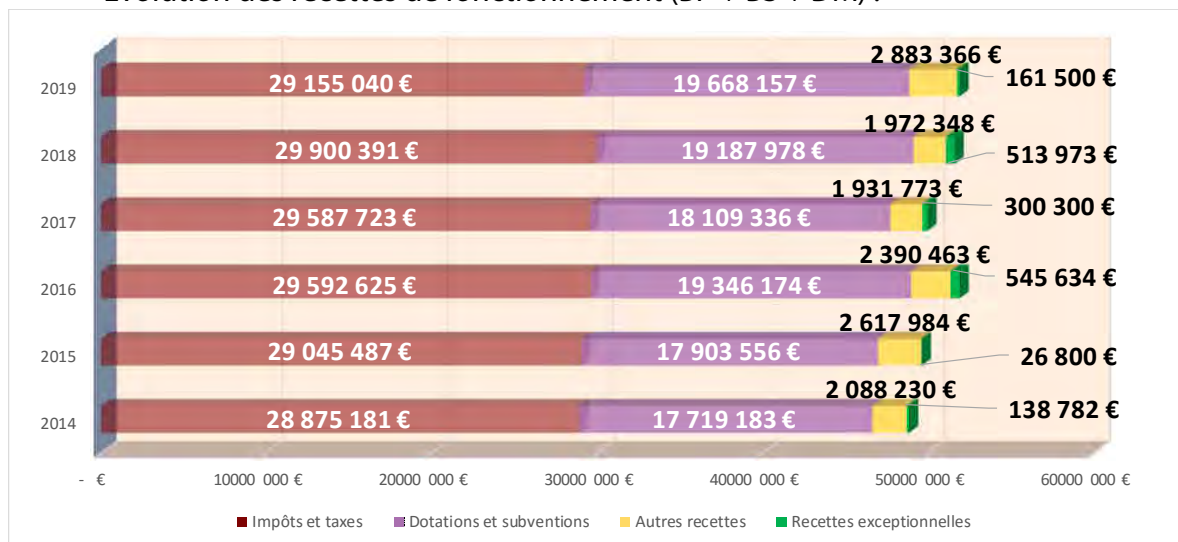
De 2014 à 2019, les charges de personnel, budgétées, ont augmenté, en moyenne, de 1,13 % par an. En 2017, les ALSH ont été repris en gestion directe pour les petites vacances et sur marché pour la période d'été. En 2018, les agents de la piscine (fermée en avril 2018) ont bénéficié d'une mobilité, soit interne soit vers d'autres collectivités, ce qui a impacté la masse salariale.

### CHARGES FINANCIERES 66

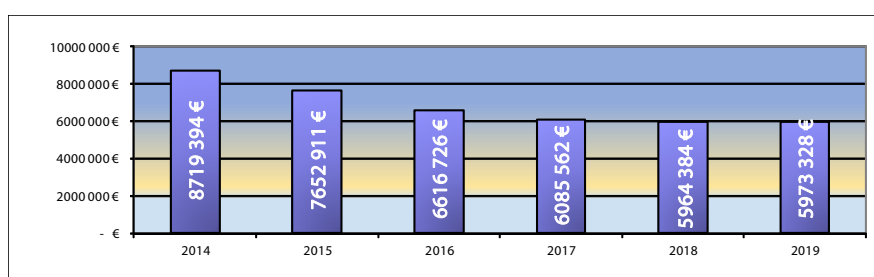


Les charges financières ont baissé de 10,33 % de 2014 à 2019, parallèlement, sur 6 ans, l'encours de dette a baissé de 34,14 %. Il est à noter l'absence de recours à l'emprunt depuis 2015.

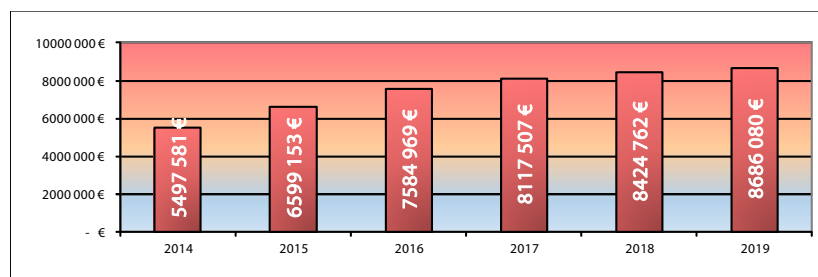
## Evolution des recettes de fonctionnement (BP + BS + DM) :



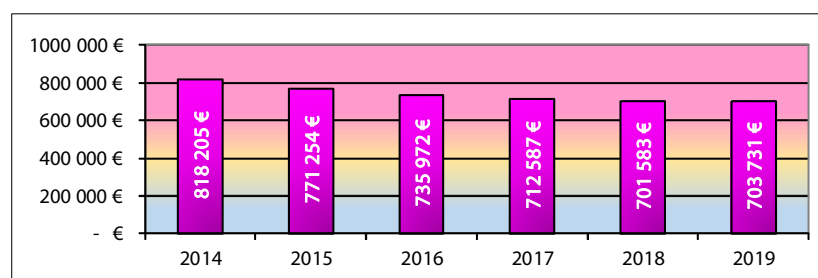
## DOTATION GLOBALE DE FONCTIONNEMENT



## DOTATION DE SOLIDARITE URBAINE

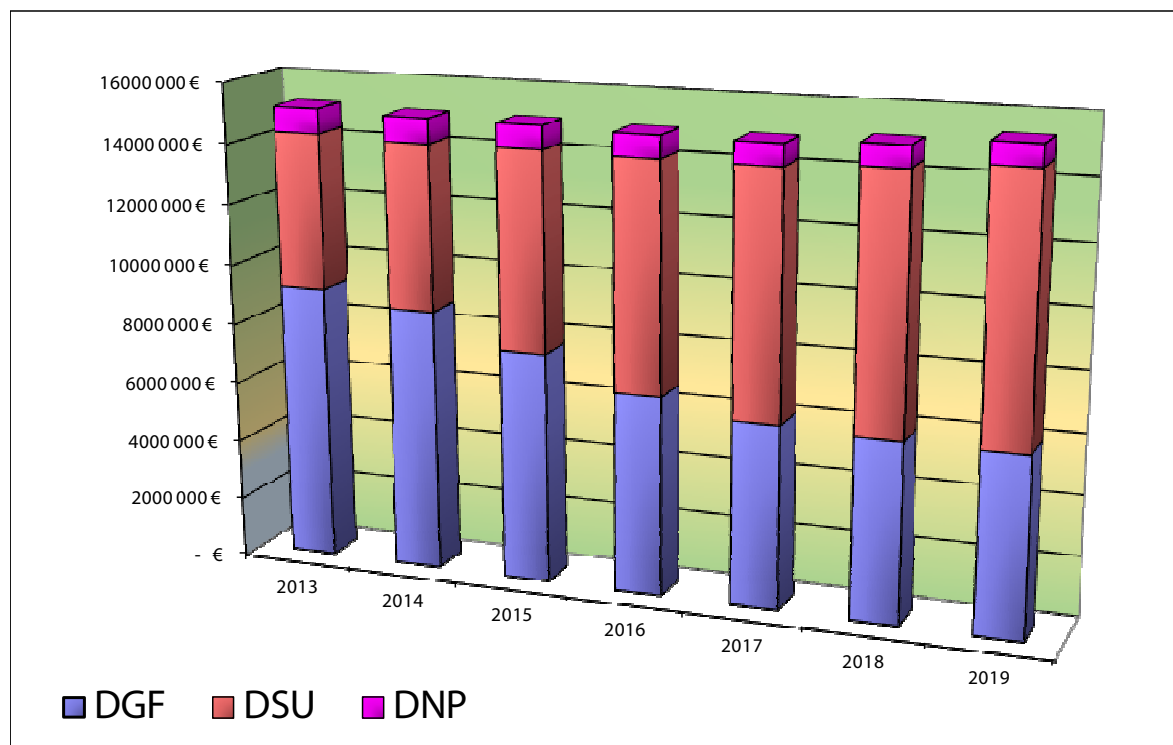


## DOTATION NATIONALE DE PEREQUATION



Les dotations, allouées à la Ville de Lens, ont connu des variations, depuis 2014, dues à la participation des collectivités au redressement des finances publiques, ce qui représente une baisse globale de 0,795% des dotations, entre 2014 et 2017. Grâce au mécanisme de péréquation, (DSU) et la variation de population, la Ville de Lens constate une augmentation de 1,17% en 2018 et de 1,81% en 2019. Ce qui représente, globalement une hausse de 2,18% entre 2014 et 2019, pour une augmentation de 327 959 €

## DOTATIONS : DGF+DSU+DNP



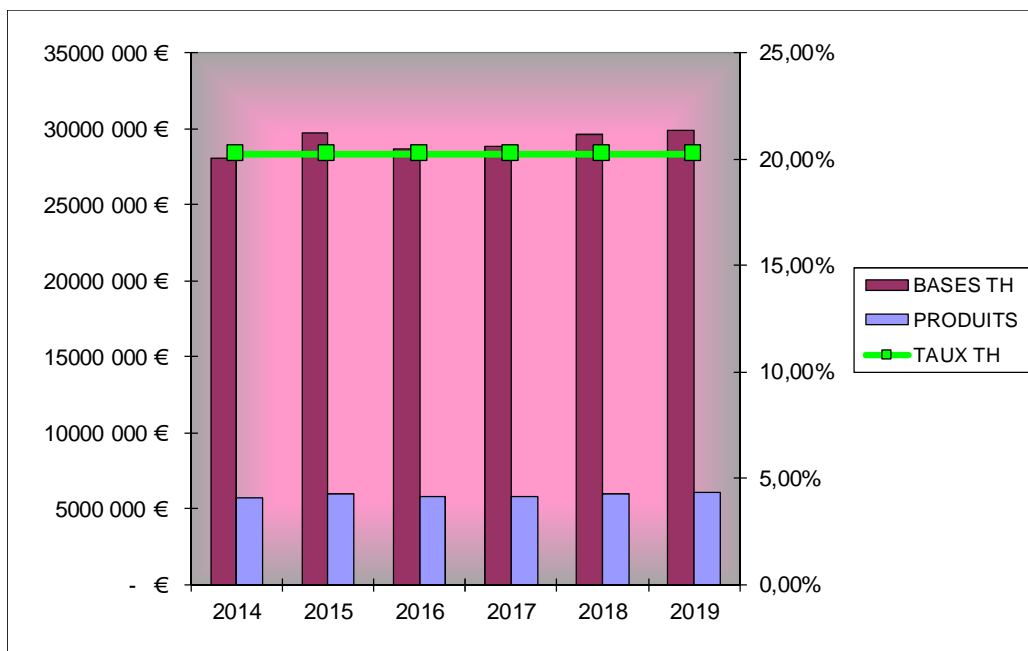
### DGF et nombre d'habitants

IMPACT DE LA POPULATION SUR LA DGF	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Population DGF (totale INSEE + résidences secondaires)	35 008	33 454	32 451	31 991	30 961	31 207
Variation de population / N-1	-811	-1554	-1003	-460	-1030	246
Variation de population / N-1 en %		-4,44%	-3,00%	-1,42%	-3,22%	0,79%
DGF notifiée	8 719 K€	7 652 K€	6 616 K€	6 085 K€	5 964 K€	5 973 K€
Evolution de la DGF	-4,95%	-12,23%	-13,54%	-8,03%	-1,99%	0,15%

