

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2019



INTRODUCTION

Objectifs du DOB

Discuter des orientations budgétaires municipales.

Informersur la situation financière de la Collectivité afin d'éclairer les choix stratégiques des Élus au Budget Primitif.

Dispositions légales du DOB

Obligatoire pour les communes de plus de 3 500 habitants (Art. L2312-1 du CGCT), imposé par la loi du 06 février 1992 dite loi A.T.R.

Réalisé dans les 2 mois avant le vote du budget.

Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB)

Le ROB est présenté avant l'examen du budget.

Il reprend :

- Les orientations budgétaires (évolutions prévisionnelles de dépenses et recettes),
- Les engagements pluriannuels envisagés (programmation des investissements avec une prévision des recettes et des dépenses),
- La gestion de la dette.

Obligation pour les communes de plus de 10 000 habitants de fournir des informations supplémentaires relatives au personnel (structure des effectifs, dépense de personnel, durée effective du travail) (loi NOTRe).

CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

Contexte international

La croissance mondiale a été estimée à 3,47% en 2018 et devrait être stabilisée à 3.5% sur les années 2019 et 2020.

La croissance de la zone Euro a été estimée à 1.9% en 2018 et devrait être de 1.7% en 2019 (source BCE).

Contexte national

Selon l'INSEE, la hausse du PIB a plafonné à 1,5 sur l'année 2018, loin des 2,3 atteint l'année précédente. Pour l'année 2019, la croissance devrait être inférieure à 2%.

En 2018, l'inflation française a été estimée à 1.8% et devrait diminuer en 2019 pour atteindre environ 1,5%. Pour rappel, le taux était de 1% en 2017, loin des 0.2% de 2016 et des 0% de 2015.

CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

Les principales mesures du Projet de Loi de Finances 2019 du gouvernement de Monsieur Edouard Philippe

Le PLF 2019 s'inscrit dans la continuité : il découle de la loi de programmation qui pose les règles de restriction des dépenses de fonctionnement et les incitations au maintien du niveau d'investissement. Il présente également la deuxième tranche de baisse de la taxe d'habitation.

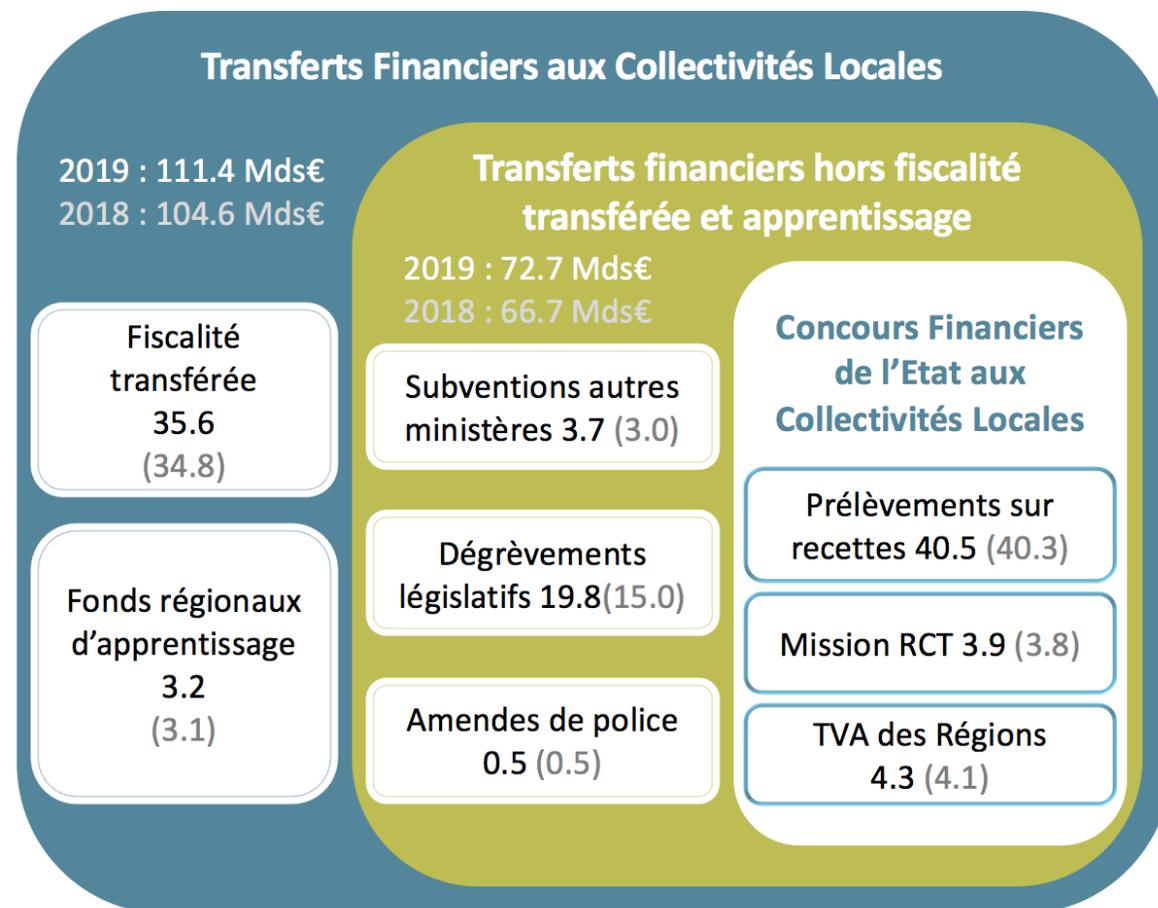
- Transferts financiers de l'état aux collectivités en hausse,
- Report de l'automatisation du fonds de compensation pour la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA),
- Réforme de la dotation d'intercommunalité des EPCI à fiscalité propre,
- Mesures de soutien à l'investissement local,
- Hausse de la péréquation verticale (DSU-DSR),
- Aménagement à la Taxe d'enlèvement des ordures ménagères,
- Aménagement des règles d'évaluation de la valeur locative des locaux industriels,
- Maintien de la demi-part des personnes veuves,
- Augmentation maîtrisée des prestations sociales.

CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

Les concours de l'État sont constitués de 3 ensembles :

- Les Concours Financiers de l'État aux Collectivités Locales : 48.6 Mds€ au PLF 2019 (48.2 Mds€ en 2018) – Prélèvement sur recettes, Missions RCT, TVA des Régions,
- Les Transferts Financiers de l'État hors fiscalité transférée et apprentissage : 72.7 Mds€ au PLF 2019 (66.7 Mds€ en 2018) – subventions autres ministères, dégrèvements législatifs, amendes de police,
- Les Transferts Financiers aux Collectivités Locales : 111.4 Mds€ au PLF 2019 (104.6 Mds€ en 2018) – fiscalité transférée, fonds régionaux d'apprentissages.

Pour l'année 2019, la DGF est stabilisée à 26.9 Mds€.



CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

Répartition des Dotations	LFI 2019 (en milliers d'euros)	LFI 2018 (en milliers d'euros)	Evolution LFI 2018/PLF 2019
Dotation globale de fonctionnement (DGF)	26 948 048	26 960 322	0.0%
Dotation spéciale pour le logement des instituteurs (DSI)	11 028	12 728	-13.4%
Dotation de compensation des pertes de bases de contribution économique territoriale et de redevance des mines des communes de leur groupement	73 500	73 500	0.0%
Compensation d'exonérations relatives à la fiscalité locale	2 309 548	2 078 572	11.1%
Dotation élu local (DEL)	65 006	65 006	0.0%
Collectivité territoriale de Corse et des départements de Corse	40 976	40 976	0.0%
Fonds de mobilisation départementale pour l'insertion (FDMI)	491 877	500 000	-1.6%
Dotation départementale d'équipement des collèges (DDEC)	326 317	326 317	0.0%
Dotation régionale d'équipement scolaire (DRES)	661 186	661 186	0.0%
Dotation globale de construction et d'équipement scolaire (DGES)	2 686	2 686	0.0%
Dotation pour transferts de compensations d'exonérations de fiscalité directe locale	499 683	529 683	-5.7%
Dotation unique des compensations spécifiques à la taxe professionnelle (DUCSTP)	0	0	-
Dotation de compensation de la réforme de la taxe sur les logements vacants	4 000	4 000	0.0%
Dotations de compensation départementalisation de Mayotte	107 000	99 000	8.1%
Fonds de compensation pour la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA)	5 648 866	5 612 000	0.7%
Dotation de compensation de la réforme de la taxe professionnelle (DCRTP)	2 976 964	2 940 363	1.2%
Dotation de garantie des reversements des fonds départementaux de taxe professionnelle	284 278	333 401	-14.7%
Fonds de compensation des nuisances aéroportuaires	6 822	6 822	0.0%
Compensation des pertes de recettes liées au relèvement du seuil d'assujettissement des entreprises au versement de transport	90 575	82 000	10.5%
Prélèvements sur les recettes de l'État au profit de la collectivité territoriale de Guyane	27 000	18 000	50.0%
TOTAL	40 575 360	40 346 562	0.6%

CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE



CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

Le chômage

Nombre de demandeurs d'emploi (inscrit à Pôle Emploi)

Au niveau national (données Pôle Emploi du 4^{ème} trimestre 2018) :

- En catégorie A : 3 418 600 (-1,5% sur un an)
- En catégorie A, B, C : 5 605 000 (-0.3% sur un an)

Bassin d'emploi Lens-Hénin (données Pôle Emploi décembre 2018) :

- En catégorie A : 24 000 (-4.8% sur un an)
- En catégorie A, B, C : 39 426 (-1.7% sur un an)

27 387 personnes sont en formation

- 19 460 en formation initiale : 15 428 par voie scolaire, 1 261 en apprentissage, 692 en DRJSCS et 2 079 en universités et grandes écoles,
- 7 927 personnes en formation continue des demandeurs d'emploi.

13 178 personnes sont en année terminale de formation professionnelle initiale et susceptibles d'entrer sur le marché du travail.

