

# DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2020



# PROPOS INTRODUCTIF

## Introduction

Le Débat d'Orientation Budgétaire représente une étape essentielle de la procédure budgétaire des Collectivités. Il participe à l'information des Élus et favorise la démocratie participative des assemblées délibérantes en facilitant les discussions sur les priorités et les évolutions de la situation financière d'une Collectivité préalablement au vote du Budget Primitif.

## Dispositions légales du DOB

Imposé par la loi du 06 février 1992 dite loi A.T.R. le DOB est une étape obligatoire dans le cycle budgétaire des régions, départements, communes de plus de 3 500 habitants, des EPCI et syndicats mixtes comprenant au moins une commune de 3 500 habitants et plus (Art. L.2312-1, L.3312-1, L.4312-1, L.5211-36 et L5622-3 du CGCT). En cas d'absence de DOB : toute délibération relative à l'adoption du budget primitif est illégale.

Selon la jurisprudence, la tenue du DOB constitue une formalité substantielle. Conséquence, toute délibération sur le budget qui n'a pas été précédée d'un tel débat est entachée d'illégalité. Le budget primitif est voté au cours d'une séance ultérieure et distincte, le DOB ne peut intervenir ni le même jour, ni à la même séance que le vote du budget.

## 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.

# PROPOS INTRODUCTIF

## Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB)

Avant l'examen du budget, l'exécutif des communes de plus de 3 500 habitants, des EPCI qui comprennent au moins une commune de plus de 3 500 habitants, des départements, des régions et des métropoles, présente à son assemblée délibérante un rapport sur :

- les orientations budgétaires : évolutions prévisionnelles de dépenses et recettes (fonctionnement et investissement), en précisant les hypothèses d'évolution retenues notamment en matière de concours financiers, de fiscalité, de tarification, de subventions et les évolutions relatives aux relations financières entre une commune et l'EPCI dont elle est membre,
- les engagements pluriannuels envisagés : programmation des investissements avec une prévision des recettes et des dépenses,
- la structure et la gestion de la dette contractée, les perspectives pour le projet de budget, en précisant le profil de dette visé pour l'exercice.

De plus, pour les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI de plus de 10 000 habitants comprenant au moins une commune de 3 500 habitants, les départements, les régions et les métropoles, le rapport de présentation du DOB comporte également une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs.

# PROPOS INTRODUCTIF

## Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB)

Il précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

Le rapport doit être communiqué aux membres des assemblées délibérantes en vue du Débat d'Orientation Budgétaire, au minimum 5 jours avant la réunion pour les conseillers municipaux et 12 jours pour les conseillers départementaux et régionaux.

L'absence de communication aux membres de l'assemblée délibérante de ce rapport constitue un vice revêtant un caractère substantiel et justifie l'annulation de la délibération d'adoption du Budget Primitif dans la mesure où elle est intervenue à l'issue d'une procédure irrégulière.

Nouvelle obligation depuis la Loi de programmation des finances publiques 2018 - 2022 : faire figurer les objectifs d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement et du besoin de financement de la Collectivité (BP et BA).

## Délibération Obligatoire

Elle permet de prendre acte de la tenue du DOB et de prémunir les Collectivités contre un éventuel contentieux engagé par un tiers devant une juridiction administrative.

# PROPOS INTRODUCTIF

## Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) Compte-rendu de séance et publicité :

Le DOB est relaté dans un compte-rendu de séance. Le DOB des EPCI doit être transmis obligatoirement aux communes membres et celui des communes au président de l'EPCI dont la commune est membre dans un délai de 15 jours (décret n°2016-841 du 24/06/2016).

Dans un délai de 15 jours suivant la tenue du DOB, il doit être mis à la disposition du public à la mairie, au département, à la région ou au siège de l'EPCI. Le public doit être avisé de cette mise à disposition par tout moyen : site internet, publication, ... (décret n°2016-841 du 24/06/2016). Afin de permettre aux citoyens de disposer d'informations financières claires et lisibles, le rapport adressé aux organes délibérants à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires de l'exercice doit être mis en ligne sur le site internet de la Collectivité, lorsqu'il existe, dans un délai d'un mois après leur adoption (décret n° 2016-834 du 23 juin 2016 relatif à la mise en ligne par les collectivités territoriales et par leurs établissements publics de coopération intercommunale de documents d'informations budgétaires et financières).

# CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

## Les principales mesures du Projet de Loi de Finances 2020 du gouvernement de Monsieur Edouard Philippe

Ce document PLF 2020 expose les principales mesures qui se rapportent au Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2020 tel qu'il a été présenté en Conseil des Ministres le vendredi 27 septembre 2019, complété des premiers amendements adoptés par l'Assemblée Nationale. En janvier 2020 à l'issue du vote des textes définitifs, il fera l'objet d'une actualisation, avec l'aperçu de l'environnement macro-économique.

Eu égard aux prochaines élections municipales en mars 2020 et pour se concentrer sur sa mesure phare, la suppression de la taxe d'habitation (TH) sur les résidences principales et la réforme fiscale engendrée, le PLF 2020 s'inscrit dans une relative stabilité des dotations et des mesures de soutien à l'investissement. Regroupant une quinzaine d'articles - sur les 80 du texte - sur les finances locales, ce projet porte donc essentiellement sur la réorganisation de la fiscalité pour les Collectivités.

Par ailleurs, la loi de programmation des finances publiques 2018-2022, votée en même temps que la Loi de finances 2018, ne devrait pas aller jusqu'à son terme. Le contexte de ces derniers mois suggère quelques adaptations et une nouvelle mouture devrait être examinée au printemps 2020.

# CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

## Les principales mesures du Projet de Loi de Finances 2020 du gouvernement de Monsieur Edouard Philippe

**Des transferts financiers de l'Etat aux Collectivités en hausse dans le PLF 2020 :** ils incluent la totalité des concours financiers de l'Etat majorés des subventions des autres ministères, des contreparties des dégrèvements législatifs, du produit des amendes de police de la circulation et des radars ainsi que la fiscalité transférée et le financement de l'apprentissage. Ils atteignent 115,7 milliards € dans le PLF 2020 à périmètre courant, en hausse de 3,3 % par rapport à la LFI 2019.

Cette évolution tient principalement à la 3ème vague du dégrèvement progressif de la taxe d'habitation pour 80 % des ménages les plus modestes (+ 3 milliards €).

## **Prélèvements opérés sur les recettes de l'Etat au profit des Collectivités Territoriales : un niveau de DGF stabilisé en 2020 :**

Les prélèvements sur recettes (PSR) de l'Etat en faveur des Collectivités représentent une part prépondérante des concours financiers de l'Etat (83 %) et même de l'ensemble des transferts aux Collectivités Locales (35 %).

Les PSR, qui s'élèvent à 40,898 milliards €, sont en très légère augmentation de 0,8 % par rapport à la LFI 2019.

La DGF est stable en 2020 avec un montant de 26,802 Milliards €.

# CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

## Les principales mesures du Projet de Loi de Finances 2020 du gouvernement de Monsieur Edouard Philippe

### Variables d'ajustement : une baisse limitée en 2020 :

Le PLF prévoit une minoration des variables d'ajustement de 120 millions €, composées en 2020 :

- De la Dotation de Compensation de la Réforme de la Taxe Professionnelle (DCRTP) régionale (35 M€) et du bloc communal (10 M€),
- De la Dotation pour Transferts de Compensations d'Exonérations de fiscalité directe locale (DTCE) des régions et départements,
- Des Fonds Départementaux de Péréquation de Taxe Professionnelle (FDPTP),
- De la compensation des pertes de recettes de versement transport (45 M€). La minoration des variables d'ajustement.

### Des dotations de soutien à l'investissement local maintenues aux niveaux de 2019 :

Les dotations d'investissement allouées aux communes et EPCI s'élèvent à 1,8 milliards € dans le PLF 2020. Les montants sont inchangés :

- Dotation Politique de la Ville (DPV) : 150 millions €,
- Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux (DETR) : 1 046 millions €,
- Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) : 570 millions €. Les départements bénéficient quant à eux en 2020 de 212 millions € de Dotation Globale d'Équipement (DGE), montant similaire à 2019.

Décalage de la date d'entrée en vigueur de l'automatisation du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA) à nouveau reportée au premier janvier 2021.

# CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

## Les principales mesures du Projet de Loi de Finances 2020 du gouvernement de Monsieur Edouard Philippe

**Hausse de la péréquation verticale** : elle représente 190 millions € en 2020, montant similaire à celui de 2019. Ces augmentations de DSU-DSR des communes et de dotations de péréquation des départements étaient traditionnellement financées pour moitié par diminution des variables d'ajustement et pour moitié au sein même de l'enveloppe de la DGF. Pour la 3ème année consécutive, la progression de la péréquation sera financée intégralement au sein de la DGF. Cela a pour conséquence d'alléger la ponction faite sur les variables d'ajustement mais cela augmente d'autant l'écêtement des dotations forfaitaires des communes et départements et de la dotation d'intercommunalité des EPCI.

# CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

## Les principales mesures du Projet de Loi de Finances 2020 du gouvernement de Monsieur Edouard Philippe

### Suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales et réforme du financement des Collectivités Territoriales :

Le PLF propose quelques ajustements pour 2020, année de transition où le dégrèvement pour 80 % des ménages est pleinement mis en œuvre :

- La base (hors accroissement physique), le taux ainsi que les abattements de TH sont figés aux valeurs de 2019 pour calculer le montant versé par l'Etat au titre du dégrèvement et du produit de TH pour les 20 % des ménages restant soumis au paiement de la TH.

### Les principes de la réforme :

- 80% des foyers fiscaux ne paieront plus de taxe d'habitation sur leur résidence principale en 2020 ;
- plus aucun foyer fiscal ne paiera de taxe d'habitation sur sa résidence principale en 2023 ;
- l'imposition sur les résidences secondaires et les logements vacants est maintenue et la commune continuera à en percevoir le produit ;
- la redevance audiovisuelle demeure mais les modalités de son recouvrement vont évoluer à terme ;
- le nouveau schéma de financement des collectivités locales entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- en 2020, vous percevrez bien mensuellement 1/12<sup>ème</sup> du produit de 2019 dont les rôles complémentaires ;
- pour les communes, la suppression de la taxe d'habitation sera compensée par le transfert à leur profit de la TFPB aujourd'hui perçus par les départements ;
- pour les EPCI à fiscalité propre et les départements, les pertes de TH et de TFPB seront compensées par le versement d'une fraction du produit de la TVA.

# CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

Certaines dispositions de la Loi de Finances devront faire l'objet d'une application dès 2020 et auront un impact sur le budget des Collectivités et le vote des taux :

- les taux d'imposition de TH sur les résidences principales et secondaire appliqués en 2019 seront gelés pour 2020 ;
- les règles de lien entre les taux seront modifiées, la TFPB devenant l'impôt pivot à la place de la TH ;
- report à 2023 de l'application des délibérations de THLV qui auraient dû prendre effet en 2020 ;
- le pouvoir d'assiette des communes sur la TFPB sera gelé pour 2021 ;
- une révision générale des valeurs locatives est toujours d'actualité mais reportée dans les années à venir, peut-être à compter de 2026.

## La réforme fiscale :

Les communes et EPCI à FP ne percevront plus la TH dès 2021. Cette recette sera affectée au budget de l'Etat en 2021 et 2022.

Pour les communes : la Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties (FB) des départements est transférée aux communes.

# CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

## Contexte national

Selon l'INSEE, le taux du PIB devrait stagner avec des prévisions à 1,3% en 2020.

Concernant le taux d'inflation, en 2020, il est prévu une augmentation de 0,1% avec 1,2% contre 1,1% en 2019.

## Les concours financiers de l'Etat

Les transferts financiers de l'Etat aux Collectivités sont en hausse dans le PLF 2020 et atteignent 115,7 milliards d'euros soit une hausse de 3,3% par rapport à la LFI 2019.

Cette évolution tient principalement de la troisième vague de dégrèvement progressif de la taxe d'habitation pour 80% des ménages les plus modestes (+3 milliards d'euros).

### Transferts financiers aux Collectivités Locales

2020 : 115,7

2019 : 111,9

#### Fiscalité transférée

37,3

(35,6)

#### Ressources régionales au titre de l'apprentissage

1,2

(3,2)

### Transferts financiers hors fiscalité transférée et apprentissage

2020 : 74,1

2019 : 73,1

Subventions autres ministères 4,3 (3,9)

Dégrèvements législatifs 23 (19,8)

Amendes de police 0,6 (0,5)

### Concours financiers de l'Etat aux Collectivités Locales

Prélèvements sur recettes 40,9 (40,5)

Missions RCT 3,8 (3,9)

TVA des Régions 4,4 (4,3)

# CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

	LFI 2020 (en milliers d'euros)	LFI 2019 (en milliers d'euros)	Evolution LFI 2019/PLF 2020
Dotation globale de fonctionnement (DGF)	26 801 527	26 948 048	-0,5%
Dotation spéciale pour le logement des instituteurs	8 250	11 028	-25,2 %
Dotation de compensation des pertes de bases de contribution économique territoriale et de redevance des mines des communes et de leurs groupements	50 000	73 500	-32,0%
Fonds de compensations pour la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA)	6 000 000	5 648 866	6,2%
Compensation d'exonérations relatives à la fiscalité locale	2 433 094	2 309 548	5,3%
Dotation élu local	75 006	65 006	15,4%
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit de la Collectivité territoriale de Corse et des départements de Corse	62 897	40 976	53,5%
Fonds de mobilisation départementale pour l'insertion	466 783	491 877	-5,1%
Dotation départementale d'équipement des collèges	326 317	326 317	0,0%
Dotation régionale d'équipement scolaire	661 186	661 186	0,0%
Dotation globale de construction et d'équipement scolaire	2 686	2 686	0,0%
Dotation de compensation de la réforme de la taxe professionnelle (DCRTP)	2 931 964	2 976 964	-1,5%
Dotation pour transferts de compensations d'exonérations de fiscalité directe locale ((DTCE)	465 254	499 683	-6,9%
Dotation de compensation de la réforme de la taxe sur les logements vacants	4 000	4 000	0,0%
Dotation de compensation liée au processus de départementalisation de Mayotte	107 000	107 000	0,0%
Fonds de compensation des nuisances aéroportuaires	6 822	6 822	0,0%
Dotation de garantie des reversements des fonds départementaux de taxe professionnelle (FDPTP)	284278	284 278	0,0%
Compensation des pertes de recettes liées au relèvement du seuil d'assujettissement des entreprises au versement de transport	48 021	90 575	-47,0%
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit de la Collectivité Territoriale de Guyane	0	27 000	-100,0%
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit des Régions au titre de la neutralisation financière de la réforme de l'apprentissage	72 582	0	NC
Prélèvement sur les recettes de l'Etat au profit de la Polynésie Française	90 552	0	NC
<b>TOTAL</b>	<b>40 898 219</b>	<b>40 575 360</b>	<b>0,8%</b>

# CONTEXTE ECONOMIQUE ET JURIDIQUE

## Le chômage

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

**Au niveau National** (données Pôle Emploi du 3<sup>ème</sup> trimestre 2019)

- En catégorie A : 3 616 700 (-2,4% sur un an)
- En catégorie A,B,C : 5 835 800 (-2,0% sur un an)

**Région Hauts-de-France** (données Pôle Emploi novembre 2019)

- En catégorie A : 355 180
- En catégorie A, B, C : 567 880

**Harnes** (données Pôle Emploi novembre 2019)

- En catégorie A : 760 (en légère baisse)
- En catégorie A, B, C : 1 380

Le nombre de demandeurs à Harnes est de 1 510 (données Pôle Emploi novembre 2019) dont 780 hommes et 730 femmes.

290 personnes ont moins de 25 ans

940 personnes ont entre 25 et 49 ans

300 personnes ont 50 ans et plus

Nombre de demandeurs d'emploi par niveau de formation – Harnes	
Niveau de formation	Nombre de demandeurs
Niveau supérieur à Bac +2	90
Niveau Bac +2	190
Niveau Bac	450
Niveau BEP, CAP	620
Niveau CEP, BEPC	70
Niveau inférieur CEP, BEPC	100

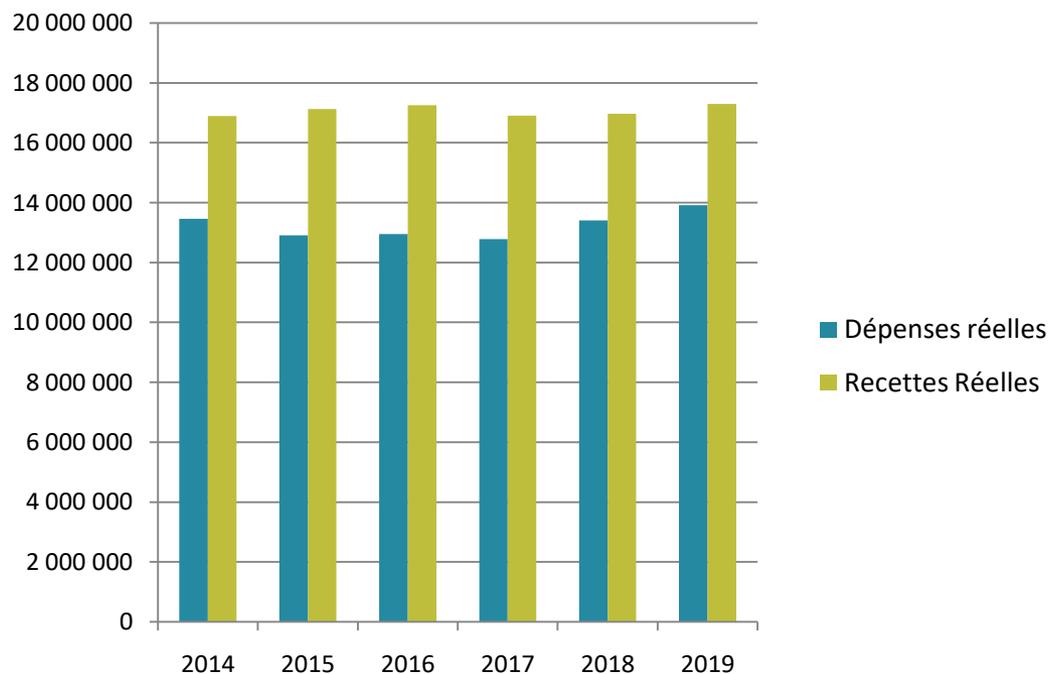
Les données présentées et fournies par Pôle Emploi sont arrondies à la dizaine. Pour cette raison, la somme des valeurs peut différer du total.