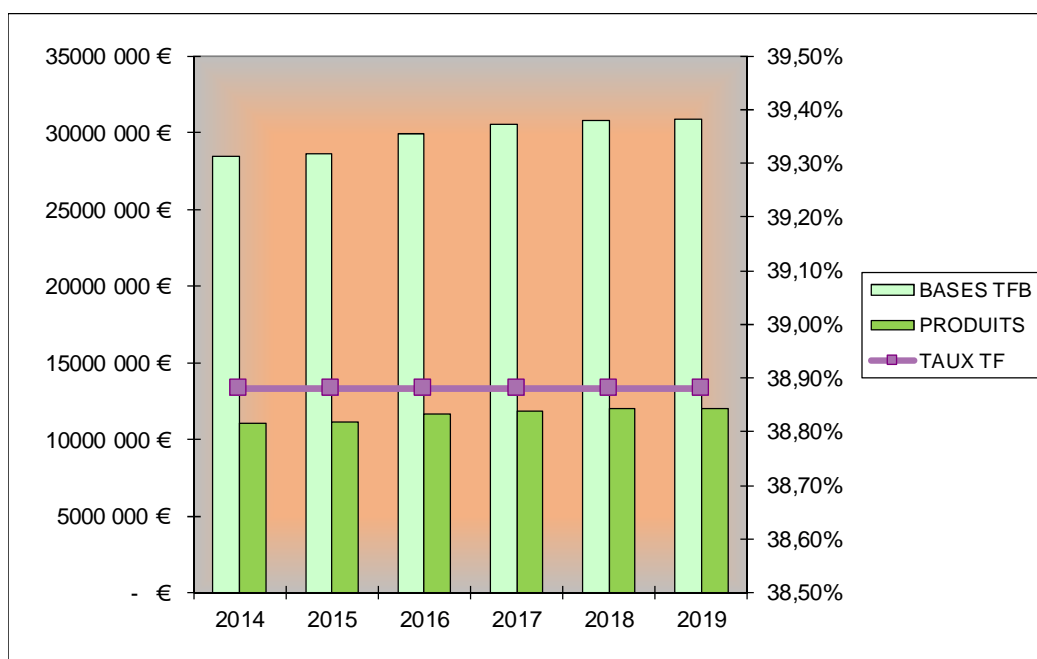
Il est constaté sur ce tableau que le nombre d'habitants possède un impact sur le montant de la DGF reçue par la Collectivité. En effet, une diminution de 1 000 habitants, représente une baisse de la DGF d'une valeur approximative de 100 K€.

Comme la population estimée en 2020, selon l'INSEE, (année de référence 2017), a évolué de 534 habitants par rapport à 2019 (année de référence 2016), il est donc envisageable d'espérer une augmentation de la DGF, d'environ 50 K€, sous réserve des autres critères de calcul.

## TAXE D'HABITATION



## TAXE FONCIERE SUR LE BATI



Depuis 6 ans, les taux sont inchangés. Le produit communal quant à lui augmente notamment suite à la variation physique du parc immobilier de la Ville et de la réévaluation des bases décidée par l'Etat.

# SECTION D'INVESTISSEMENT

## INVESTISSEMENT PLURI ANNUEL DE LA COLLECTIVITE AP/CP

En séance du 31 mars 2008, le Conseil Municipal a adopté l'ouverture d'autorisations de programme pour la réalisation des investissements liés au projet de rénovation urbaine du quartier de la Grande Résidence, en vue de la signature de la convention financière ANRU du 20 juin 2008.

La situation des AP/CP est la suivante au 31 décembre 2019 :

AUTORISATIONS DE PROGRAMME	AP prévues	Réalisés de 2008 à 2018	Réalisés au 30/12/2019	% réalisation
Aménagements	21 963 758 €	21 236 412,79 €	165 882,65 €	97,44%
Equipements scolaires	24 181 986 €	24 181 985,81 €	- €	100,00%
Equipements sportifs	8 191 893 €	8 059 856,50 €	11 836,36 €	98,53%
Equipements commerciaux	4 137 045 €	3 885 893,02 €	160 965,43 €	97,82%
Equipements à vocation sociale	4 008 083 €	3 934 439,15 €	2 733,86 €	98,23%
<b>TOTAL</b>	<b>62 482 765 €</b>	<b>61 298 587 €</b>	<b>341 418 €</b>	<b>98,65%</b>

L'ensemble des opérations gérées en Autorisation de Programme sont terminées avec un taux de réalisation de 98,65%.

## INVESTISSEMENT DE 2014 À 2019

Evolution des dépenses d'investissement réelles (DRI) réalisées						
Nature	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Remboursement du capital	2 596 891,73 €	3 349 843,64 €	3 372 733,35 €	3 483 800,25 €	3 601 128,57 €	3 723 533,81 €
Subvention d'équipement	6 589 000,00 €	- €	1 209 995,23 €	32 000,00 €	16 000,00 €	119 500,00 €
Equipements divers	15 597 323,33 €	12 512 285,97 €	13 241 743,97 €	16 605 717,99 €	17 308 810,23 €	10 990 955,54 €
<b>TOTAL =</b>	<b>24 783 215,06 €</b>	<b>15 862 129,61 €</b>	<b>17 824 472,55 €</b>	<b>20 121 518,24 €</b>	<b>20 925 938,80 €</b>	<b>14 833 989,35 €</b>

Les dépenses réelles d'investissement réalisées, reprises sur ce tableau, sont financées, principalement, par l'autofinancement, les subventions reçues sur la période et, dans une moindre mesure, par les produits de cessions de terrains et de bâtiments ainsi que la récupération du fonds de compensation à la TVA, calculé sur les dépenses éligibles.

La variation s'explique par la nature des projets, les réalisations phares, par année, ont été principalement réalisées en AP/CP :

2014: Participation d'investissement pour le Louvre-Lens, restructuration du centre Vachala, aménagement du Centre Technique Municipal, réhabilitation du gymnase Jean Zay.

2015: Construction du groupe scolaire Thérèse Cauche, réhabilitation de la Crèche Lacore.

2016: Restructuration du centre Dumas, réhabilitation de la salle Fauquette, participation aux travaux de franchissement de la voie ferrée.

2017: Restructuration de la zone urbaine de la GR, 2<sup>ème</sup> année de réhabilitation de la salle Fauquette, acquisition de chemin piétonnier à la gare.



2018: Acquisition de terrains ou d'immeuble à EPF, aménagement de voiries

2019: Aménagements de voirie, travaux en l'hôtel de Ville pour la création du Guichet Unique

## Investissement de 2019

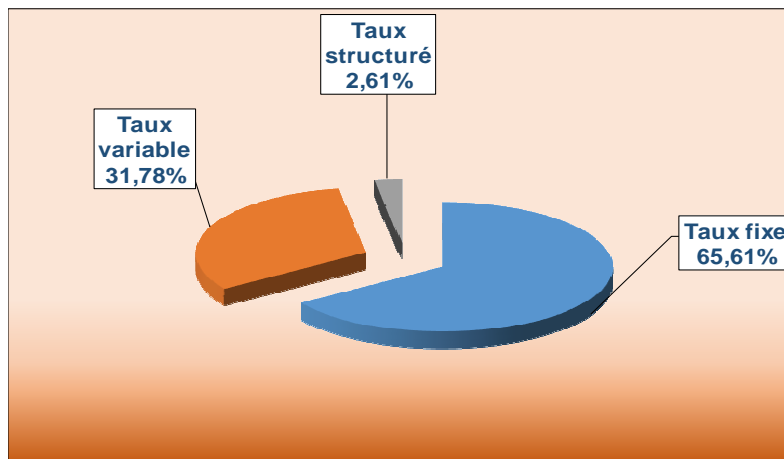
Chapitre 10	Dotations	58 902.32 €
Chapitre 16	Remboursement capital des emprunts	3 723 533.81 €
Chapitre 16	Remboursement de capital (agence de l'eau, EPF)	368 213.80 €
Chapitre 20	Immobilisations incorporelles	713 815.74 €
Chapitre 204	Subventions équipements	119 500.00 €
Chapitre 21	Immobilisations corporelles	8 127 687.13 €
Chapitre 23	Immobilisations en cours	1 706 125.19 €
Chapitre 27	Dépôts et cautionnements	500.00 €
Chapitre 45	Travaux pour compte de tiers	15 711.36 €
	Soit un total de	<hr/> 14 833 989.35 €

Ces dépenses d'investissement ont été consacrées à:

- l'aménagement de voiries, de trottoirs, de l'environnement,
- la rénovation de l'éclairage public,
- la mise en conformité, aux travaux de création,
- l'aménagement du Guichet Unique,
- la réalisation du Skate Park, d'aires de jeux,
- l'acquisition d'immeubles et de terrains à l'EPF,
- l'acquisition de matériel pour les services,
- la rénovation des bâtiments communaux.