Région Hauts-de-France (données Pôle Emploi décembre 2018):

- En catégorie A : 375 022 (-2.3% sur un an)
- En catégorie A, B, C : 594 456 (-1.2% sur un an)

Harnes (données Pôle Emploi décembre 2018) :

- En catégorie A : 766 (-11.6% sur un an)
- En catégorie A, B, C : 1 380 (-4.0% sur un an)

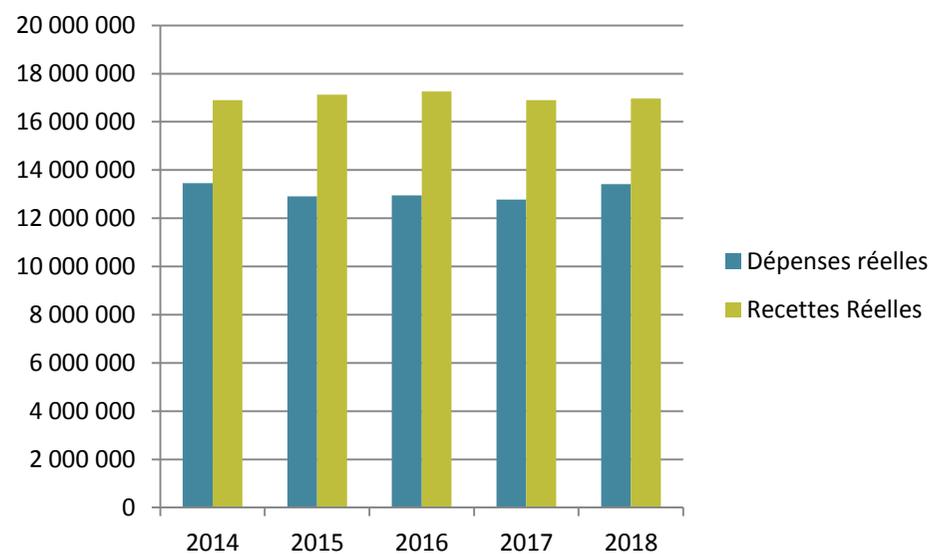
	Bassin d'emploi Lens-Hénin	Hauts-de- France
CDI, titulaire fonction publique, etc	77.0%	76.6%
CDD et autres emplois à durée limitée	9.5%	8.6%
Contrats aidés	1.7%	1.5%
Intérim	2.7%	2.0%
Contrat d'apprentissage	1.9%	1.9%
Non-salariés	7.0%	9.1%
Stagiaires rémunérées en entreprise	0.2%	0.3%

VILLE DE HARNES

ANALYSE RESTROSPECTIVE 2018

Évolution des recettes et dépenses réelles de fonctionnement en euros

	2014	2015	2016	2017	2018
Dépenses réelles	13 458 364	12 906 757	12 954 975	12 777 186	13 412 775
Recettes Réelles	16 896 731	17 123 803	17 259 274	16 900 862	16 966 761

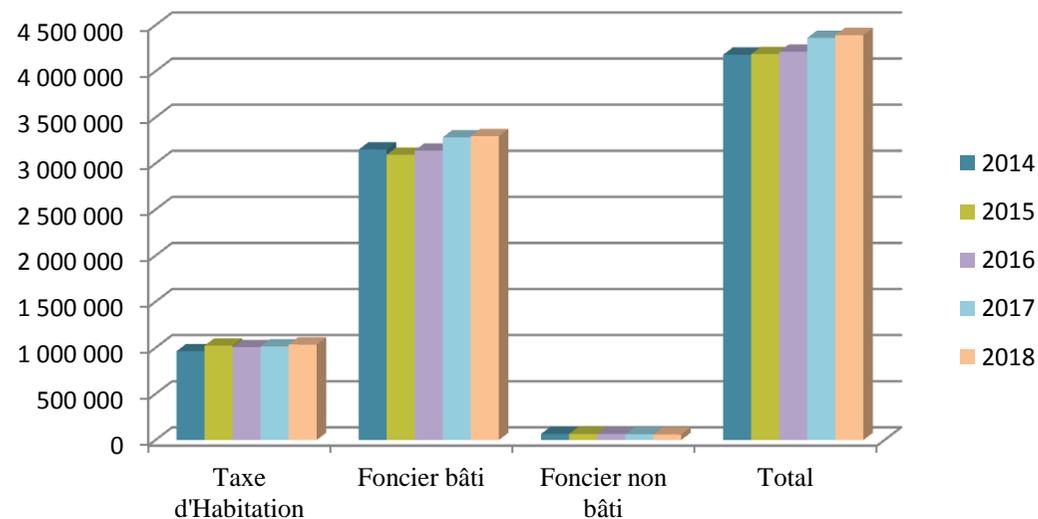


VILLE DE HARNES

ANALYSE RESTROSPECTIVE 2018

Évolution des taxes locales en euros

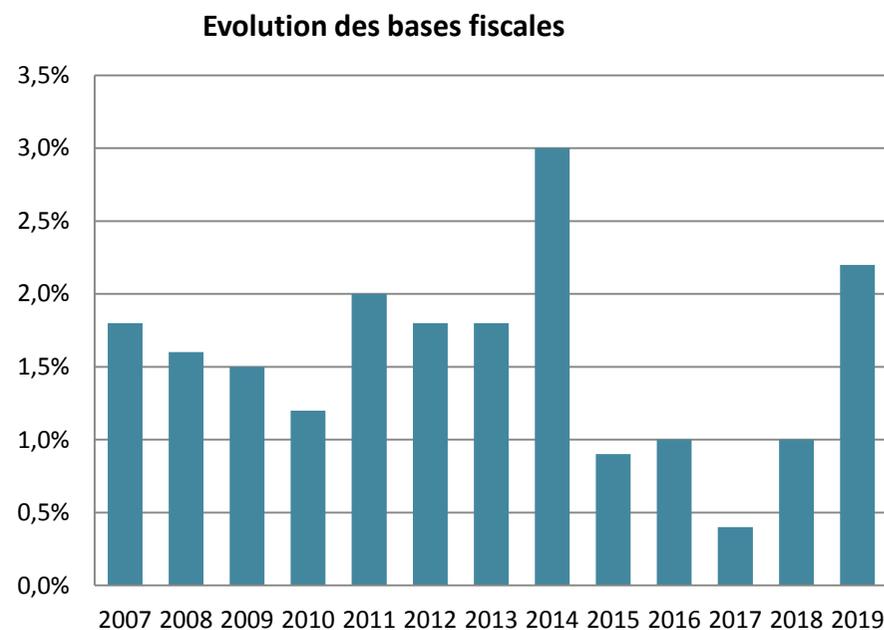
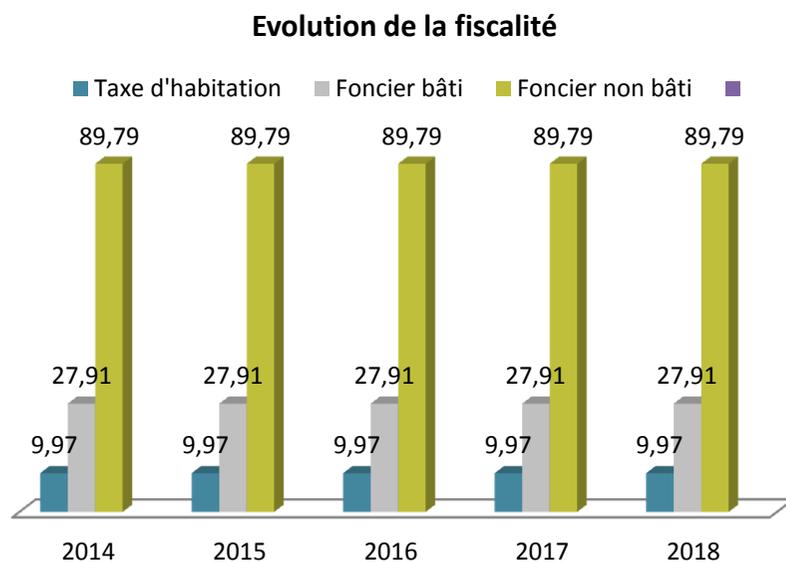
	Taxe d'Habitation	Foncier bâti	Foncier non bâti	Total	Evolution
2014	963 539	3 151 882	65 338	4 180 759	3%
2015	1 024 366	3 096 106	65 916	4 186 388	0,13%
2016	1 007 877	3 140 356	65 478	4 213 711	0,65%
2017	1 016 243	3 284 516	62 740	4 363 499	4%
2018	1 035 989	3 297 599	59 603	4 393 191	1%



VILLE DE HARNES

ANALYSE RESTROSPECTIVE 2018

Évolution des taux des taxes sur la ville

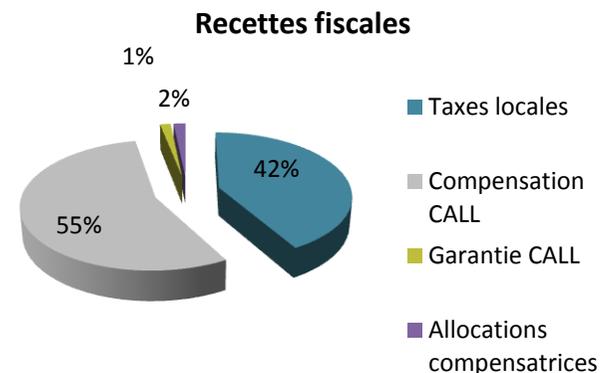


VILLE DE HARNES

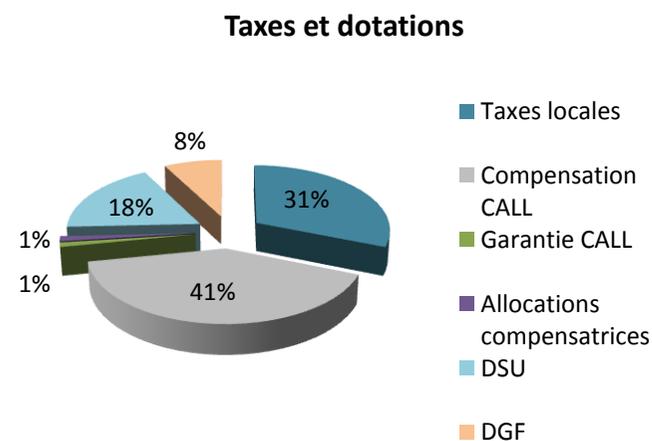
ANALYSE RESTROSPECTIVE 2018

Recettes, taxes et dotations

Recettes fiscales 2018	
Taxes locales	4 455 239
Compensation CALL	5 877 676
Garantie CALL	157 433
Allocations compensatrices	177 035
Total en euros	10 667 383



Taxes et dotations 2018	
Taxes locales	4 455 239
Compensation CALL	5 877 676
Garantie CALL	157 433
Allocations compensatrices	177 035
DSU	2 575 389
DGF	1 116 075
Total en euros	14 358 847