# VILLE DE HARNES

## ANALYSE RETROSPECTIVE 2019

Evolution des recettes et dépenses réelles de fonctionnement en euros

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Dépenses réelles</b>	13 458 364	12 906 757	12 954 975	12 777 186	13 412 775	13 916 955
<b>Recettes Réelles</b>	16 896 731	17 123 803	17 259 274	16 900 862	16 966 761	17 298 242

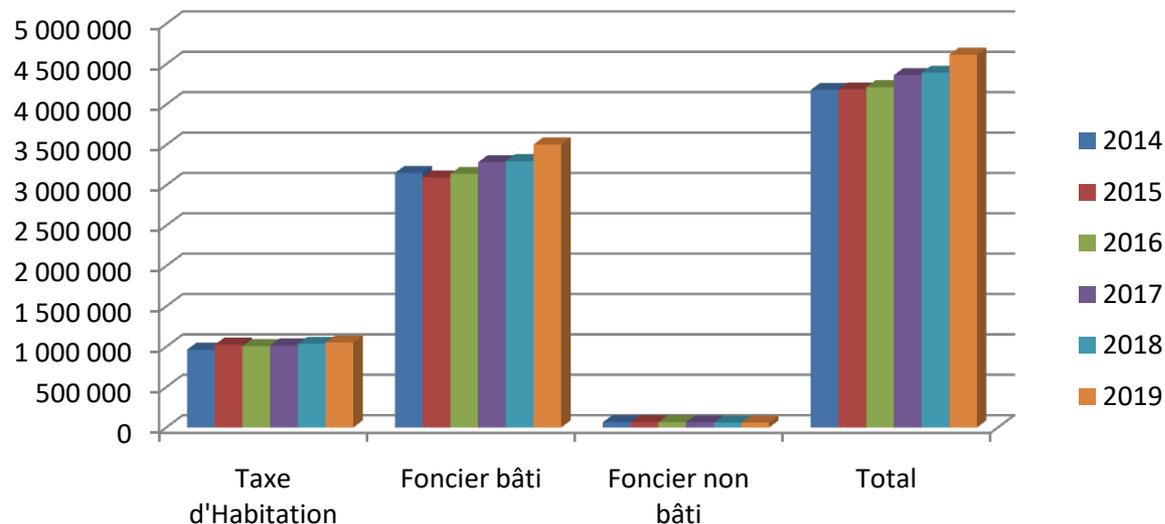


# VILLE DE HARNES

## ANALYSE RETROSPECTIVE 2019

### Evolution des taxes locales en euros

	Taxe d'Habitation	Foncier bâti	Foncier non bâti	Total	Evolution
<b>2014</b>	963 539	3 151 882	65 338	4 180 759	3%
<b>2015</b>	1 024 366	3 096 106	65 916	4 186 388	0,13%
<b>2016</b>	1 007 877	3 140 356	65 478	4 213 711	0,65%
<b>2017</b>	1 016 243	3 284 516	62 740	4 363 499	4%
<b>2018</b>	1 035 989	3 297 599	59 603	4 393 191	1%
<b>2019</b>	1 052 540	3 504 687	59 744	4 616 971	5%