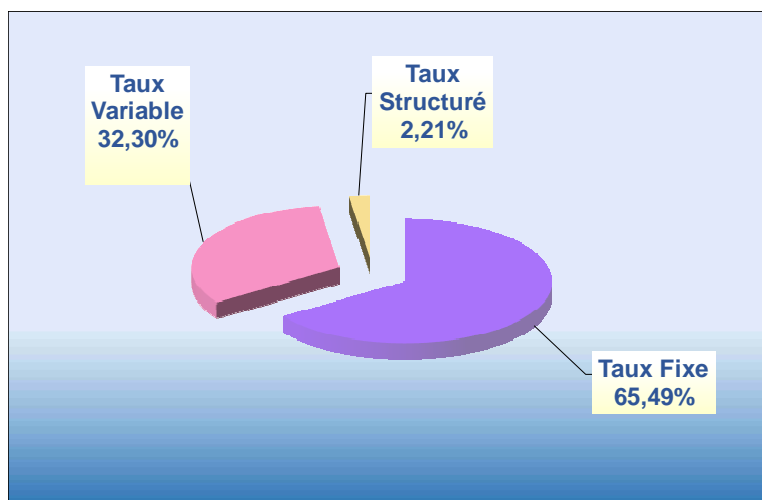
mais également au remboursement de la dette, au versement d'aide pour les primo-accédants.

## STRUCTURE DE LA DETTE PAR TYPE DE TAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019



## STRUCTURE DE LA DETTE PAR TYPE DE TAUX AU 31 DECEMBRE 2019

Le capital restant dû était de 37 547 476,49 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Etant donné que la Ville n'a pas eu recours à l'emprunt en 2019, l'encours de dette est donc de 33 823 942,68 € au 31 décembre 2019 reparti comme suit :



### **DEFINITION :**

**Taux variable :** Emprunts avec un taux basé sur le Livret A + une marge de 0.6% ou sur le PEL + une marge de 1.35%.

**Taux structuré :** Taux basé sur CMS30-CMS2 (comparaison des taux à court terme et long terme) Un fond de soutien a été mis en place par l'Etat, en 2011, pour venir en aide aux villes ayant des taux structurés. Cette aide pouvait représenter jusque 75 % de l'indemnité pour accompagner les collectivités les plus fragilisées. Dans ce cadre, la Ville de Lens a soumis un dossier et ne pouvait obtenir que 4,5 % d'aide soit 18 K€ sur 410 K€ d'indemnité en cas de remboursement anticipé. La Collectivité n'a, donc, pas donné suite à ce dossier qui s'avère très peu risqué au vu de la faiblesse de l'aide accordé par l'Etat, d'autant que l'inversion de la courbe des taux ne s'est pas produite depuis.

Cet emprunt se termine en 2022. Son capital restant dû est de 748 784.24 € au 31 décembre 2019.

Depuis 2015, la Ville n'a pas eu de recours à l'emprunt ce qui a permis un désendettement de 17 531 039,62 € au 31 décembre 2019.

# II - PRINCIPALES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2020

L'objectif de la municipalité est toujours d'améliorer la qualité du service public rendu à la population par plus de proximité tout en contrôlant l'utilisation des deniers publics. Soucieuse du bien-être de ses concitoyens, la Collectivité a lancé en 2018 de grands projets, dont la réalisation commence en 2020, notamment la modernisation de la cité 12-14, par le biais du programme ANRU II, et la création d'un centre aquatique. Compte tenu de l'investissement nécessaire, en 2020 comme en 2019, la Ville de Lens s'inscrit dans une politique de rationalisation et de maîtrise des dépenses tant en fonctionnement qu'en investissement, et d'optimisation des ressources permettant ainsi la réalisation des projets de la Collectivité.

- ❖ La Municipalité, conformément à ses engagements, propose :
  - de **maintenir les taux de la fiscalité** actuel, de la Taxe d'habitation (gelée par la réforme de la fiscalité) et des Taxes Foncières pour la 8<sup>ème</sup> année consécutive,
  - de **plafonner un encours de dette maximum à 48 M€**, en réponse aux recommandations de la CRC et de maîtriser le stock de dette de la Collectivité. Ce qui permet, en 2020, compte tenu du non recours à l'emprunt depuis cinq ans, d'envisager un recours à l'emprunt, et de prévoir des dépenses assurées par l'autofinancement.
- ❖ La Collectivité prend en compte également :
  - une revalorisation minime du montant de la DGF et de la DSU due à l'augmentation de la population,
  - la perte de son pouvoir sur le taux de la TH, désormais figé à son niveau de 2019, par la Loi de Finances 2020,
  - une dotation communautaire inchangée soit 9,3 M€.

C'est ainsi que la Collectivité peut estimer ses recettes réelles de fonctionnement en légère hausse par rapport à 2019 et envisager de prévoir ses dépenses :

- en investissement, limitées avec un recours à l'emprunt maîtrisé,
- en fonctionnement pour un montant maximum de 46 079 K€ soit 1,15 % de plus qu'au BP de 2019 et ainsi dégager de l'autofinancement qui permettra de réduire le recours à l'emprunt.

La Municipalité poursuivra ses efforts entrepris, depuis 2014, en faveur de l'accueil du public, de la solidarité, de la jeunesse, du sport et du développement durable qui sont des enjeux forts pour la Collectivité.

Ces différentes politiques publiques de la Collectivité se concrétisent par :

- les projets des services à la population (Guichet Unique, petite enfance avec la crèche, le relais des assistantes maternelles, micro-crèche, la halte-garderie, éducation dont la cité éducative, la culture avec la médiathèque, le Colisée, les festivités...), de l'environnement (propreté, espaces verts, ...), de l'aménagement (stratégie foncière, logement, ...), de la rénovation des équipements publics, la construction d'un centre aquatique,
- les services supports assurant la logistique.

## A - LA SECTION D'INVESTISSEMENT

Les crédits d'investissement pour l'exercice 2020 s'inscriront dans la poursuite de la démarche de maîtrise globale des dépenses engagée depuis 2010 dans le cadre d'acquisition, de renouvellement ou de rénovation des équipements.

### EQUIPEMENTS 2020

Les priorités affichées pour 2020 en matière d'équipement se déclineront comme suit :

- Acquisitions foncières dans le cadre des conventions avec l'EPF..... 3 260 000 €
- Aménagement de voirie dont la route d'Arras..... 1 900 000 €
- Création du nouveau centre aquatique..... 1 000 000 €
- Aménagement de bâtiments communaux (salles, CTM, Colisée, etc.) ..... 812 700 €
- Travaux divers dans les écoles ..... 686 400 €
- Travaux dans les cimetières (aménagement, reprises concessions ...) ..... 481 600 €
- Etudes pour la réalisation du projet Cœur de Ville ..... 446 000 €
- Rénovation de la cité 12-14 dont le groupe scolaire Jean Macé, ANRU II ..... 410 000 €
- Réhabilitation du conservatoire de musique..... 400 000 €
- Acquisition de véhicules ..... 393 500 €
- Aménagement pour Personnes à Mobilité Réduite ..... 300 000 €
- Aménagement de terrains (espaces verts) et aires de jeux..... 286 000 €
- Matériel informatique et logiciel..... 211 700 €
- Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier..... 124 800 €
- Matériel de bureau et informatique pour la cité éducative ..... 59 900 €

### RESSOURCES 2020

Les dépenses d'investissement sont financées par des recettes déterminées et estimées ci-dessous :

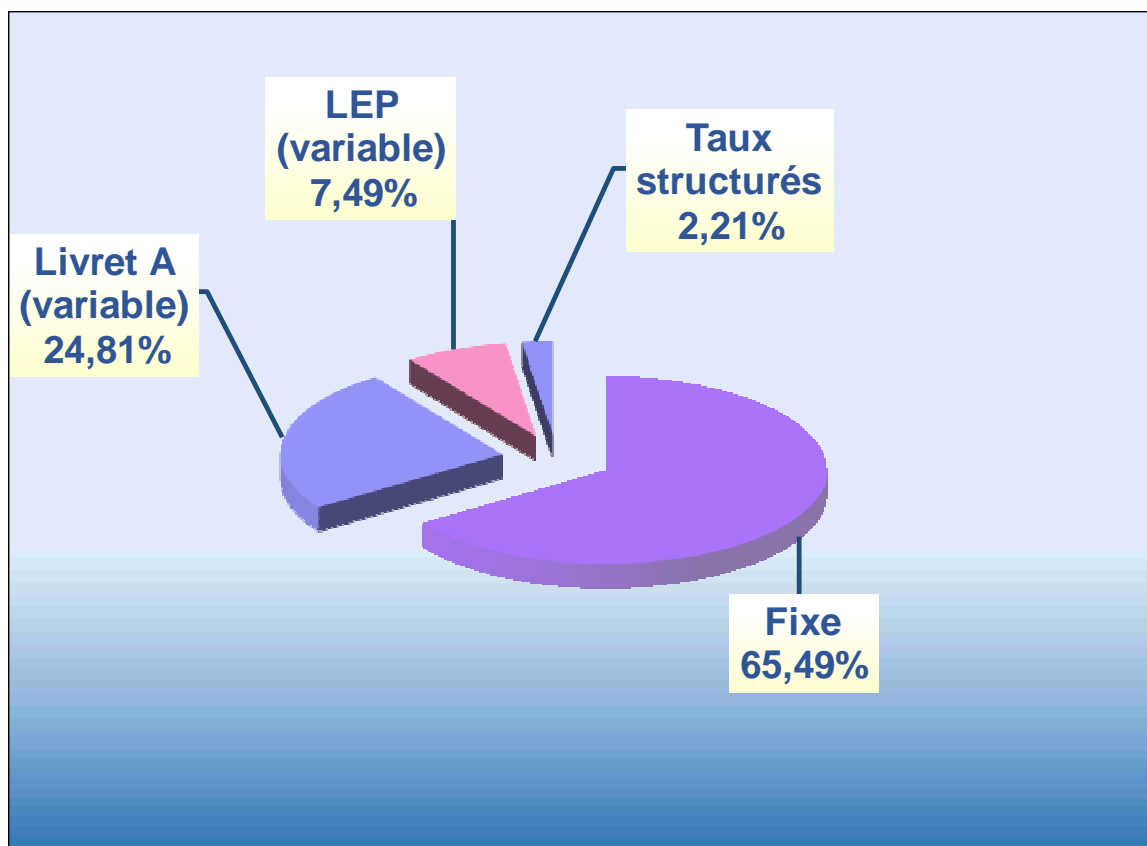
- Le recours à l'emprunt..... 5 200 212 €
- La participation communautaire, suite à la convention de gestion pour le transfert de la ZAC (délibération du 20 mars 2019) ..... 3 600 000 €
- Les subventions relatives aux travaux réalisés ..... 1 820 143 €
- Le Fonds de Compensation à la TVA, basé sur les dépenses de 2019 ..... 1 500 000 €
- Les amendes de polices ..... 320 000 €
- Les cessions du patrimoine..... 228 000 €
- La Taxe Locale d'Équipement..... 170 000 €
  
- L'autofinancement (issu de l'excédent de fonctionnement) ..... 1 700 000 €
- Les amortissements ..... 5 100 000 €

A ce jour, les crédits nécessaires par projet restent à affiner, voire à arbitrer.