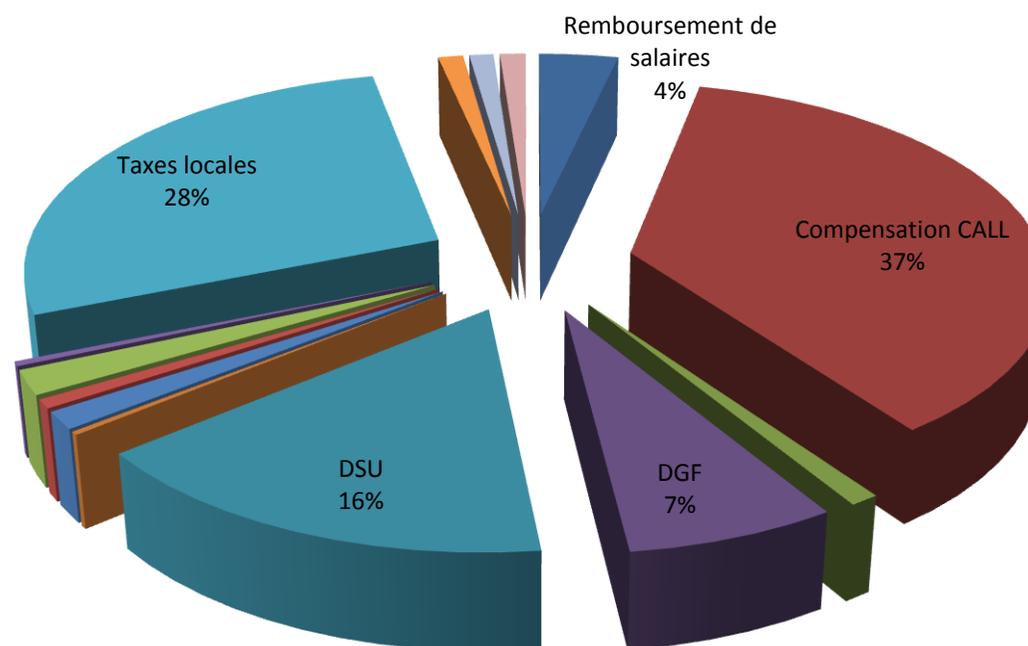


VILLE DE HARNES

ANALYSE RESTROSPECTIVE 2018

Recettes 2018 - budget général

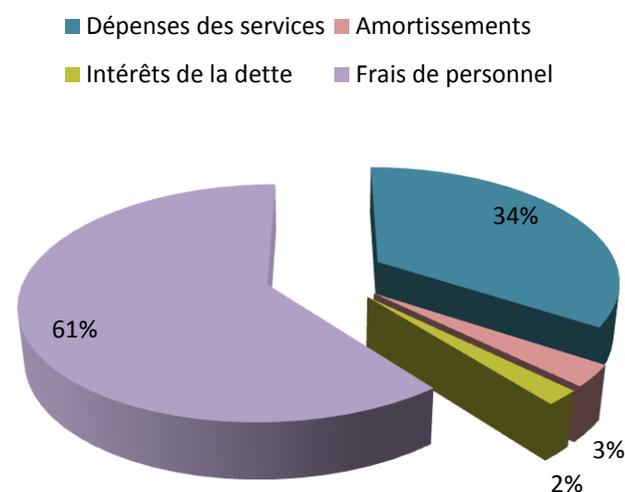
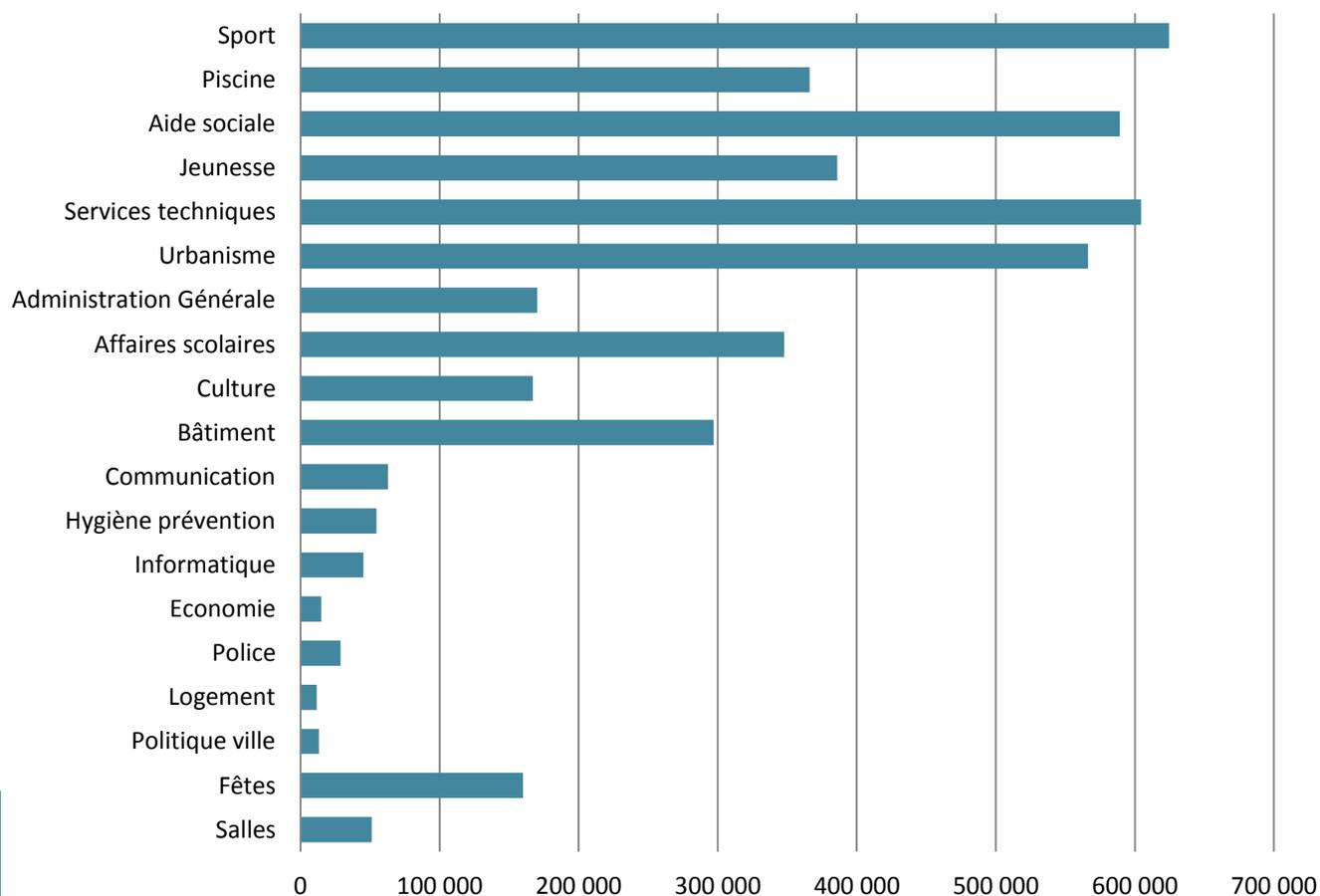
Remboursement de salaires	573 892
Compensation CALL	5 877 676
Garantie CALL	157 433
DGF	1 116 075
DSU	2 575 389
Droit place - occup domaine	42 643
Cantine	225 655
Activités jeunesse	114 845
Piscine	313 346
Cinéma - bibliothèque - musique	60 666
Taxes locales	4 455 239
Allocations compensatrices	181 508
Taxe finale électricité	175 122
Droits de mutation	188 556



VILLE DE HARNES

ANALYSE RESTROSPECTIVE 2018

Dépenses de fonctionnement 2018 par services

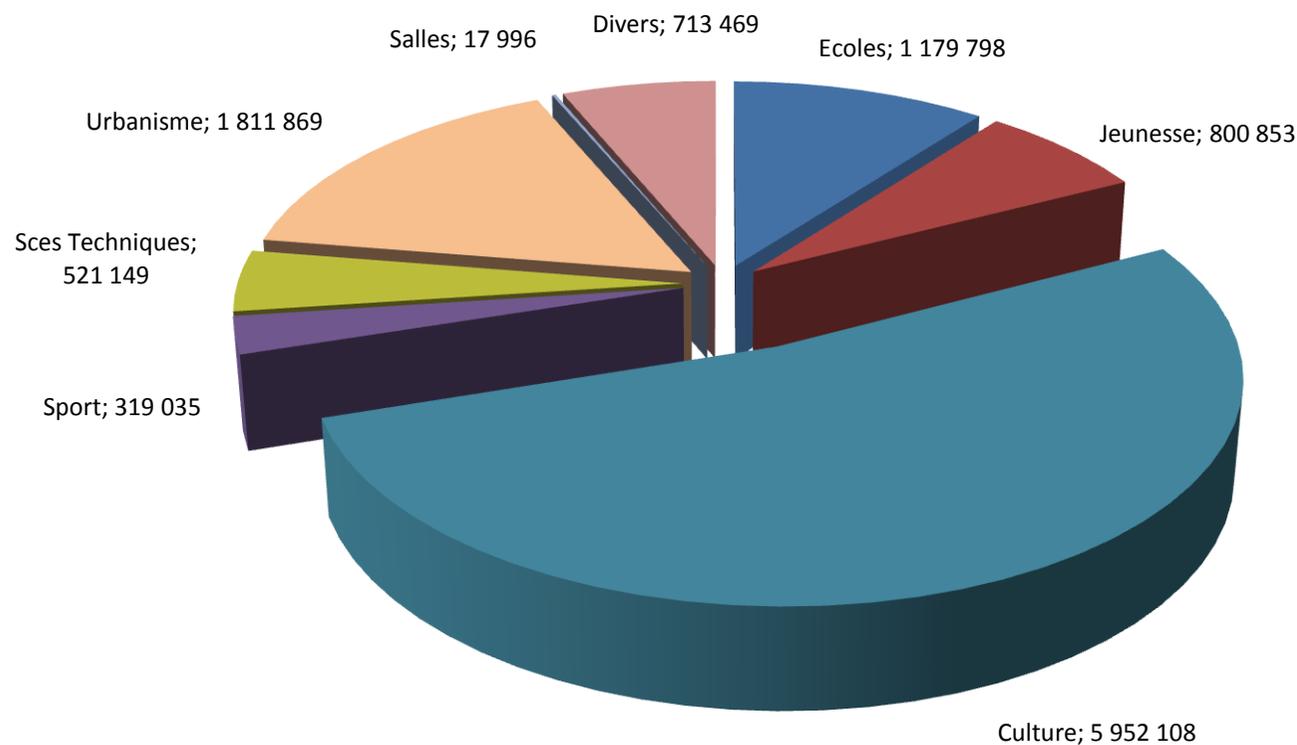


VILLE DE HARNES

ANALYSE RESTROSPECTIVE 2018

Dépenses d'investissement (11 316 277€) incluant les dépenses engagées dans des restes à réaliser