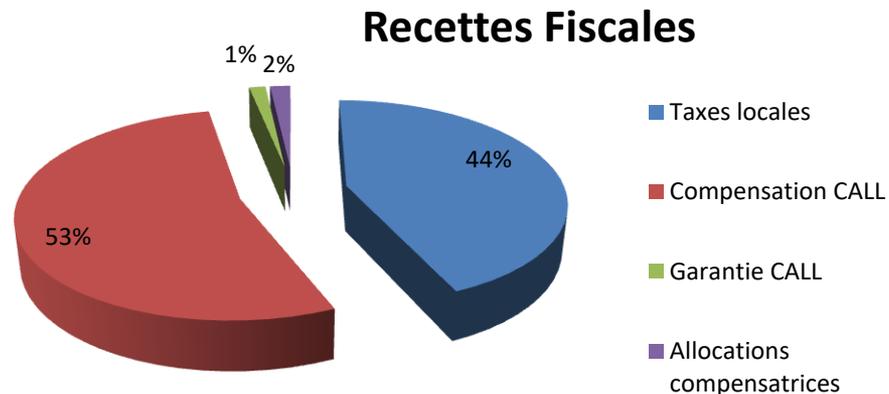


# VILLE DE HARNES

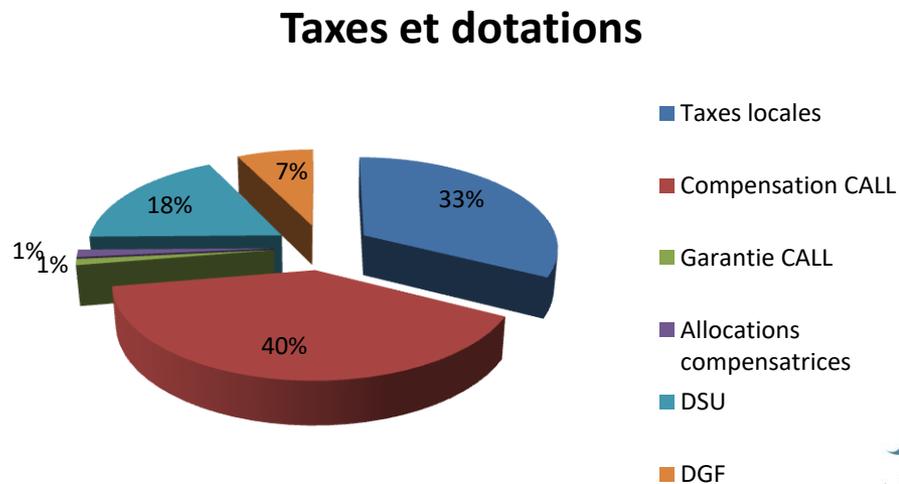
## ANALYSE RETROSPECTIVE 2019

### Recettes, taxes et dotations

Recettes fiscales 2019	
Taxes locales	4 788 621
Compensation CALL	5 877 676
Garantie CALL	157 433
Allocations compensatrices	194 849
<b>Total en euros</b>	<b>11 018 579</b>



Taxes et dotations 2019	
Taxes locales	4 788 621
Compensation CALL	5 877 676
Garantie CALL	157 433
Allocations compensatrices	194 849
DSU	2 643 821
DGF	1 074 969
<b>Total en euros</b>	<b>14 737 369</b>