Le budget de 2020 peut donc se construire avec un emprunt dont le montant est estimé à 5 200 212 €, toujours avec une maîtrise des dépenses, ce qui a permis de faire les investissements 2015 à 2019 avec de l'autofinancement.

## STRUCTURE ET GESTION DE LA DETTE

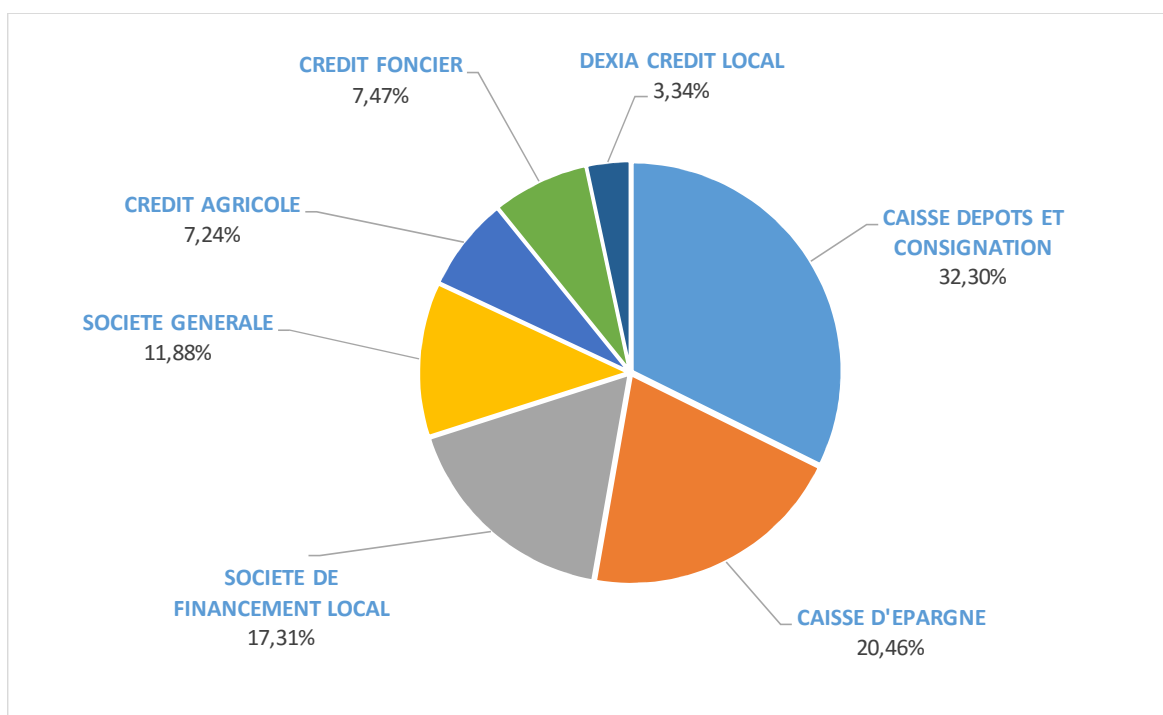
La gestion de la dette est un enjeu important pour une gestion saine d'une collectivité. C'est la raison pour laquelle la Ville n'a pas emprunté depuis 2015 et qui se structure, au 1<sup>er</sup> janvier 2020 comme suit :



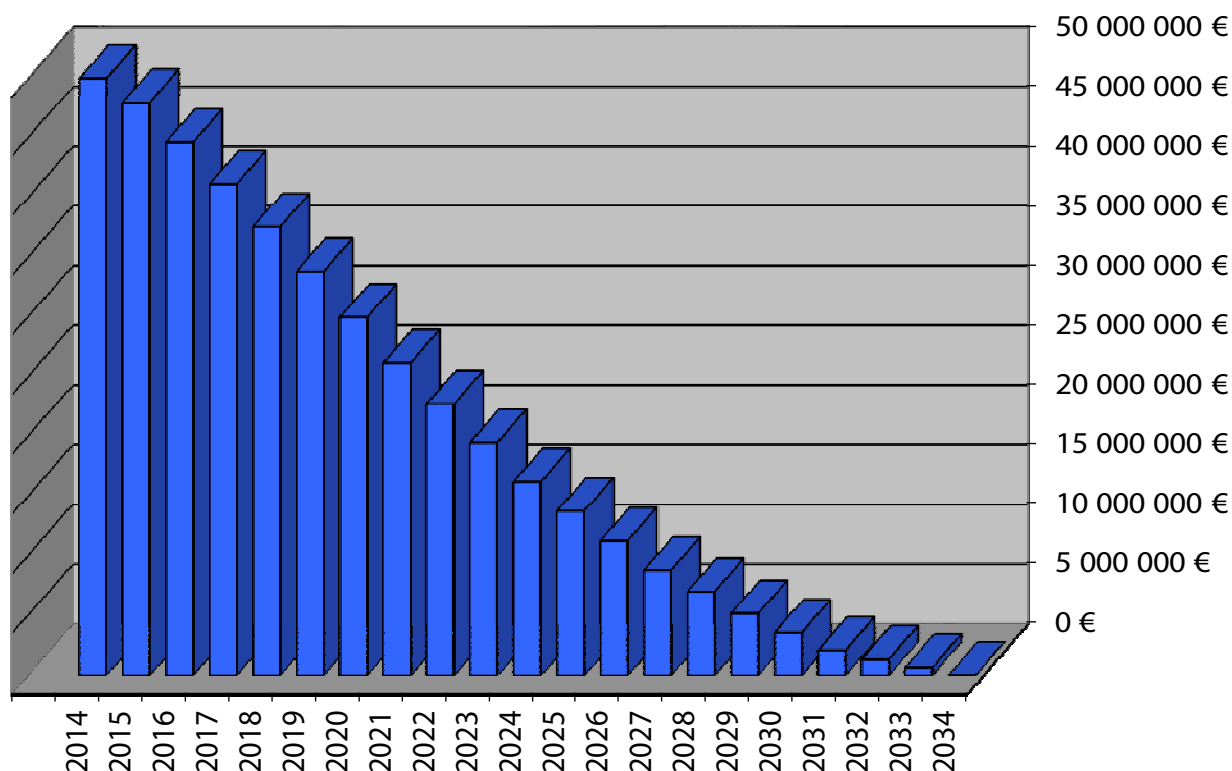
Ce qui donne en valeur la répartition suivante de l'encours de la dette (capital restant dû) :

INDEX	AU 01/01/2020
Fixe	22 150 440,61 €
Livret A (variable)	8 391 384,40 €
LEP (variable)	2 533 333,43 €
Taux structurés	748 784,24 €
	<b>33 823 942,68 €</b>

Ces emprunts sont répartis entre les différentes banques de la façon suivante :



Représentation graphique de l'extinction de la dette



Pas de recours à l'emprunt depuis 2015, ce qui explique la baisse depuis 2016 de l'encours de dette.

Pour mémoire, le Conseil Municipal avait fixée, depuis 2015, un encours de dette, plafonnée à 51 M€ équivalent à l'encours de 2014. Mais, après observations de la CRC, la Ville a décidé de suivre ses recommandations, et a prévu un encours maximum de 48 M € pour 2020 puis de 45 M € à partir de 2021.

# RETROSPECTIVE 2019 ET PROSPECTIVE 2020 A 2023

Les hypothèses d'élaboration sont :

- Une maîtrise des dépenses de fonctionnement pour dégager de l'autofinancement. (évolution maîtrisée)
- Un recours à l'emprunt limité en fonction du besoin de financement annuel, déduction faite de l'autofinancement, tout en conservant un encours de dette maximum de 48 M€
- Une capacité de désendettement préconisée par les prêteurs.