Taux de réalisation des dépenses : 90.0046%



VILLE DE HARNES

ANALYSE FINANCIERE

Principales subventions accordées

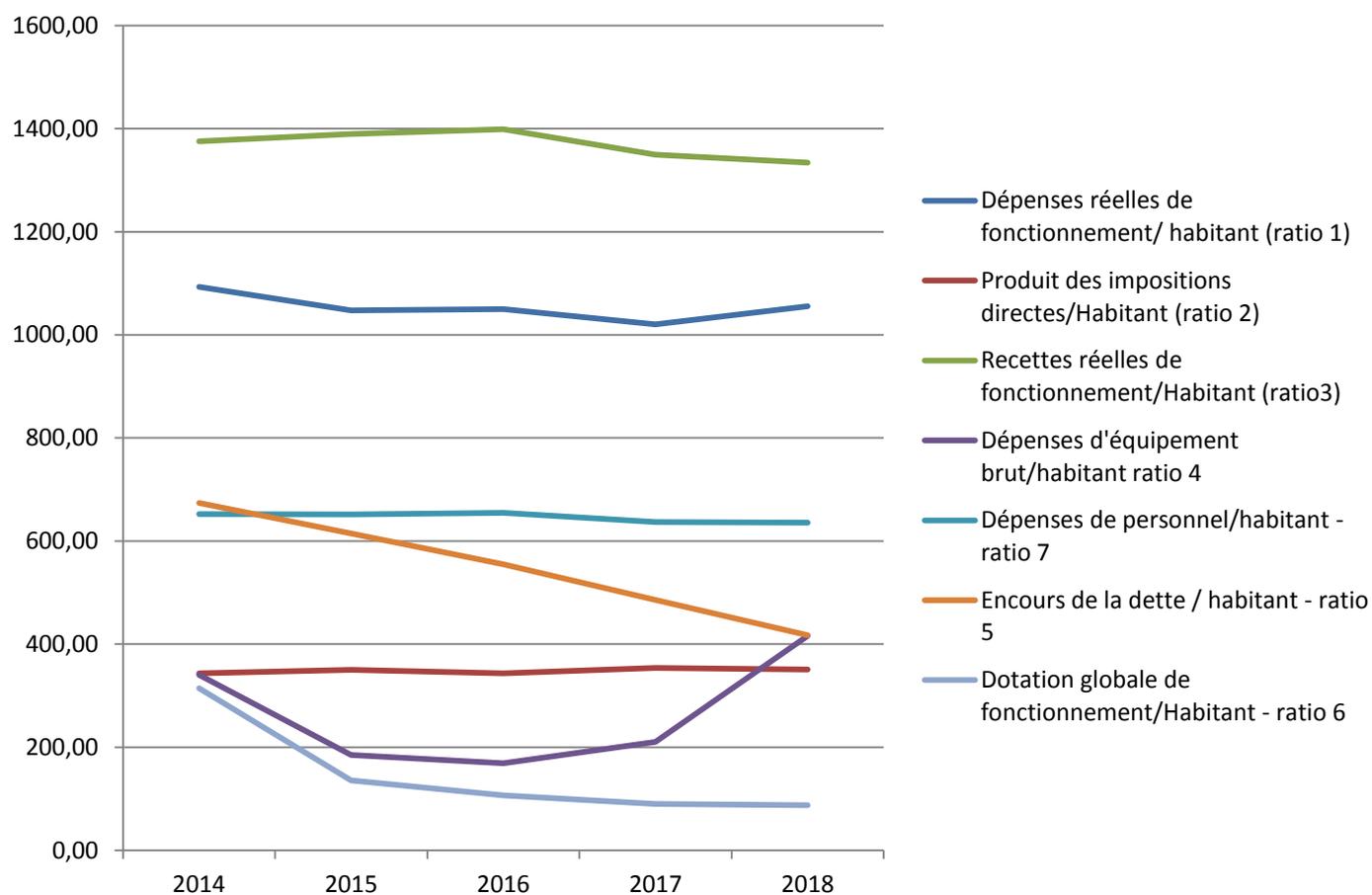
Subvention CCAS	570 000 €
-----------------	-----------

	Subvention de fonctionnement aux associations	Subvention à projet complémentaire aux association	TOTAL
Harnes Volley Ball	45 000 €	31 600 €	76 600 €
Volley Club	122 000 €	36 200 €	158 200 €
Sport nautique	31 000 €	11 250 €	42 250 €
Hand Ball Club	35 000 €	12 150 €	47 150 €
Football UASH	21 000 €	-	21 000 €
Association Prévert	16 000 €	-	16 000 €
Club de Prévention	11 020 €	-	11 020 €
Harmonie de Harnes	9 860 €	-	9 860 €
Judo Club	8 700 €	10 300 €	19 000 €

VILLE DE HARNES

ANALYSE FINANCIERE

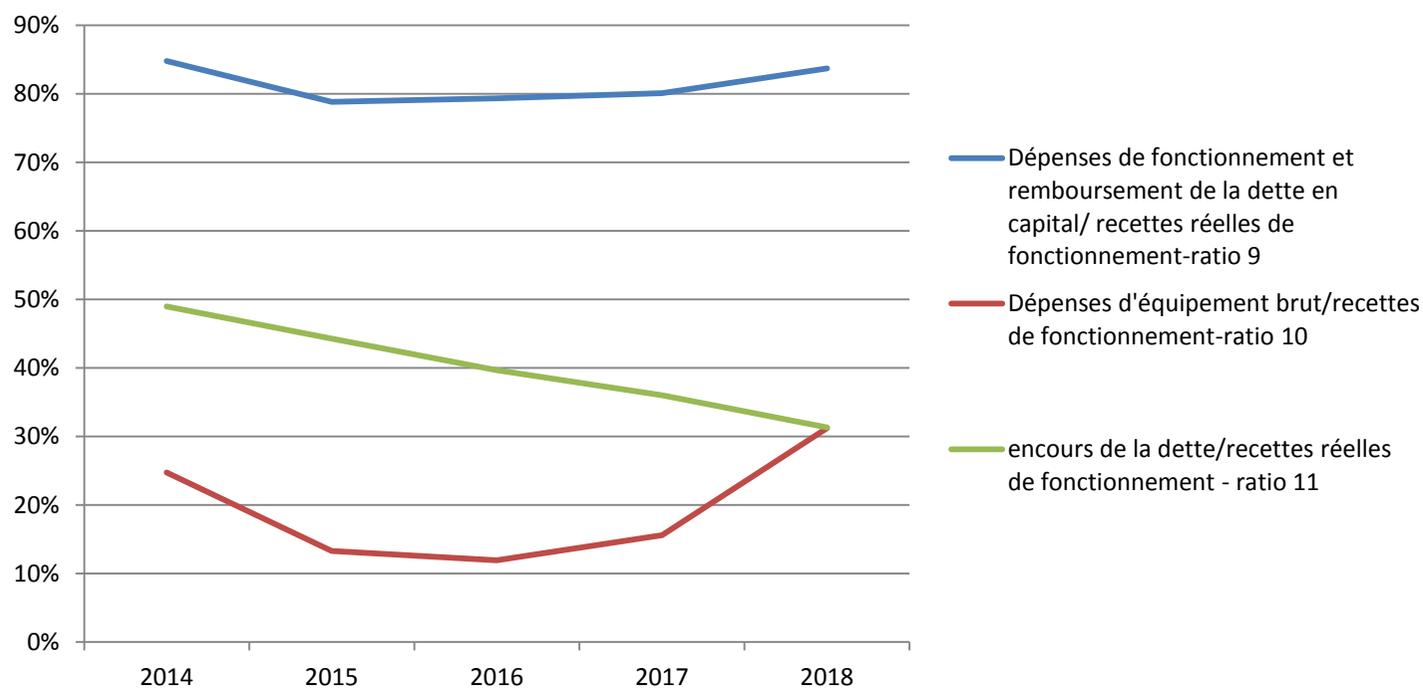
Indicateurs financiers de la commune 1



VILLE DE HARNES

ANALYSE FINANCIERE

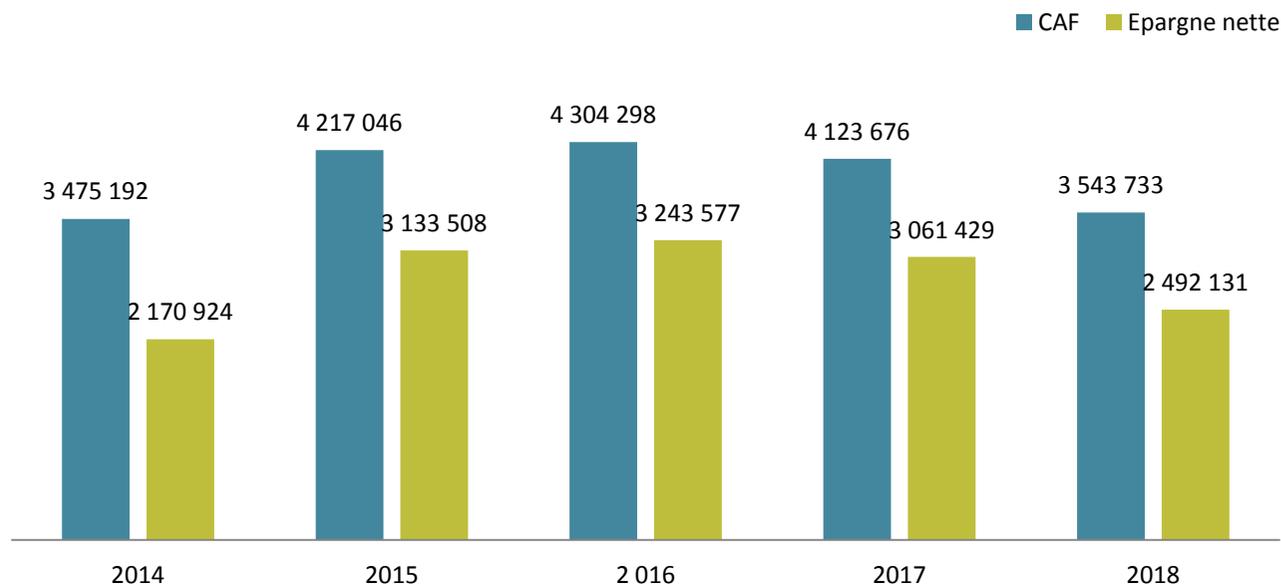
Indicateurs financiers de la commune 2



VILLE DE HARNES

ANALYSE FINANCIERE

CAF et Epargne nette



L'épargne nette (ou CAF nette) correspond à l'épargne brute déduction faite du remboursement en capital de la dette. Cet indicateur est essentiel : il correspond à l'autofinancement disponible pour le financement des investissements.