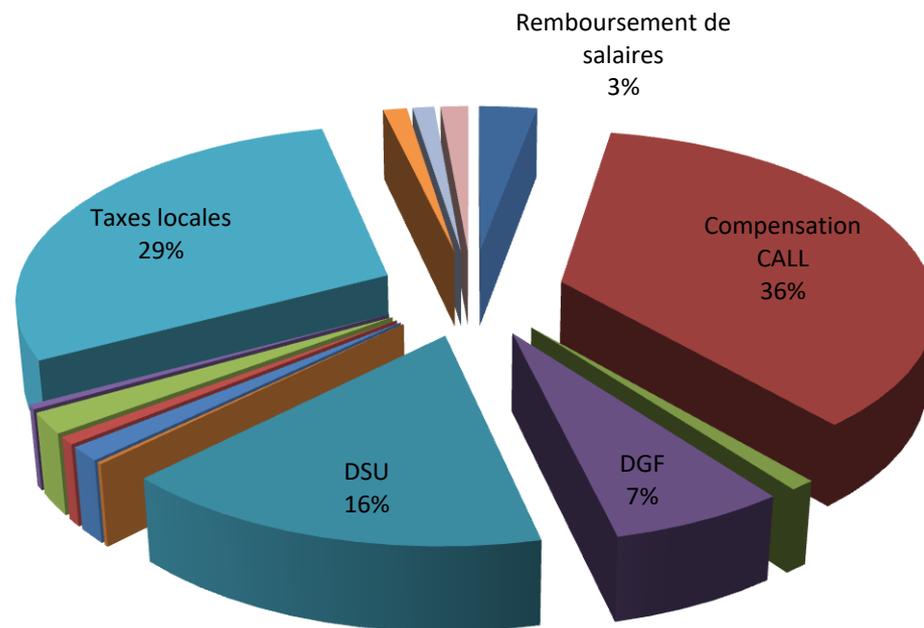


# VILLE DE HARNES

## ANALYSE RETROSPECTIVE 2019

### Recettes 2019 – budget général

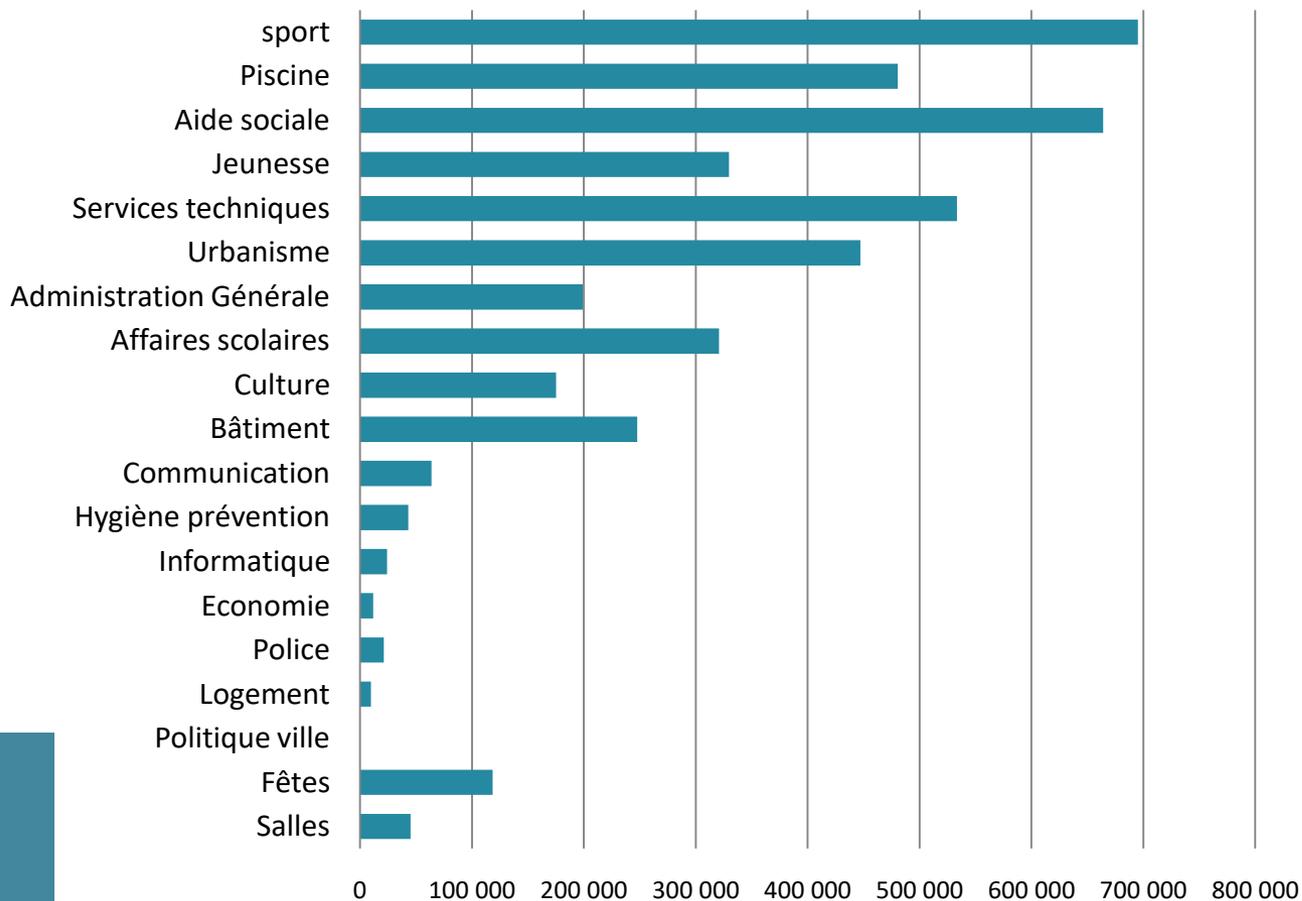
Remboursement de salaires	472 444
Compensation CALL	5 877 676
Garantie CALL	157 433
DGF	1 074 969
DSU	2 643 621
Droit place - occup domaine	31 810
Cantine	216 003
Activités jeunesse	115 642
Piscine	315 173
Cinéma - bibliothèque - musique	70 908
Taxes locales	4 788 621
Allocations compensatrices	194 849
Taxe finale électricité	177 307
Droits de mutation	224 221