## Retrospective et prospective

<u>Fonctionnement</u>	<u>réalisé</u>				
	2019	2020	2021	2022	2023
DEPENSES FONCTIONNEMENT	44 098 970,26 €	46 082 971 €	46 774 216 €	47 475 829 €	48 187 966 €
	2019	2020	2021	2022	2023
RECETTES FONCTIONNEMENT	54 529 806,32 €	51 885 254 €	52 428 149 €	52 952 430 €	53 481 955 €
R- D = AUTOFINANCEMENT	10 430 836,06 €	5 802 283 €	5 653 933 €	5 476 602 €	5 293 989 €

<u>Investissement</u>	<u>réalisé</u>				
	2019	2020	2021	2022	2023
DEPENSES INVESTISSEMENT COURANT	9 501 754,41 €	10 186 015 €	3 000 000 €	2 500 000 €	3 000 000 €
DEPENSES REMBOURSEMENT EMPRUNT	4 091 747,61 €	3 856 905 €	4 131 312 €	4 383 786 €	4 724 172 €
DEPENSES INVESTISSEMENT PISCINE	12 930,00 €	1 000 000 €	15 236 817 €	10 028 059 €	6 379 774 €
DEPENSES INVESTISSEMENT FONCIER	880 259,47 €	3 329 000 €	2 000 000 €	2 000 000 €	3 071 000 €
DEPENSES INVESTISSEMENT NPNRU	347 297,86 €	410 000 €	3 500 000 €	7 639 572 €	6 821 500 €
<b>TOTAL DEPENSES INVESTISSEMENT</b>	<b>14 833 989,35 €</b>	<b>18 781 920 €</b>	<b>27 868 129 €</b>	<b>26 551 417 €</b>	<b>23 996 446 €</b>
	2019	2020	2021	2022	2023
RECETTES INVESTISSEMENT COURANT	9 794 342,35 €	7 355 424 €	2 381 135 €	2 381 135 €	2 381 135 €
RECETTES INVESTISSEMENT PISCINE	- €	- €	8 053 667 €	8 053 667 €	8 053 667 €
RECETTES INVESTISSEMENT FONCIER	- €	228 001 €	158 000 €	158 000 €	158 000 €
RECETTES INVESTISSEMENT NPNRU	1 083 120,49 €	330 000 €	1 300 000 €	2 575 000 €	3 615 000 €
<b>TOTAL RECETTES INVESTISSEMENT</b>	<b>10 877 462,84 €</b>	<b>7 913 425 €</b>	<b>11 892 802 €</b>	<b>13 167 802 €</b>	<b>14 207 802 €</b>
Rappel de l'AUTOFINANCEMENT	10 430 836,06 €	5 802 283 €	5 653 933 €	5 476 602 €	5 293 989 €
Besoin de financement RI - DI	- 3 956 526,51 €	-10 868 495 €	-15 975 327 €	-13 383 615 €	-9 788 644 €
Besoin d'emprunt SI négatif	6 474 309,55 €	-5 066 212 €	-10 321 393 €	-7 907 014 €	-4 494 655 €

ENCOURS DE DETTE AU 31-12 ACTU	33 823 943,00 €	29 972 997 €	30 907 897 €	36 845 504 €	40 028 347 €
EMPRUNT EN PLUS		5 066 212 €	10 321 393 €	7 907 014 €	4 494 655 €
NOUVEL ENCOURS	33 823 943,00 €	35 039 209 €	41 229 290 €	44 752 518 €	44 523 002 €

<b>CAPACITE DESENDETTEMENT</b>	<b>3,24</b>	<b>6,04</b>	<b>7,29</b>	<b>8,17</b>	<b>8,41</b>
--------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

En dépenses ou recettes « courant », sont considérées les dépenses comme les travaux contractualisés par marchés publics, mais aussi les équipements nécessaires au fonctionnement des services, etc...

En dépenses ou recettes « emprunt » sont considérés les remboursements du capital et des prêts à contracter.

Les dépenses ou recettes « piscine » correspondent à la création du futur centre aquatique.

Par dépenses ou recettes « foncier », sont prévus l'achèvement de la convention des acquisitions immobilières convenues avec l'EPF et autres acquisitions immobilières. A noter que les cessions immobilières ont la particularité de se prévoir budgétairement en recettes d'investissement et de se réaliser en section de fonctionnement, c'est la raison pour laquelle en 2019, il y a zéro € en recettes d'investissement « foncier » alors que la Ville a régularisé pour 1 822 080 € de cessions comptabilisées en recettes de fonctionnement.

Par dépenses ou recettes « NPNRU », sont reprises l'ensemble des opérations des programmes ANRU I et II (notamment la cité 12-14).

---

## B - LA SECTION DE FONCTIONNEMENT

---

La maîtrise des dépenses reste une directive nécessaire si la Collectivité souhaite dégager de l'autofinancement en 2020, et préserver la qualité du service public rendu annuellement. Les services municipaux ont bien compris l'enjeu économique et rationalisent chaque dépense.

### LES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Les priorités affichées pour 2020 en matière de fonctionnement se déclineront de la façon suivante, hors frais de personnel :

Actions en faveur de l'éducation.....806 026 €

Transports scolaires, sorties scolaires, contribution obligatoire à l'enseignement privé, fournitures scolaires mais aussi de lait, de brioches à Noël, pratiques muséales, parcours culturels, fonctionnement des Temps d'Activités Périscolaires

Actions en faveur de la culture ..... 1 256 250 €

Fonctionnement des différentes structures : conservatoire de musique, théâtre Le Colisée, école de dessin et de peinture, médiathèque Robert Cousin, salon du livre policier « PolarLens », festivités annuelles, cyber centre, cyber bases, ...

Actions en faveur de la jeunesse .....715 282 €

Fonctionnement des centres aérés, d'activités pédagogiques et ludiques des structures MJ42 (Maison des jeunes rue Gambetta) et BUISSON (locaux de l'ancienne école), de cours de danse urbaine, organisation de la fête de la jeunesse, de séjours vacances, bourse permis de conduire, ...

Actions en faveur de la solidarité .....490 699 €

Ateliers et fonctionnement des trois centres sociaux culturels (basés respectivement aux centre Dumas, centre Vachala et centre Annie Flament

Actions en faveur du sport .....409 491 €

Fonctionnement des structures sportives : stades et gymnases

Actions en faveur de la petite enfance..... 185 545 €

Fonctionnement du multi accueil, de la micro crèche, de la halte-garderie, du relais d'assistance maternelle



Mise en place et fonctionnement du guichet unique, délivrance des actes d'état civil, organisation des élections, recensement de la population, ...

Assurer ces services rendus à la population, mais aussi la gestion de l'habitat, de l'urbanisme, des projets de la Collectivité, la réhabilitation, l'entretien et/ou l'amélioration des bâtiments, de la voirie, les fournitures, les fluides, ... coûtera à la Collectivité, pour 2020, 27 555 K€ en charges de personnel à qui elle donnera les moyens techniques (voir, pages 25 à 33, la structure et l'évolution des effectifs du personnel).

Le service des personnes âgées et handicapées géré par la Ville est depuis mai 2019 transféré au CCAS avec les crédits correspondants.

Depuis septembre 2019, le CCAS gère également le Programme de Réussite Educative comme il en a été délibéré au cours de l'année 2019. Ces services génèrent donc une augmentation de la subvention de la Ville au CCAS ce qui représente une hausse de 22,50% en 2 ans.

Compte tenu du montant de ces dépenses de fonctionnement, elles font l'objet de la plus grande vigilance afin d'en maîtriser leurs évolutions.

Le présent Rapport d'Orientation budgétaire a été préparé et finalisé début mars 2020, soit avant le confinement de la population pour la lutte contre le coronavirus.

Des orientations budgétaires ont été modifiées afin de répondre aux mesures sanitaires. Au 28 mai 2020, 481 972,52€ de dépenses ont été engagées et financées notamment par l'actualisation des inscriptions des dotations notifiées (DGF, DSU et DNP) pour 430 048 € et par le CCAS à hauteur de 33 700€

## LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT

La structure des recettes du budget de la Ville devrait être la suivante :

- Impôts locaux dont exonération TH compensé par l'Etat... 18 103 000 €
- DGF et la DSUCS ..... 14 987 564 €
- Dotation de compensation : versée par la CALL ..... 9 293 228 €
- Autres dotations (DNP, CAF... )..... 4 985 295 €
- Produits des services..... 1 983 414 €
- Autres taxes (FPIC, compensations)..... 1 807 291 €
- Autres ..... 1 152 510 €

Les montants des dotations (DGF, DSUCS, DNP) ne sont connus que depuis début avril 2020 soit avant la réalisation du présent document, les recettes (DGF – DSUCS – DNP) ci-dessus ont donc été revues et corrigées.

La variation de chacun de ces postes, pour l'exercice, dépend des éléments évoqués dans la première partie de ce rapport et que l'on peut récapituler comme suit au jour de l'établissement de ce document.

### 1) La Dotation de Solidarité Urbaine et de Cohésion Sociale (DSUCS)

La Ville a perçu 8 686 080 € de DSUCS en 2019. Malgré le maintien des abondements de la DSU, celle-ci a été estimée au montant encaissé en 2019, soit 8 686 080 € puis corrigée lors de la notification pour une valeur de 8 968 580€ soit plus 282 500€

### 2) La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)

En 2019, le montant alloué est de 5 973 328 €. La LF 2020 n'introduit pas de modification dans le calcul de la DGF. C'est pourquoi, cette dotation a été prévue à 5 900 000€

dans un premier temps puis revalorisée lors de la parution des dotations à la somme de 6018 984 € soit plus 118 984€. La DNP inscrite initialement pour une valeur de 700 000€ a été revalorisé à 728 564€

### 3) La Dotation de Compensation de la CALL

Cette dotation est stable depuis 2009, soit 9 293 228 € complétée par 253 513 € correspondant à la dotation de solidarité.

### Les produits de services

Ce poste est composé principalement des recettes des régies (crèche, Colisée, restauration scolaire, ...). Ces recettes dépendent de la tarification et de la fréquentation de chaque structure.

### 4) Les impôts locaux

- ✓ TH : la Municipalité, par la LF de 2020, n'a plus de pouvoir sur le taux, celui-ci reste donc figé au taux de 2019 soit 20.23% (inchangé depuis 2012).
- ✓ TFPNB et TFPB : conformément à ses engagements, la Ville propose de maintenir le niveau de fiscalité au taux actuel et donc de reconduire le taux appliqué depuis 2012.