Calcul de l'épargne nette

$$\text{Épargne brute} - \text{Capital} = \text{Épargne nette}$$

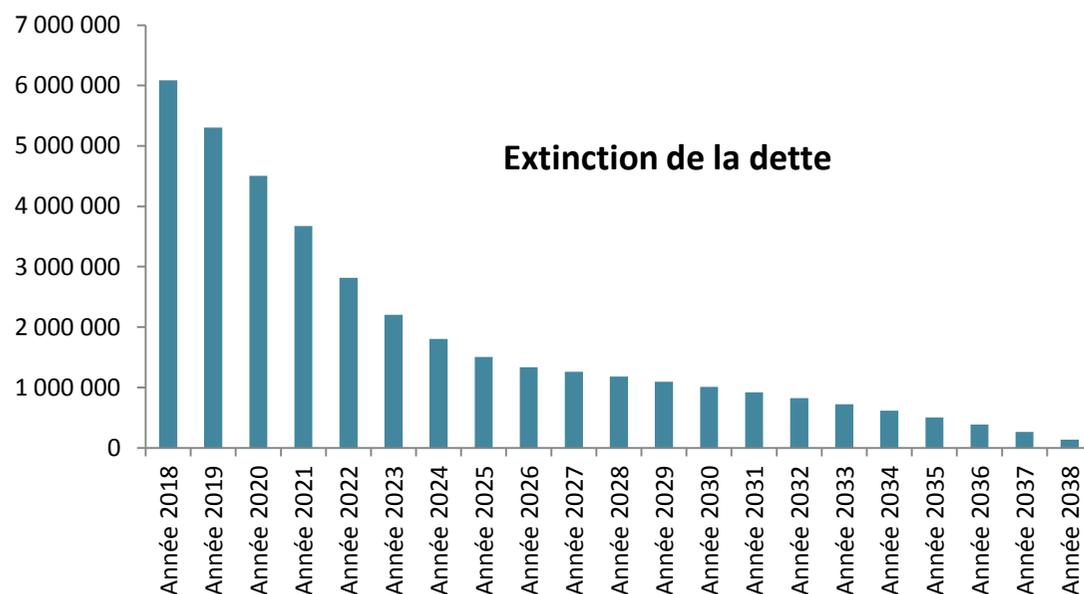
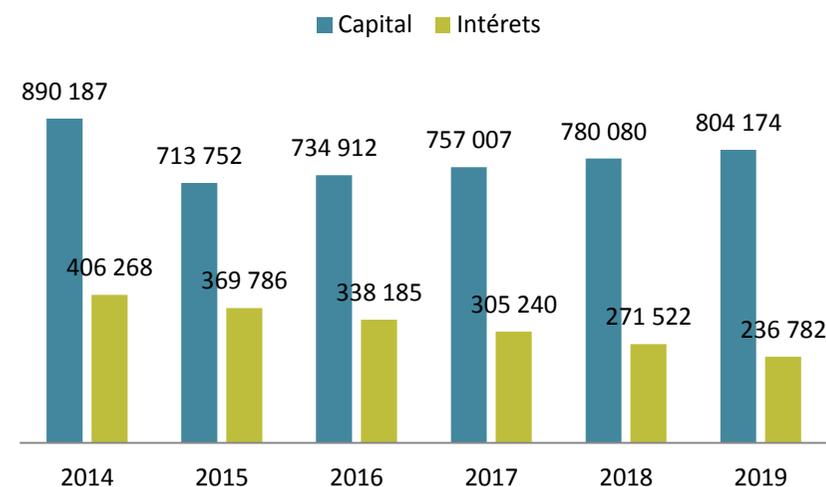
VILLE DE HARNES

ANALYSE FINANCIERE

Capacité désendettement

Année	2014	2015	2016	2017	2018
ans	2,71	1,96	1,72	1,59	1,61

Evolution des Annuités d'emprunt



Le montant de la dette au 1^{er} janvier 2019 est de 5 306 574€

VILLE DE HARNES

CARACTERISTIQUES DE LA COMMUNE

Foyers imposables (en %)



28.1% soit 1 996 foyers imposables

Logements soumis à la Taxe d'Habitation



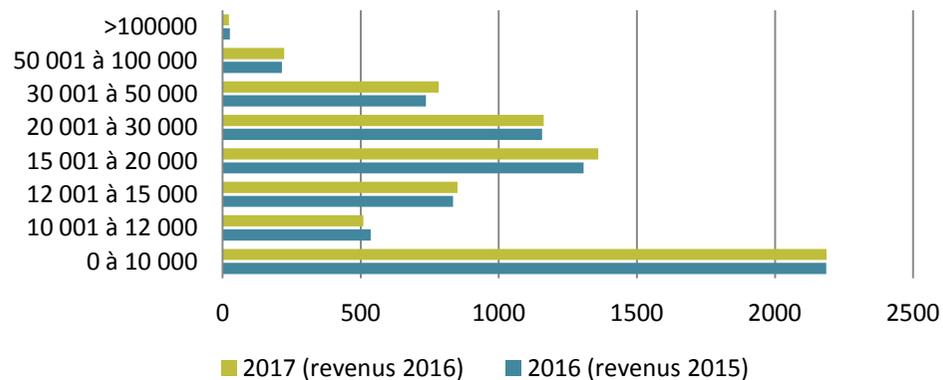
5 552 en 2018

Nombre de foyers fiscaux

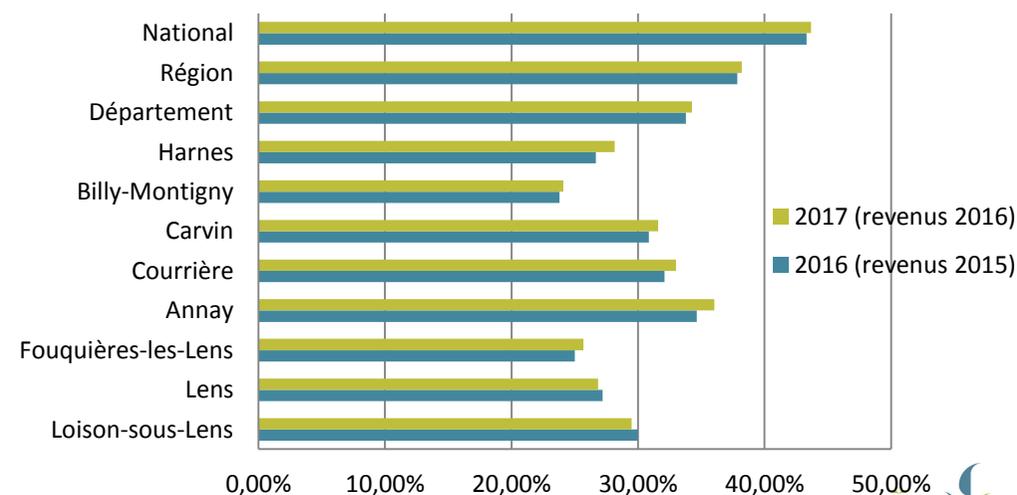


7096

Nombre de foyers fiscaux par tranche (en €) à Harnes



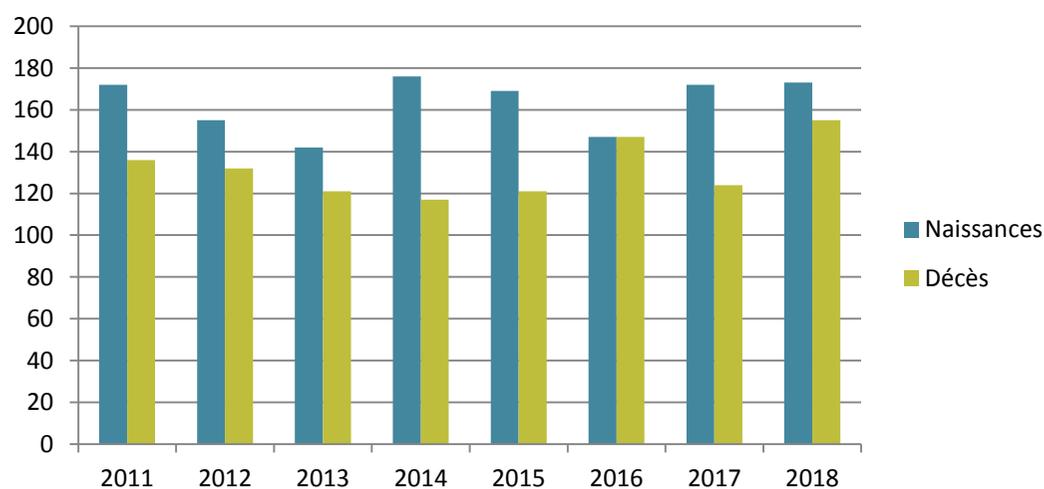
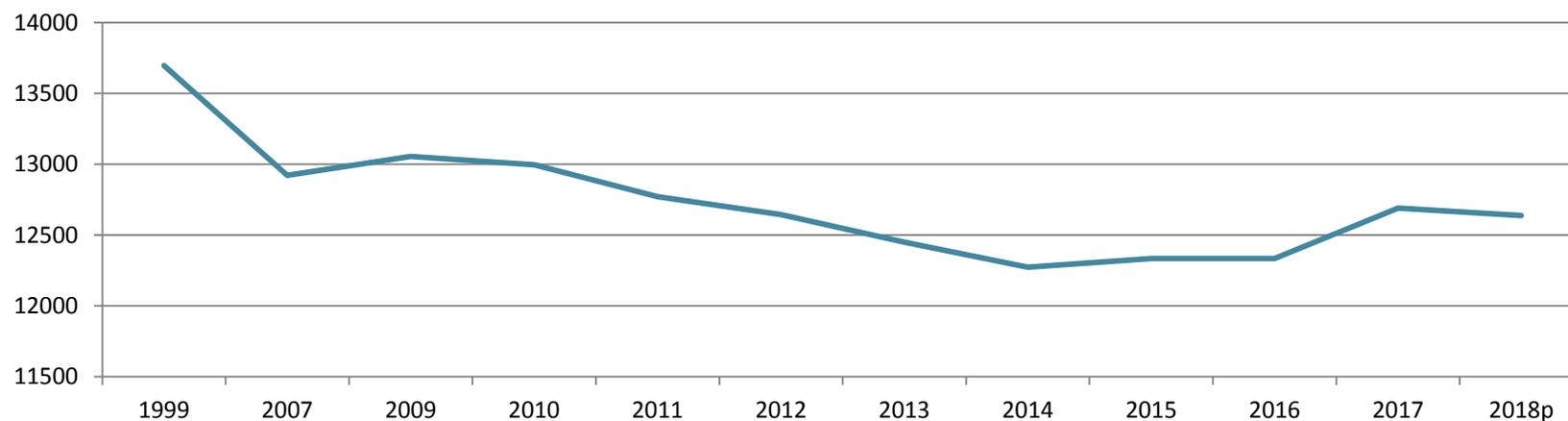
Nombre de foyers fiscaux imposables (en %)



VILLE DE HARNES

PRÉSENTATION DES FOYERS

La population



DOB 2019 – P22

VILLE DE HARNES

PRESENTATION DES FOYERS

Le chômage

Fin décembre 2018, il y a 1 380 demandeurs d'emploi toutes catégories dont 766 en catégorie A (sans emploi, tenus de faire des recherches d'emploi).

		Catégorie A			Catégorie A, B, C		
		Nombre demandeurs d'emploi	%	Variation en %	Nombre demandeurs d'emploi	%	Variation en %
Sexe	Homme	426	55.6	-11.6	738	53.5	-4.2
	Femme	340	44.4	-11.7	642	46.5	-3.7
Age	< 25 ans	134	17.5	-0.7	244	17.7	-0.8
	25-49 ans	454	59.3	-13.4	843	61.1	-4.0
	> 50 ans	178	23.2	-14.4	293	21.2	-6.4

Le chômage de longue durée (>24 mois) touche 31.4% des chômeurs soit 433 personnes.

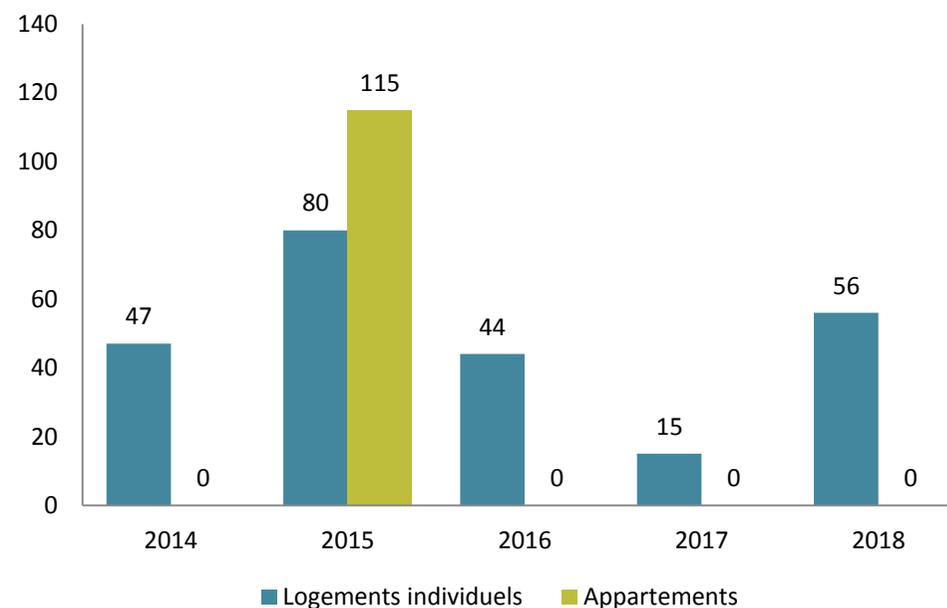
Les demandeurs d'emploi les plus touchés sont les personnes qui ont un niveau BEP CAP soit 42.6% se qui représente 588 personnes.

VILLE DE HARNES

SERVICE URBANISME

Statistiques logements neufs

Année	Logements individuels	Appartements	Total
2014	47	0	47
2015	80	115	195
2016	44	0	44
2017	15	0	15
2018	56	0	56
Total	320	147	467



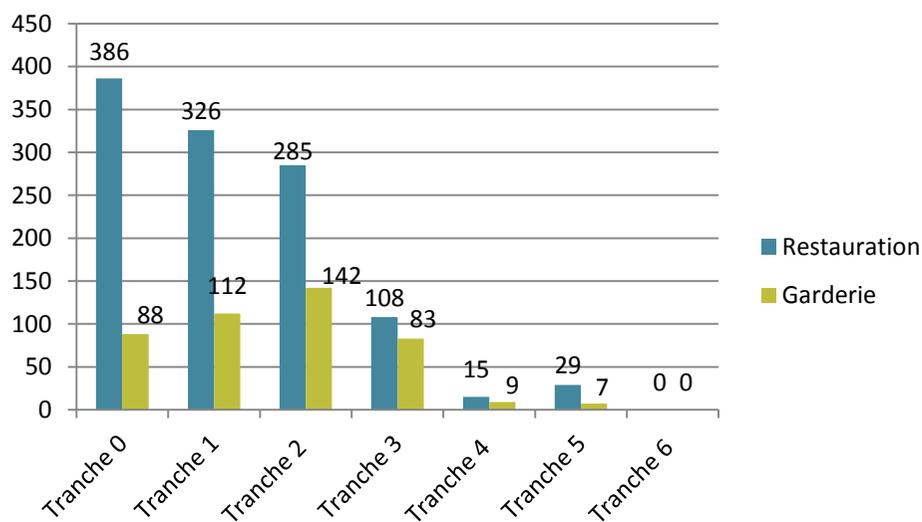
VILLE DE HARNES

SERVICE ENFANCE-JEUNESSE

Restauration Scolaire

Répartition du nombre d'enfants par tranche pour l'année 2018								
	HARNESIEN					NON-HARNESIEN		
Tranche	Tranche 0	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3	Tranche 4	Tranche 5	Tranche 6	Total
Coef Social	<= 3 500	3501 à 7500	7501 à 12500	12501 à 22500	>= 22 501	<= 22 500	>= 22 501	
Restauration	386	326	285	108	15	29	0	1149
Garderie	88	112	142	83	9	7	0	441

Nombre d'enfants par tranche



VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Propos introductif

Les données relatives à la gestion des Ressources Humaines et l'évolution de la structure des effectifs pour l'année 2019 ne peuvent être appréciées que comme des prévisions qui devront être discutées avec les partenaires sociaux dans le cadre des instances légales prévues par la loi.

Il convient d'utiliser comme support le bilan social de l'année 2017 comme base présenté en Comité Technique et validé par les représentants du personnel comme les textes statutaires l'imposent.

On peut noter que la majorité des agents de la ville sont titulaires de la Fonction Publique. Il est aussi constaté que le principe de parité homme/femme est largement respecté et qu'une majorité des postes occupés l'est par des femmes, toutes filières et tous cadres d'emplois confondus.

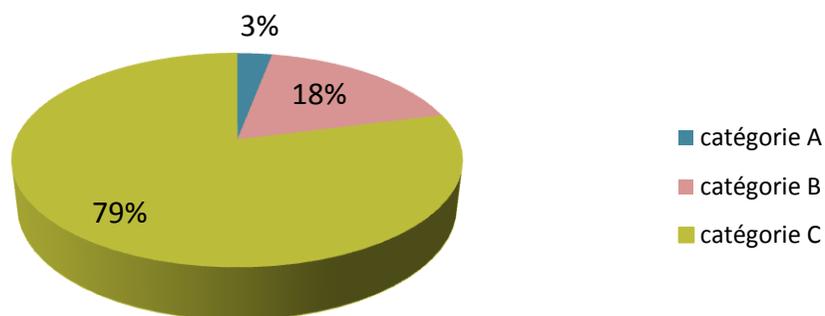
1. Tableaux de situation

Nombre d'agents de la Collectivité						
	2017		2018		2019 prev	
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	150	70%	145	68.4%	152	71.7%
Agents non titulaires permanents en ETP	36	17%	34	16%	27	12.7%
Agents non titulaires en ETP (vacataire)	27	13%	33	15.6%	33	15.6%
Effectif total tous statuts confondus	213	100%	212	100%	212	100%

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

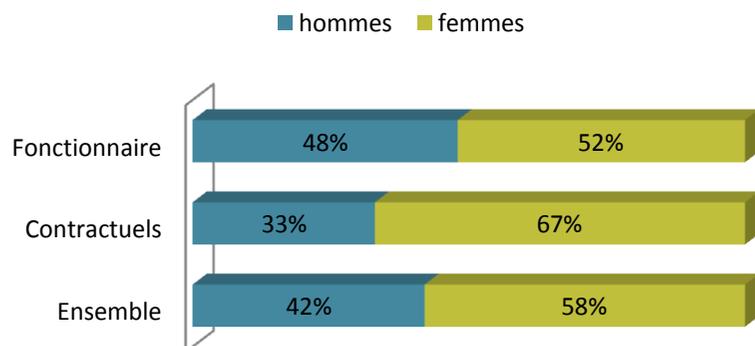
Répartition des agents par catégorie sur emploi permanent



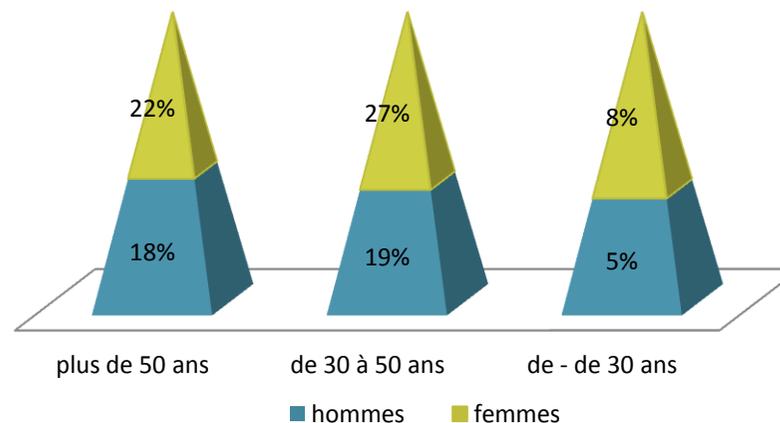
Insertion par filière

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints territoriaux d'animation	16%
Adjoints administratifs	11%
Assistants d'enseignement artistique	6%
Autres cadres d'emplois	22%

Répartition par sexe



Pyramide des âges sur emploi permanent



VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

2. L'évolution des rémunérations

Avec une croissance des dépenses liées aux réformes imposées par l'Etat, l'augmentation du SMIC, l'augmentation des charges sociales, telle la CNRACL ou l'IRCANTEC, les nouveaux dispositifs de sécurité, impactant fortement les budgets pour toute manifestation organisée par la ville, etc... La ville de Harnes peut se féliciter de garder le même budget du personnel depuis 2014.

Les montants qui seront ainsi obtenus correspondent à la masse salariale incompressible de la Collectivité. A ce chiffre viennent s'ajouter des dépenses liées à des mesures nationales ou à des charges obligatoires propres à la Collectivité :

- Recensement,
- Organisation des élections,
- Capital décès,
- Fonds de compensation,
- Supplément familial de traitement,
- Avancement d'échelon à l'ancienneté,
- Garantie individuelle du pouvoir d'achat,
- Cotisations patronales,
- Augmentations de la part CNRACL.

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

La ville est parvenue à cette maîtrise du nombre d'agents en ne remplaçant pas systématiquement les départs en retraite, en mutualisant, en redéfinissant les méthodes de travail, malgré les besoins nouveaux en matière de sécurité, de la mise en place de la future Médiathèque et la mise en place ou renforcement de nouveaux services publics, ou les mesures à l'encontre des emplois aidés ayant des conséquences directes sur le budget de la commune, qui a choisi de maintenir le personnel touché à l'emploi.

Malgré tout, le poids des crédits affectés aux charges de personnel reste prégnant du fait de mesures exogènes. En ce qui relève du champ des ressources humaines, la préparation du budget de la Collectivité pour 2019 devra tenir compte des décisions nationales qui suivent pour les agents :

Pour les Titulaires :

- Augmentation de cotisation CNRACL part salariale de 10.56 % à 10.83%,
- Création d'une indemnité compensatrice maintenue et évolutive à la hausse ,
- PPCR : réforme de 2018 qui a été repoussée au 1^{er} janvier 2019.