### INFORMATIONS RELATIVES A LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

#### I - Etat du personnel au 01.01.2019

##### ❖ Effectifs budgétaires :

Emplois permanents à temps complet : 665  
Emplois permanents à temps non complet : 53  
TOTAL : 718

##### ❖ Effectifs budgétaires pourvus :

Effectif pourvus titulaires : 649  
Effectifs pourvus contractuels : 20  
TOTAL : 669

##### ❖ Effectifs budgétaires pourvus :

Effectif pourvus titulaires ETP : 617,9  
Effectifs pourvus contractuels ETP : 16,6  
TOTAL : 634,5

##### Pour information :

\* Adultes relais : 2  
\* Contrats d'Avenir : 0

#### II - Etat du personnel au 01.01.2020

##### ❖ Effectifs budgétaires :

Emplois permanents à temps complet : 663  
Emplois permanents à temps non complet : 54  
TOTAL : 717

##### ❖ Effectifs budgétaires pourvus :

Effectif pourvus titulaires : 634  
Effectifs pourvus contractuels : 55  
TOTAL : 689

##### ❖ Effectifs budgétaires pourvus :

Effectif pourvus titulaires ETP : 605,31  
Effectifs pourvus contractuels ETP : 50,9  
TOTAL : 656,21

##### Pour information :

\* Adultes relais : 1  
\* Contrats d'Avenir : 0

##### DEPENSES DE PERSONNEL :

MASSE SALARIALE 2018 : réalisé 26 358 284 € (-2,83 % par rapport au réalisé 2017)  
MASSE SALARIALE 2019 : réalisé 26 795 532 € (+1,66 % par rapport au réalisé 2018)

# ELEMENTS SUR LA REMUNERATION

*Traitements Indiciaires, Régimes Indemnitaires, Nouvelles Bonifications Indiciaires, Heures Supplémentaires, Avantages en nature*

## Année 2018

- Traitement de base (indiciaire brut) titulaires : 13 732 831,13 €
- Indemnité de résidence titulaires : 140 409,98 €
- NBI : 129 591,23 € (186 agents perçoivent une NBI sur l'année 2018 /178 agents au 01.01.2019)
- Supplément familial titulaires : 230 560,65 €
- Heures supplémentaires : 134 agents soit 7 557,55 heures représentant 153 088,57 €
- Régime indemnitaire : 2 275 989,12 €
- Montant de l'année 2018 des avantages en nature nourriture titulaires et non titulaires : 177 agents soit 54 288 €
- Montant de l'année 2018 des avantages en nature logement titulaires : 7 agents soit 23 438,40 €
- Montant brut non titulaires non compris les contrats d'avenir (contractuels et à durée déterminée, NAP, Accueils de Loisirs, restauration scolaire...) : 823 897,08 €

## Année 2019 et variation par rapport à 2018

- Traitement de base (indiciaire brut) titulaires : 13 410 767,59 € (-2,35 %)
- Indemnité de résidence titulaires : 137 204,61 € (-2,28 %)
- NBI : 128 495,67 € (190 agents perçoivent une NBI sur l'année 2019 soit - 0,85 % /179 agents au 01.01.2020)
- Supplément familial titulaires : 210 395,21 € (-8,75 %)
- Heures supplémentaires : 183 agents soit 9 105,80 heures représentant 194 759,35 € (+ 27,22 %)
- Régime indemnitaire : 2 321 935,66 € (+ 2,02 %)
- Montant de l'année 2019 des avantages en nature nourriture titulaires et non titulaires : 174 agents soit 53 442,15 € (- 1,56 %)
- Montant de l'année 2019 des avantages en nature logement titulaires : 7 agents soit 21 375,90 € (- 8,8 %)
- Montant brut non titulaires non compris les contrats d'avenir (contractuels et à durée déterminée, Accueils de Loisirs, restauration scolaire...) : 1 392 710,53 € (+69,04 %)

# LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL DANS LA COMMUNE

*Temps de travail : 35 heures par semaine*

En 2018 :

- \* 62 agents ont exercé leurs fonctions à tps partiel
- \* 2 congés parentaux
- \* 3 congés de paternité
- \* Autorisations d'abs. pour raison familiale : 1 388,5 j

\* Absences au travail :

- ⇒ Maladie : 12 701 jours
- ⇒ Longue maladie et longue durée : 11 822 jours
- ⇒ Accident du travail : 1 967,5 jours
- ⇒ Maladie professionnelle : 1 399 jours
- ⇒ Maternité : 1 445 jours

soit au total : 29 334,5 jours

En 2019

- \* 68 agents ont exercé leurs fonctions à tps partiel
- \* 3 congés parentaux
- \* 5 congés de paternité
- \* Autorisations d'abs. pour raison familiale : 1 294,5 j

\* Absences au travail :

- ⇒ Maladie : 11 454,5 jours
- ⇒ Longue maladie et longue durée : 9 490 jours
- ⇒ Accident du travail : 2 719 jours
- ⇒ Maladie professionnelle : 2 683 jours
- ⇒ Maternité : 1 451 jours

soit au total : 27 797,5 jours

Les chiffres sur l'absentéisme dans les collectivités territoriales précisent que 9,2 % sont absents toute l'année pour raison de santé dans les collectivités territoriales en 2017 (Ville de LENS en 2018 : 12,01 % et 11,38 % en 2019).

## L'EVOLUTION PREVISIONNELLE DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL POUR 2020

La prévision de 2020 est particulièrement importante parce que les temps d'adaptation des Ressources Humaines jusqu'à présent sont nettement plus longs que celui de l'apparition des changements.

Les procédures de gestion (facteur endogène) sont toujours l'objet de décisions délicates passant par le dialogue social, l'avis des instances du personnel (Comité Technique, Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, Commissions Administratives Paritaires pour les personnels titulaires et stagiaires, Commissions Consultatives Paritaires pour les personnels contractuels), la décision de l'autorité territoriale alors que les contraintes (largement exogènes) s'imposent dans l'immédiateté.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les facteurs exogènes impactent fortement la dimension endogène avec la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 parue au Journal Officiel le 7 août 2019 qui comprend 95 articles et 6 titres. La gestion du personnel se transforme avec de nombreuses dispositions dont l'entrée en vigueur s'échelonne du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 1<sup>er</sup> décembre 2022 voire jusqu'en 2025 (pour certaines expérimentations, ...).

Cette loi est la plus importante depuis la stabilisation du statut de la Fonction Publique Territoriale en 1984 suite à la parution de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, en matière d'emplois, malgré le principe du recrutement des fonctionnaires sur les emplois publics (article 3 de la loi du 13 juillet 1983), elle marque une profonde rupture dans la gestion du personnel. Le recrutement des contractuels est très élargi et des perspectives leur sont offertes. Dans le but de donner de nouvelles marges de manœuvre, la loi élargit le recours au contrat. Le texte multiplie d'ailleurs les passerelles et les possibilités de départ hors de la fonction publique, et cherche, dans les dispositions déontologiques, le point d'équilibre entre la préservation d'un fonctionnement efficient des collectivités publiques et la nécessité d'une mobilité. Dans une logique de sécurisation des parcours, la loi accorde aussi une importance forte aux freins à l'égalité, à l'égard particulièrement des femmes et des personnes en situation de handicap. Les employeurs territoriaux disposeront de davantage de souplesse... A ce titre, les principales dispositions de la loi sont les suivantes :

- l'institution par décret d'une procédure de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents (*Article 15 qui prévoit que le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics*),
- l'élargissement du recours au contrat sur les emplois de direction (*Article 16 qui prévoit la procédure de recrutement*),
- l'élargissement du recours au contrat dans la FPT (*Article 21 qui ouvre la possibilité de recruter par contrat des agents de catégories B et C et plus seulement de catégorie A. Des emplois permanents pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans certains cas...*),
- la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la Fonction Publique (*Article 71*),
- la création du contrat de projet (*Article 17 qui permet, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, de recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération*),
- au 1<sup>er</sup> janvier 2021 la création d'une prime de précarité (*Article 23 : une indemnité de fin de contrat est prévue pour compenser la situation précaire de certains agents contractuels*),
- le remplacement d'agents indisponibles par des contractuels (*Article 22 : la loi complète la liste des causes d'indisponibilité -article 3-1- pour y inclure l'ensemble des congés pouvant être accordés aux fonctionnaires territoriaux notamment le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service -CITIS-*),
- la suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que stagiaire un agent contractuel admis à un concours (*Article 24, si l'autorité territoriale décide de nommer l'agent en qualité de fonctionnaire stagiaire, elle est en revanche libérée de l'obligation préalable de déclarer la publicité de la vacance d'emploi au Centre de Gestion*).

Dans ces domaines liés au recrutement des contractuels, un certain nombre de décrets sont parus en décembre 2019 étant précisé que d'une manière générale de nombreux articles de la loi renvoient à un décret :

- les décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 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.

- le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 fixe les principes généraux et les modalités de la **procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent**. Ce dispositif s'applique aux recrutements dont l'avis de création ou de vacance d'emploi est publié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

En matière d'emploi, la loi prévoit également d'expérimenter la titularisation des apprentis en situation de handicap (*Article 91 qui permet la titularisation des apprentis en situation de handicap, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient*), la clarification et modernisation du droit du handicap dans la Fonction Publique (*Article 90 qui précise les conditions d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*), les parcours professionnel des agents en situation de handicap (*Article 92 qui vise à garantir l'égalité de traitement en faveur des personnes handicapées*), ...

Si la loi élargit le recours aux contractuels, de nombreux articles concernent l'emploi ou la carrière des fonctionnaires avec le maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité de droit (*Article 85*), la facilitation des mutations pour les proches aidant (*Article 25*), les garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel lorsqu'ils sont déchargés de fonctions (*Article 77*), l'admission à la retraite des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (*Article 79*), la rupture conventionnelle (*Article 72 qui s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, ...*).

## LA FORMATION

Certaines mesures de la loi concernent la formation avec la parution d'un premier décret dans le domaine en décembre 2019. Sont concernés : le compte personnel de formation (*Article 58 qui permet toujours une portabilité des droits acquis avant l'entrée dans la fonction publique. Ces droits pourront désormais être convertis en heures. Inversement, les droits acquis en heures dans la Fonction Publique pourront être convertis en euros dans le privé*), la formation des agents publics aux fonctions de management (*Article 64*), le double détachement pour accomplir un stage de formation (*Article 70*), la dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle (*Article 60*), les conditions d'organisation des concours dans la Fonction Publique Territoriale (*Article 89 qui prévoit que dans toutes les filières, les concours ou examens pourront être organisés sur épreuves ou sur sélection opérée par le jury. Les multi-inscriptions seront interdites*)...