Pour les Contractuels :

- Création d'une indemnité compensatrice maintenue et évolutive à la hausse,
- Augmentation de la cotisation accident du travail part patronale de 4,90 % à 6,20 %.

Pour les Contrat aidés :

- Augmentation du SMIC,
- Augmentation de la cotisation accident du travail part patronale de 4,90% à 6,20 %.

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

En outre, il est à noter :

- L'accord national sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR), qui prévoit notamment de transférer une partie des primes et indemnités sur le traitement indiciaire. Cette mesure, dont l'application progressive sera neutre pour les agents actifs, mais positive pour ceux qui partent à la retraite en améliorant le montant de leur pension, viendra alourdir le coût des charges patronales supportées par la ville. Déjà effective depuis 2016 pour les agents de catégorie B, l'application de cette mesure se poursuivra en 2019 pour les agents de catégorie A B et C,
- En parallèle de ce transfert primes/points, un reclassement de l'ensemble des grilles statutaires s'applique depuis 2017.
- L'impact du Glissement Vieillesse et Technicité (GVT) issu du déroulement de carrière des agents, de l'ordre de 1 %,

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

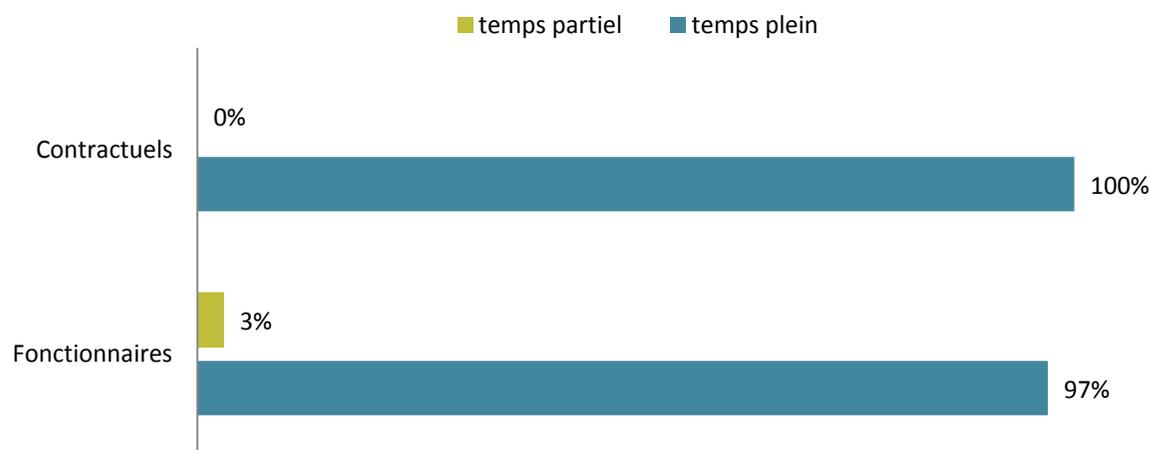
3. L'évolution du temps de travail

L'étude des cycles de travail qui avaient fait l'objet de projets de services en 2017 et 2018 et s'étaient adaptés aux besoins du service notamment en termes d'accueil des usagers sera poursuivie en 2019.

Selon les situations individuelles des agents, de leurs sollicitations et en fonction des impératifs de qualité et de maintien du service public, une étude au cas par cas sera maintenue pour chaque agent demandeur.

Le but étant de favoriser le meilleur équilibre possible entre vie professionnelle et vie privée, et toute demande de temps partiel en 2018 a pu ainsi être accordée à tous les agents demandeurs.

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

4. L'évolution des avantages en nature

Concernant les avantages en nature, la ville de Harnes maintiendra en 2019 une politique stricte. Ces derniers sont ainsi accordés exclusivement en raison des nécessités absolues de service (conciergeries). Leur évolution ne sera donc pas à la hausse dans les prochaines années. Au contraire, il est envisagé la poursuite de la baisse de ces dépenses.

5. Mutualisation

Notre Collectivité a fait le choix d'entrer dans un processus de mutualisation ambitieux et partagé par d'autres Collectivités de la Communauté d'Agglomération. Certains des domaines ciblés dans le schéma de mutualisation feront l'objet d'une étude de création de services communs, de groupement de commande, de mutualisation des pratiques. Il est attendu de cette réorganisation profonde une nouvelle façon d'administrer le personnel qui permette de rechercher des économies d'échelles, des simplifications administratives, le maintien de la qualité actuelle de services tout en inscrivant l'ensemble du processus dans une démarche de qualité de vie au travail. En 2019 ce processus sera poursuivi et nous l'espérons amplifié.

6. Handicap

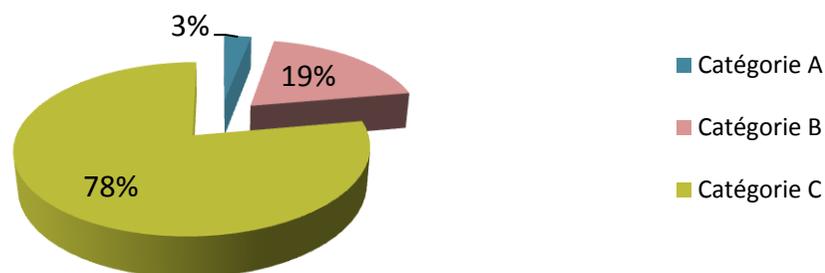
- 5 travailleurs handicapés recrutés sur un emploi permanent,
- 37% sont des fonctionnaires,
- 14 536€ de dépenses en matière de handicap.

Un certain nombre de dossiers d'accompagnement d'agents comme travailleurs handicapés est en cours.

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

7. Formations suivies en 2017



222 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2017

En 2019 :

- Des groupes de travail seront organisés avec les partenaires sociaux concernant la mise en place du compte personnel formation,
- S'agissant de la gestion prévisionnelle des effectifs, le département des ressources humaines, qui a été doté d'un module informatique GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences), travaille sur le paramétrage de cet outil dans l'objectif de maîtrise de la masse salariale. Le module informatique e-formation, actuellement en cours de développement par l'éditeur, devrait compléter cet outil à court terme,

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

- Parmi les priorités de formation proposée aux agents, les principales relèveront : de l'obtention ou du renouvellement de compétences obligatoires ou réglementaires comme la conduite d'engins, les diverses habilitations, la formation professionnelle initiale ; de l'accompagnement à la mobilité interne et à la promotion afin de faciliter la prise en charge de nouvelles responsabilités par les agents ; de la maîtrise des outils informatiques et de gestion de données pour développer l'analyse de gestion et la mesure des résultats et impacts de l'action municipale ; de la découverte et de l'apprentissage de nouvelles pratiques professionnelles liées bien souvent au développement transversal des usages numériques, vecteurs d'une « ville intelligente » ; du développement du Management de Proximité ; de la modernisation des processus de production du service public.

Développer la polyvalence et la solidarité entre services pour assurer la qualité des compétences des agents et une présence accrue au contact du public ou lors de manifestations.

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

8. Données sociales

Accidents du travail

- 9 accidents du travail déclarés au total en 2017,
- 3,4 accidents du travail pour 100 agents,
- En moyenne, 43 jours d'absence consécutifs par accident de travail.

Prévention et risques professionnels

- La Collectivité a dépensé 8 553€ en faveur de l'amélioration des conditions de travail,
- La Collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels.

Relations sociales

- 1 jour de grève recensé en 2017,
- 1 jour de grève recensé en 2016.

Adhésion au CNAS

La consultation organisée auprès des agents de la ville et du CCAS a démontré à une large majorité, l'intérêt porté par le personnel aux prestations que propose le Centre National d'Action Sociale en complément de celles organisées par l'Amicale du Personnel. Le 1er septembre 2018, la ville et le CCAS ont adhéré au CNAS pour les agents titulaires et stagiaires. Les agents contractuels continueront à bénéficier en 2019 des offres de l'Amicale. Le coût annuel par agent adhérent s'élève à 205€.

Le développement d'une fonction RH partagée

En 2018, un Directeur des Ressources Humaines commun à la ville et au CCAS a pris ses fonctions le 1^{er} juillet 2018.

Amplification de la démarche bien-être au travail comme vecteur d'un dialogue social constructif et de la qualité avec le soutien de la Médecine du Travail.

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

9. 2019 : éléments de gestion RH

La prospective dans le domaine des effectifs budgétaires et du temps de travail constitue et demeurera un élément important de la politique RH de la ville de Harnes. A cet égard, la ville poursuivra la mise en œuvre d'une politique et dispose d'outils (tableaux de bord) qui permettent une visibilité à court et moyen terme.

Cadre et cap fixés en matière de Politique des Ressources Humaines à Harnes

En 2019, les agents municipaux en poste continueront à bénéficier de mesures favorables à leur carrière et à leur retraite. La Collectivité prévoit pour 2019 le maintien d'une politique active permettant de reconnaître l'implication des agents.

Aussi pour parvenir à ce résultat, la Municipalité poursuivra ses efforts de gestion. Elle prendra ses responsabilités en permettant à des vacataires de sécuriser leur parcours professionnel en intégrant des emplois permanents.

De manière à piloter les ressources humaines, la Municipalité articulera plusieurs outils de gestion. Outre les audits internes ayant pour objet d'améliorer la gestion des services tout en améliorant leur efficacité, certaines actions fortes devront être mises en œuvre :

- Des modifications d'horaires ou de rythmes de travail pour poursuivre la maîtrise des dépenses d'heures supplémentaires,
- Un travail pro actif à travers notamment une démarche qualité de vie qui sera poursuivi comme ces dernières années contribuant à la réduction de l'absentéisme, ce qui est confirmé par les dernières analyses de notre assureur en date de juin 2018.

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Le travail mené en termes d'accompagnement du personnel et de prévention des risques félicité et pleinement reconnu par la Médecine du Travail sera poursuivi.

La non systématisation du remplacement lors de départs en retraite ou de mobilités externes par des politiques de mobilités internes et de reclassements professionnels, favorisés notamment avec un effort en matière de formation,

L'externalisation potentielle de prestations sous la surveillance étroite de la qualité de service par la commune.

Afin de maintenir l'évolution de la masse salariale conformément aux orientations il s'agira également:

- D'adapter régulièrement l'organisation pour une meilleure efficacité,
- D'anticiper chaque départ en retraite et de continuer à examiner systématiquement toutes les demandes de remplacement liées à ces départs afin de contenir la progression de la masse salariale et d'adapter les profils aux nouveaux besoins en s'appuyant sur la mobilité interne et les agents en situation de reclassement médical,
- De mobiliser davantage les directions opérationnelles dans le pilotage de la masse salariale à partir d'outils de suivi partagé des dépenses RH. Ainsi toutes les directions devront contribuer à l'effort collectif. A ce titre, il a été fait l'acquisition d'un nouveau logiciel de traitement des données RH afin d'optimiser le fonctionnement du service et le suivi des données,

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

- En 2019, comme en 2018, les remplacements des arrêts maladie et maternité seront limités et examinés au cas par cas selon les critères de continuité absolue du service, de normes d'encadrement et de face à face avec les usagers afin de garantir le maintien de la qualité du service public,
- En parallèle, le « chantier » de lutte contre la précarité sera poursuivi pour limiter le nombre d'agents contractuels remplaçants et ainsi valoriser les emplois permanents. Une vigilance particulière sera portée sur les situations individuelles des agents qui rencontrent des difficultés de santé et les actions de reclassement accompagné seront poursuivies,
- Une attention particulière sera portée lorsque cela n'engendrera pas de dysfonctionnements sur l'effet de Noria (remplacement des départs par des agents moins avancés sur leur carrière),
- Suite aux élections professionnelles du 06 décembre 2018, le début d'année 2019 sera marqué par l'installation des nouvelles instances mutualisées Ville /CCAS, avec une nouveauté concernant la création de la Commission Consultative Paritaire qui traitera des situations individuelles des agents contractuels,
- La réforme du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mise en place au 1er janvier 2018, va se poursuivre,
- L'enveloppe budgétaire destinée à la participation employeur au titre de l'assurance prévoyance sera doublée en 2019, et affectée à une participation employeur au titre de mutuelle santé labellisée,

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

- Intégrer la saisonnalité dans la réalité du travail des équipes,
- Poursuivre la modernisation des matériels pour faciliter l'exercice des missions confiées,
- Mutualiser et organiser les ressources dans une approche spatiale élargie qui facilite les synergies et évite les redondances : dans cette logique, les évolutions de notre organisation ont été orientées vers la création d'un service RH commun ville CCAS en 2018, la poursuite du plan de mutualisation avec l'Agglomération et une réflexion sur une nouvelle direction de la proximité,
- De faire évoluer le système d'information pour optimiser les processus RH et de former les agents à ces évolutions,
- De développer au sein de la Collectivité un partage de la fonction RH avec l'ensemble des cadres. Ceux-ci doivent porter la politique RH de la Collectivité tout autant comme managers que comme relais de sa mise en œuvre.

VILLE DE HARNES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

10. Au-delà : 2020 et 2021

Sur le plan de la stratégie RH de la Collectivité de Harnes, les mesures entamées et poursuivies en 2019, celles innovées en 2019 seront finalisées pour certaines d'entre elles en 2020, et poursuivies en 2020 et 2021.

Toute mesure sera, grâce au nouveau logiciel, davantage analysée dès 2019 et favorisera la prise de décisions quant au renforcement, le report, le maintien ou le changement d'une décision (qui ne se révélerait pas pleinement satisfaisante).

Néanmoins, il peut être affirmé :

- La volonté à maintenir les avancées sociales pour le personnel de la ville de Harnes, le CCAS et la résidence autonomie,
- La volonté à développer le plan de formation des agents,
- La volonté à maintenir une politique de gestion rigoureuse de la masse salariale des agents,
- La volonté à conforter les pratiques de mutualisation et de synergie intra et extra communales,
- La prévision maximale de la masse salariale pour 2020 est de 0.3% avec la volonté ferme de ne pas atteindre ce seuil par une gestion rigoureuse,
- La prévision maximale de la masse salariale pour 2021 par rapport à 2020 est de 0.2% avec la même volonté ferme de ne pas atteindre ce seuil par une gestion rigoureuse,
- La volonté de conforter les situations de précarité que connaissent les travailleurs dits pauvres par le maintien d'un régime indemnitaire complémentaire et mérité.

VILLE DE HARNES

ET POUR 2019...dans les différentes politiques municipales

En matière culturelle

- Développement du projet muséal suite aux aménagements scénographiques du musée d'histoire et d'archéologie,
- Achèvement des travaux et ouverture de la Médiathèque,
- Poursuite et développement de l'agenda culturel et du Passeport Culture,
- Des travaux seront poursuivis à l'école de musique et des moyens complémentaires y seront à nouveau alloués,
- Poursuite de la synergie entre les services culturels et les services municipaux: FPA, CCAS, RPE, service Jeunesse.



VILLE DE HARNES

ET POUR 2019...dans les différentes politiques municipales

En matière de jeunesse

- Poursuite de la rénovation des bâtiments scolaires, de gros efforts financiers seront engagés et poursuivis en 2019, dont le financement de la nouvelle phase de dédoublement des classes,
- Pour les élèves de primaires, programmation des formations aux premiers secours,
- Poursuite des actions de sensibilisation à l'éducation routière données par la Police Municipale,
- Confortement de la politique petite enfance,
- Poursuite du renouvellement du parc informatique des écoles,
- Développement des actions menées sur le temps péri et extra scolaire.



VILLE DE HARNES

ET POUR 2019...dans les différentes politiques municipales

En matière d'administration générale

- La rationalisation de la gestion quotidienne sera toujours poursuivie,
- La dématérialisation des engagements et des factures sera effective dans chacun des services municipaux. Toute dépense sera pesée dès le premier euro,
- Renouveau progressif du parc informatique des services poursuivi,
- Câblage de la mairie afin de garantir un réseau fibré favorisant les conditions de travail des agents,
- Moyens matériels alloués aux différentes salles municipales : travaux d'entretien, achat de matériel électroménager et d'entretien.

En matière de gestion de la dette

Pour rappel, l'emprunt dit toxique contracté avant 2008 renégocié permet des marges de manœuvre supplémentaires pour l'avenir.

Le montant de la dette au 1 janvier 2019 est de 5 306 574€, 100% de la dette est constitué d'emprunts à taux fixes. La capacité de désendettement de la commune en 2018 est de 1.61 année.

VILLE DE HARNES

ET POUR 2019...dans les différentes politiques municipales

En matière sportive

- Des moyens matériels seront alloués aux agents en charge des salles afin d'améliorer les conditions de travail, ainsi qu'aux éducateurs sportifs pour optimiser le travail pédagogique auprès des enfants,
- Le terrain de tennis intérieur et l'éclairage par LED seront refait au complexe Bouthemy-Marechal,
- Des travaux seront réalisés de nouveau afin de rénover la Piscine Municipale (douches, huisseries), des moyens pédagogiques seront consentis en sus aux éducateurs,
- Le revêtement de la salle Mimoun sera finalisé.

En matière d'aide au tissu associatif

- L'aide technique, humaine, matérielle et financière sera maintenue en 2019,
- Renforcement de l'accompagnement des associations par les services SAVA et la MIC.



VILLE DE HARNES

ET POUR 2019...dans les différentes politiques municipales

En matière de sécurité

- Extension d'une vidéo-protection afin de sécuriser les sites municipaux et d'améliorer la sécurité des usagers dans le cadre d'un partenariat avec la Police Nationale, priorisation des écoles et bâtiments publics,
- Nouveaux équipements dédiés aux agents, plan de formation des agents renforcé,
- Renforcement de la sécurisation aux abords des groupes scolaires,
- Renforcement de la lutte contre les dépôts sauvages, des sanctions seront prises contre les contrevenants identifiés,
- Mise en place de dispositifs anti intrusion sur les espaces naturels sensibles.



VILLE DE HARNES

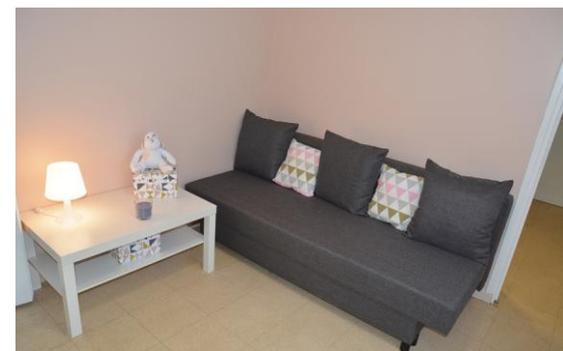
ET POUR 2019...dans les différentes politiques municipales

En matière d'action sociale

- Maintien des actions menées par le CCAS afin de rompre l'isolement des aînés et de poursuivre l'accompagnement des familles. Développement de permanences à l'espace Jacquard,
- Rénovation de la résidence autonomie,
- Création d'une maison ouverte pour tous.

En matière de santé

- Accompagnement des professionnels de santé pour augmenter et diversifier l'offre médicale et les besoins auprès des usagers.



VILLE DE HARNES

ET POUR 2019...dans les différentes politiques municipales

Dans le domaine de l'habitat

- Les programmes de nouvelles habitations vont toujours se développer sur la commune, permettant le parcours résidentiel pour tous les habitants, quelque soit leur niveau de revenu : logements sociaux, logements en lots libres de constructeurs,
- Poursuite du développement de la zone de l'Abbaye située entre Harnes et Loison-sous-Lens qui permettra la création d'environ 200 logements ou bien encore destruction de l'ancien match et programme de création de 23 logements individuels.

En matière de mobilité

- Arrivée du Bus à Haut Niveau de Service en avril permettant de moderniser les transports en commun et d'intensifier leur fréquence,
- Réflexion menée et réalisations quant aux problématiques liées à la circulation et au stationnement sur le territoire communal,
- Mise en place d'un schémas d'une liaison douce sur la ville.

VILLE DE HARNES

ET POUR 2019...dans les différentes politiques municipales

En matière de travaux

- Aménagements des espaces verts en termes de fleurissement et d'embellissement des quartiers,
- Poursuite de la rénovation et de l'entretien des voiries et des trottoirs comme par exemple l'avenue des Saules,
- Projet de requalification du bois de Florimond et du canal de la Souchez dans le cadre du projet Euralens et en lien avec les autres Collectivités, les Communautés d'Agglomérations et avec l'O.N.F,
- Poursuite des travaux dans le cadre de l'Ad'AP, afin de favoriser l'accessibilité des bâtiments publics,
- Equipement de nos services techniques avec de nouveaux et nombreux matériels,
- Poursuite du déploiement de la fibre optique,
- Travaux de sécurisation aux abords des écoles,



VILLE DE HARNES

ET POUR 2019...dans les différentes politiques municipales

- Travaux d'éclairage public, s'inscrivant dans un processus de performance énergétique,
- Développement de l'éclairage aux Leds favorisant à la fois l'économie et la sécurisation des espaces publics,
- Nombreux travaux de rénovation sur les bâtiments municipaux (Mairie, salle des fêtes, salles de sports, salle Kraska...),
- Travaux de rénovation des écoles : dédoublement des classes, peintures, revêtements, huisseries...,
- Travaux de destruction des sites reconnus comme vétustes et anticipation des futurs projets de construction,
- Travaux de rénovation de l'église St Martin,
- Travaux prévus dans les cimetières,
- Travaux sur la signalétique et les entrées de villes.



VILLE DE HARNES ET POUR 2019

Et pour 2019...nos impôts locaux



Harner
DYNAMIQUE & SOLIDAIRE