Ainsi, le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifie les dispositions relatives au compte personnel d'activité (CPA) et au **compte personnel de formation** (CPF) et permet notamment la mise en œuvre de la **portabilité** des droits à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## LA SANTE

D'autres articles de la loi se situent sur le champ de la santé : avec les nouvelles dispositions relatives à la santé (*Article 40 qui permet de prendre par ordonnance des mesures concernant la santé et apporte des modifications immédiatement applicables sur ce même thème : création aussi un nouveau congé pour les fonctionnaires : le congé de proche aidant, les dispositions concernant la Période de Préparation au Reclassement -PPR-...*), les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains événements familiaux (*Article 45*), le droit à l'allaitement sur le lieu de travail (*Article 46*), la suppression du jour de carence pour les congés maladies liés à l'état de grossesse (*Article 84*) l'ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires (*Article 81*).

Par ailleurs des mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes (*Article 80*) figurent également dans la loi avec la mise en place d'un recueil des signalements des

victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Cet article impose en outre aux collectivités de réaliser un plan d'action pluriannuel de lutte contre le harcèlement et de promotion de l'égalité professionnelle à réaliser au plus tard le 31 décembre 2020. L'absence de plan ou son non renouvellement peut entraîner une pénalité allant jusqu'à 1 % maximum de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel fixé par décret.

## LE TEMPS DE TRAVAIL

La loi prévoit la suppression des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la FPT (*Art. 47 qui prévoit le passage pour toutes les collectivités aux 1607 heures. Les collectivités ont un an, à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entreront en application au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier suivant leur définition soit pour les communes au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022*), le Télétravail (*Article 49*) est également précisé dans la loi.

Ensuite, d'autres dispositions de la loi concernent :

- LA DISCIPLINE avec la révision des sanctions disciplinaires entre les trois versants de la FP (*Article 31*), la suppression des conseils de discipline de recours (*Article 32 qui supprime la procédure disciplinaire d'appel pour les titulaires et les contractuels*),
- LE REGIME INDEMNITAIRE permettant de prendre en compte pour fixer le régime indemnitaire, les résultats collectifs du service (*Article 79*),
- LA REMUNERATION : Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels (*Article 28*),
- LES INSTANCES DU PERSONNEL : COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES - COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES : 1<sup>er</sup> janvier 2021 – 1<sup>er</sup> décembre 2022 : Réorganisation des commissions administratives paritaires (*Article 10*), les lignes directrices de gestion, avancement, promotion interne (*Article 30 soit la création des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial. Elles définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration et établissement public -emplois et compétences- indiquent les orientations générales pour la promotion et la valorisation des parcours*).

A ce propos, le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, met en œuvre l'allègement des **compétences des CAP** et précise les conditions d'élaboration des **lignes directrices de gestion** définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

En matière d'instances du personnel, il est aussi à noter la mise en place d'une commission consultative paritaire (CCP) commune dans la FPT (*Article 12*) et au 1<sup>er</sup> décembre 2022 la création des comités sociaux (*Article 4 qui fusionne les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*)...

D'autres articles de la loi concernent les situations et le statut du personnel, les obligations y compris en matière de production de rapports etc... : les conditions de réintégration après une disponibilité pour suivre son conjoint (*Article 74*), le renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique (*Article 34*), le 22 mars 2020 : l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la Fonction Publique (*Article 82*), le 1<sup>er</sup> janvier 2021 : la création d'un rapport social unique et d'une base de données sociales accessible aux membres du comité social (*Article 5*), le 1<sup>er</sup> janvier 2021 : la suppression de la notation et la généralisation de l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires (*Article 27*), la publication annuelle des hautes rémunérations de la Fonction Publique (*Article 37*),



l'organisation territoriale du CNFPT et des Centres de gestion (*Article 50*), l'encadrement du droit de grève (*Article 56*) etc, ....

Projeter l'existant et analyser les facteurs d'évolution issus de la loi de transformation de la Fonction Publique n° 2019-828 du 6 août 2019 passe par la réalisation d'un bilan quantitatif et qualitatif. Sur le terme de qualitatif, il s'agit de décliner et anticiper les conséquences des projections d'effectifs sur les contenus d'emplois (fiches de postes). Sur le plan quantitatif, s'il est pris en considération les effectifs contractuels, il a été présenté aux Commissions Consultatives Paritaires lors de la séance du 21 novembre 2019, la situation professionnelle en 2019 des contractuels de **Catégorie A** qui comprend 10 agents contractuels, des contractuels de **Catégorie B** faisant apparaître 8 agents dont 7 agents relevant du grade d'assistant d'enseignement artistique et un coordinateur jeunesse et des contractuels de **Catégorie C** qui concernent les personnels en Contrats à Durée Déterminée recrutés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour des périodes limitées dans le temps pouvant aller jusqu'au 31 décembre 2019 et se prolongeant en 2020 hors la Direction de l'Action Educative (DAE). A ce titre, 84 personnes ont été recrutées temporairement à la Direction de la Culture, à la Direction Générale des Services Techniques, à la Direction des Relations Publiques et du Protocole, à la Direction de la Petite Enfance (MAC Lacore), à la Direction de la Sécurité et de la Tranquillité publique et Concertation, à la Direction de la Règlementation Funéraire et des Cimetières, à la Direction des Sports, à la Direction de la Jeunesse, à la Direction des Finances et de la Prospective Financière à la Direction des Centres socio-culturels, au Cabinet du Maire.

S'agissant de la Direction de l'Action Educative, une étude relative aux recrutements de personnels en Contrats à Durée Déterminée (CDD) a été menée en 2019 par cette direction. Dans l'optique d'apporter une qualité de service optimisée de la prise en charge des enfants lors des pauses méridiennes, une liste de 20 agents ayant apporté entière satisfaction dans ce domaine (comme dans celui de l'entretien des bâtiments) a été établie. Ces 20 agents ont été recrutés par cycles en qualité de CDD dès le 2 septembre 2019 et durant toute l'année scolaire, afin d'éviter un renouvellement trop fréquent du personnel remplaçant. Au 4 novembre 2019, cette liste a été actualisée et revue à la hausse pour une totalité de 23 agents. Les cycles de recrutements ont été définis comme étant la période située entre chacune des vacances scolaires, soit 4 cycles par an. Une évaluation lors de chaque fin de cycle, a permis d'envisager la pertinence d'une prolongation sur le cycle suivant. En dehors de ces 23 agents, la DAE emploie environ 15 CDD en fonction des besoins de remplacements d'agents titulaires absents momentanément pour motif de maladie ...

En ce qui concerne les fonctionnaires, la Ville emploie 634 titulaires et stagiaires au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (*contre 649 titulaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019*). Les effectifs au total s'élèvent au 1<sup>er</sup> janvier 2020 à 634 fonctionnaires auxquels s'ajoutent 55 contractuels soit **689 agents** (contre au 1<sup>er</sup> janvier 2019 un total de **669 agents** soit 649 fonctionnaires plus 20 contractuels). L'augmentation des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2020 s'élève à 20 agents.

Les effectifs de contractuels ont par conséquent fortement augmenté durant l'année 2019, année durant laquelle toutes les directions ont engagé *-sous diverses formes-* une réflexion sur l'identification des écarts entre leurs ressources actuelles et leurs besoins immédiats mais aussi futurs (pour 2020) avec comme objectif d'élaborer une stratégie d'adaptation pour réduire les écarts entre les besoins et les ressources mais cette réflexion s'est traduite en 2019 par des demandes en personnels notamment auprès des Elus. La Direction Générale a constaté qu'il n'était pas facile d'engager les responsables de direction sur une réflexion "prospective" alors même qu'ils souffrent d'une gestion au quotidien, d'inadéquation récurrentes et pour lesquelles il n'a pas été trouvé de solution accessible immédiatement. Ils sont prêts à projeter leur organisation pour le futur à la condition que leur soient préalablement fournies les ressources humaines pour leurs besoins actuels qu'ils connaissent parfaitement. Cette tendance a conduit à présenter au Comité Technique du 20 novembre 2019 des points précis de chaque organigramme des directions relevant de 3

démarches : l'opérationnalité des services, les recrutements et les situations de fait (*qui ont par conséquent induit un travail sur les postes*).

Par conséquent, s'il est pris en compte les départs en retraite, les recrutements « d'experts », l'inflexion a consisté à réaliser une projection de l'existant sur un mode de plus en plus stratégique en distinguant bien la notion de compétences-clés. Il en résulte les recrutements ci-après pour 2020 dans un contexte parfois de rareté de la disponibilité de certains métiers obligeant à relancer des procédures de recrutement en raison du niveau élevé de compétences et/ou de spécialisations exigées :

**\* Direction de l'Aménagement et du Développement de la Ville (2 cadres A et un cadre B)**

- un responsable du pôle stratégie résidentielle
- un chargé de mission foncier
- un instructeur

**\* Direction de la Sécurité et de la tranquillité publique et concertation (1 cadre A)**

- un responsable de la sécurité et de la tranquillité publique et concertation

**\* Direction Générale des Services Techniques (2 cadres A et un agent)**

- un chargé d'opération environnement
- un chargé d'études bâtiment
- un agent de signalisation horizontale et verticale

**\* Direction de la Culture et du Patrimoine (2 agents)**

- un référent culturel
- un agent en charge de la gestion administrative

**\* Direction des Centres socio-culturels (1agent)**

- un animateur référent pôle ressources insertion et accompagnement

Par ailleurs, en matière d'effectifs et d'impact sur la masse salariale, il est à noter la réinternalisation des Accueils de Loisirs Sans Hébergement en période estivale effectuée en 2019. La gestion directe des Accueils Collectifs de Mineurs à caractère éducatif (ACM) a, en effet, entraîné le recrutement de 85 agents en juillet et 63 agents en août soit au total 148 personnels non permanents dans les Accueils de Loisirs sans Hébergement (ALSH) d'été représentant une masse salariale (charges patronales comprises) de 214 134,49 €. L'augmentation des heures supplémentaires (+ 27,22 %) passant de 153 088,57 € à 194 759,35 € et la mise en place de la partie relative au Complément Indemnitaire Annuel (CIA) du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) dans tous ses aspects se retrouvent également dans l'augmentation de la masse salariale.

En parallèle, la Direction Générale des Services a exprimé ses attentes sur lesquelles elle a demandé à tous les responsables de directions de se mobiliser et d'assumer pleinement leur rôle managérial. Par exemple pour la Direction des Relations et des Ressources Humaines, l'année 2019 a été marquée par un nouveau Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) de gestion intégrée qui favorise la mise en place d'un langage commun, une meilleure circulation de l'information et une meilleure gestion opérationnelle par l'équipe de la Direction des Ressources Humaines. Il fournit également des outils d'analyse, de comparaison et de reporting. L'outil est beaucoup plus interactif et rend l'organisation moins rigide. D'un fonctionnement actuel par domaines de compétences : carrières, paie, absences, organigramme, gestion des postes, mouvements du personnel, formation... , la nouvelle gestion "intégrée" fait intervenir tous les acteurs de la Direction des Ressources Humaines pour alimenter le SIRH et ainsi -par exemple- la saisie du dossier administratif de l'agent, la carrière, les absences, le positionnement dans l'organigramme figurant désormais dans le logiciel impactent directement la paie et toutes les données concernant un agent sont désormais accessibles via le même outil.

Pour réussir ces défis, le management se devra d'être plus consensuel tout en professionnalisant les personnes-clés qui vont détenir des compétences partagées. Pour ce faire, l'ensemble du personnel de la Direction des Ressources et des Relations Humaines a été formé durant la période de début octobre 2019 à fin novembre 2019 sachant que certaines formations plus spécifiques en lien avec les délais de réalisation de certains documents se dérouleront en 2020 (exemple : assimiler la procédure de réalisation du bilan social prévue le 24 avril 2020).

Le nouveau SIRH présente l'opportunité de réinvestir l'organisation du travail, de s'impliquer dans les outils et de proposer des solutions. Par conséquent, si l'on gagne en fonctions support de gestion, il est nécessaire que cela se traduise sur le relationnel de façon différente -en organisant différemment la dimension relationnelle-. Avec la transformation induite par le nouveau SIRH, la Direction des Relations Humaines va prendre toute la dimension demandée. Un projet de service en ce sens a été présenté au Comité Technique du 20 novembre 2019.

Enfin, s'agissant des différents facteurs exogènes qui contribuent à des degrés divers à la croissance des charges de personnel, il faut rappeler l'application du protocole d'accord PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) au 1<sup>er</sup> janvier 2020 qui vient s'ajouter au Glissement Technicité Vieillesse (GTV).

L'absentéisme impacte toujours l'augmentation de la masse salariale lié à l'effectif recruté temporairement pour assurer le remplacement d'un agent momentanément absent et nécessitant son remplacement de courte durée (notamment le personnel ATSEM, les agents assurant la pause méridienne, les personnels affectés auprès des enfants...) comme évoqué précédemment s'agissant des recrutements sur la base de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ...

L'évolution prévisionnelle des effectif s'inscrira dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique n° 2019-828 du 6 août 2019 avec comme objectif d'élaborer une stratégie d'adaptation pour réduire les écarts entre les besoins et les ressources des directions selon les orientations qui auront été fixées par la collectivité.

L'évolution des dépenses de personnel prendra en considération le PPCR prévu jusqu'en 2021 soit des mesures de revalorisations indiciaires au 1<sup>er</sup> janvier 2020, des recrutements sur des compétences clés en fonction des besoins et sur la mise en œuvre pour 2020 des mesures issues de la loi de transformation de la Fonction Publique n° 2019-828 du 6 août 2019 d'application immédiate ou au fur et à mesure de la parution des décrets pour les dispositions en attente d'un décret selon les orientations fixées par la collectivité.

soit une prévision de la masse salariale de 2020 de 27 310 099 € soit plus 1,92 % par rapport à la masse salariale de 2019 (réalisé : 26 795 532 €).

# CONCLUSION

Depuis quelques années, la France connaît plusieurs réformes ayant des conséquences directes sur les collectivités territoriales :

- 2014 : Accentuation de la péréquation horizontale et verticale,
- 2015 : Accentuation des participations des collectivités locales au redressement de la dette publique, atténuée par le développement de la péréquation horizontale pour les collectivités les plus défavorisées.
- 2016 : Poursuite de l'évolution de la péréquation horizontale et verticale (plafond du FPIC atteint) et amoindrissement (50%) de la contribution au redressement des finances locales pour le bloc communal au sein de la DGF
- 2017 : Réforme de calcul et de répartition de la DSUCS, avec la suppression de la notion de « cible »
- 2018 : Réforme de la taxe d'habitation avec la mise en place de la compensation du dégrèvement accordée jusqu'en 2020 (à l'étude).
- 2019 : Réforme de la DGF intercommunale et poursuite de la réforme de la TH
- 2020 : Suppression de la TH

Les collectivités doivent poursuivre la maîtrise et la priorisation de leurs dépenses au regard de leurs recettes, en vue de la préparation de l'avenir de leur territoire. D'autant plus que le Gouvernement, devant maintenir un déficit public inférieur à 3%, incite les collectivités locales à augmenter leur excédent de fonctionnement tout en maintenant l'investissement. Au 30 juin 2018, 230 des plus grandes collectivités ont signé un contrat avec l'Etat, s'engageant à limiter leurs dépenses de fonctionnement à 1,2%. Même si Lens ne fait pas partie des 322 plus grandes collectivités qui se sont vu proposer une contractualisation de l'évolution de la dépense de fonctionnement et de la dette (capacité de désendettement à 5/6 ans), il reste prudent de s'inspirer de ces directives, afin de maintenir une gestion financière saine et équilibrée.

Les collectivités seront soumises dans les années à venir à plusieurs paramètres exogènes :

- Des recettes à maîtriser, notamment à cause des variations des dotations.
- La révision des valeurs locatives des logements prévue en 2023 avec effet en cours d'année 2026, ce qui aura un impact direct sur la TF.
- Des dépenses à rationaliser, sans ajout de compétence ou d'activité :

En fonctionnement : Les collectivités devront tenir compte des effets de l'augmentation mécanique de la masse salariale selon l'application du Glissement Technicité Vieillesse et des réformes des catégories d'emploi de la fonction publique territoriale, poste le plus important pour les collectivités, ce qui impliquera, pour l'avenir, une diminution des effectifs.

En investissement : Compte tenu des objectifs de la Loi de finances et de la limitation des dotations de l'Etat, on peut s'interroger sur la capacité des collectivités à poursuivre le niveau d'investissement et ce malgré la création du fonds de soutien à l'investissement créé en 2016 et l'ajustement du taux de FCTVA (16,404% depuis 2016, pour les dépenses de N-1).

Malgré ces contraintes, et dans un contexte économique toujours difficile pour tous, l'enjeu pour la Ville de Lens reste, en 2020, comme depuis 2016, de préserver l'essentiel de ses politiques de proximité menées en faveur des Lensois, et de maintenir une capacité d'autofinancement suffisante pour permettre une politique d'investissement dynamique, nécessaire au développement et à l'attractivité de notre Ville et ce sans augmentation des taux d'imposition.

# LEXIQUE

<u>ALSH</u> .....	Accueil de Loisirs Sans Hébergement
<u>ANRU</u> : .....	Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine
<u>APU</u> : .....	Administrations PUbliques
<u>AP/CP</u> : .....	Autorisation de Programme / Crédit de Paiement
<u>ATSEM</u> : .....	Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles
<u>BP</u> : .....	Budget Primitif
<u>BS</u> : .....	Budget Supplémentaire
<u>CAF</u> : .....	Caisse d'Allocations Familiales
<u>CALL</u> : .....	CommunAupole de Lens Liévin
<u>CAP</u> .....	Commission Administrative Paritaire
<u>CCAS</u> .....	Centre Communal d'Action Sociale
<u>CDI</u> .....	Contrat à Durée Indéterminée
<u>CIA</u> : .....	Complément Indemnitaire Annuel
<u>CMS2</u> : .....	Constant Maturity Swap 2 ans
<u>CMS30</u> : .....	Constant Maturity Swap 30 ans
<u>CNFPT</u> .....	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
<u>CRC</u> .....	Chambre Régionale des Comptes
<u>CTM</u> .....	Centre Technique Municipal
<u>DGF</u> : .....	Dotation Globale de Fonctionnement
<u>DM</u> : .....	Décision Modificative
<u>DNP</u> : .....	Dotation Nationale de Péréquation
<u>DOB</u> : .....	Débat d'Orientations Budgétaires
<u>DPV</u> : .....	Dotation Politique de la Ville
<u>DSIL</u> : .....	Dotation au Soutien d'Investissement Local
<u>DSUCS</u> : .....	Dotation Solidarité Urbaine et de Cohésion Sociale
<u>DSU</u> : .....	Dotation de Solidarité Urbaine
<u>EPCI</u> : .....	Etablissement Public de Coopération Intercommunale
<u>EPE</u> : .....	Etablissement Public Foncier
<u>ETP</u> : .....	Equivalent Temps Plein
<u>FCTVA</u> : .....	Fonds de Compensation
<u>FPIC</u> : .....	Fonds de Péréquation des recettes fiscales Intercommunales et Communales
<u>FPT</u> .....	Fonction Publique Territoriale
<u>GR</u> .....	Grande Résidence
<u>GTV</u> : .....	Glissement Technicité Vieillesse
<u>LPFP</u> : .....	Loi de Programmation des Finances Publiques
<u>LF</u> : .....	Loi de Finances
<u>Md€</u> .....	Milliards d'Euros
<u>NBI</u> .....	Nouvelle Bonification Indiciaire
<u>NOTRé</u> .....	Nouvelle Organisation Territoriale de la République
<u>NPNRU</u> .....	Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain

PIB : .....Produit Intérieur Brut  
PPCR.....Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations  
PPI : .....Plan Pluriannuel d'Investissement  
PMR :.....Personne à Mobilité Réduite  
RCT.....Réforme des Collectivités Territoriales  
RIFSEEP :.....Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel  
ROB : .....Rapport d'Orientations Budgétaires  
TH : .....Taxe d'Habitation  
THRS.....Taxe Habitation sur les Résidences Secondaires  
TE.....Taxe Foncière  
TFPNB .....Taxe Foncière sur les Propriétés Non Bâties  
TFPB.....Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties  
TVA.....Taxe sur la Valeur Ajoutée  
ZAC .....Zone d'Aménagement Concerté