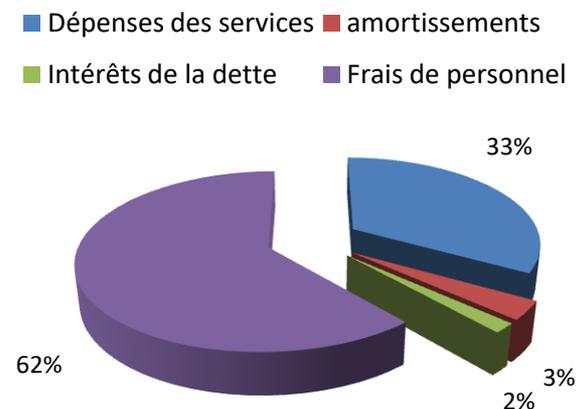
# VILLE DE HARNES

## ANALYSE RETROSPECTIVE 2019

### Dépenses de fonctionnement 2019 par services



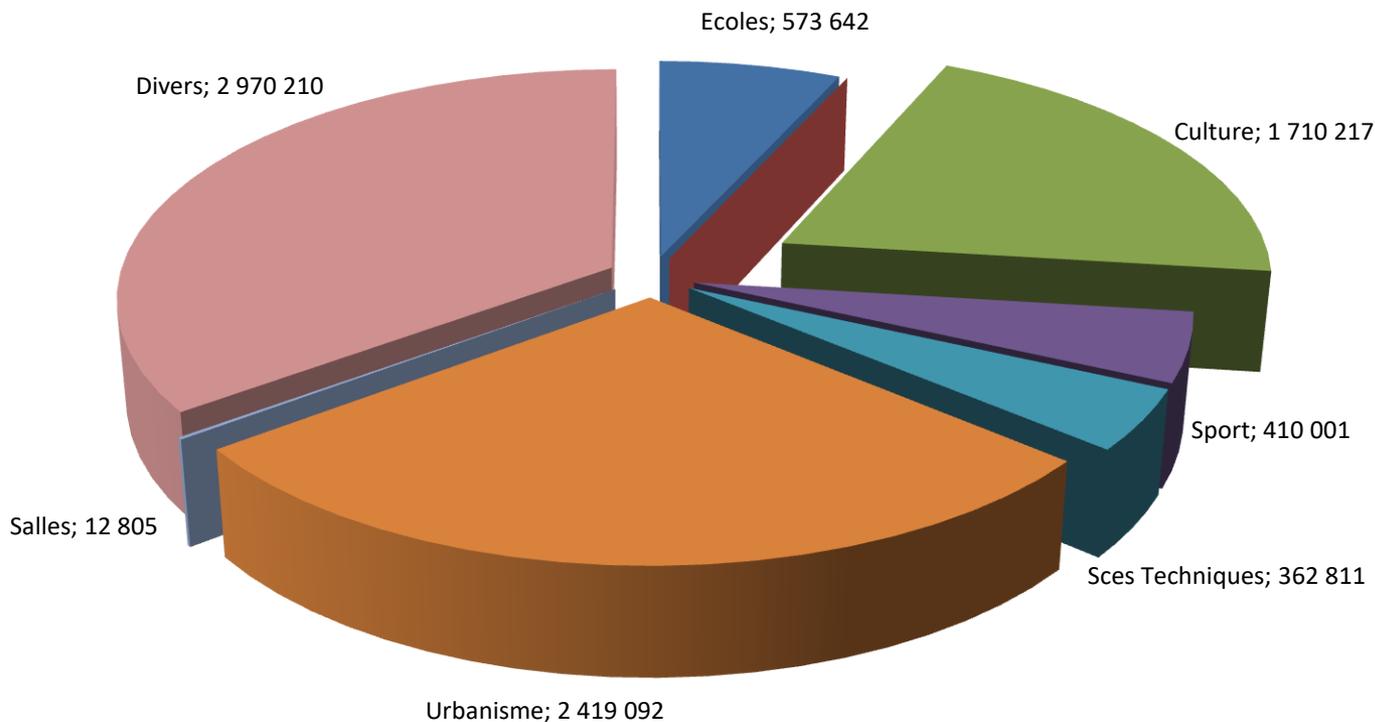
DOB 2020 – P19



# VILLE DE HARNES

## ANALYSE RETROSPECTIVE 2019

Dépenses d'investissement (8 458 778€) incluant les dépenses engagées dans des restes à réaliser  
Taux de réalisation des dépenses : 56,0083%



# VILLE DE HARNES

## ANALYSE RETROSPECTIVE 2019

### Principales subventions accordées

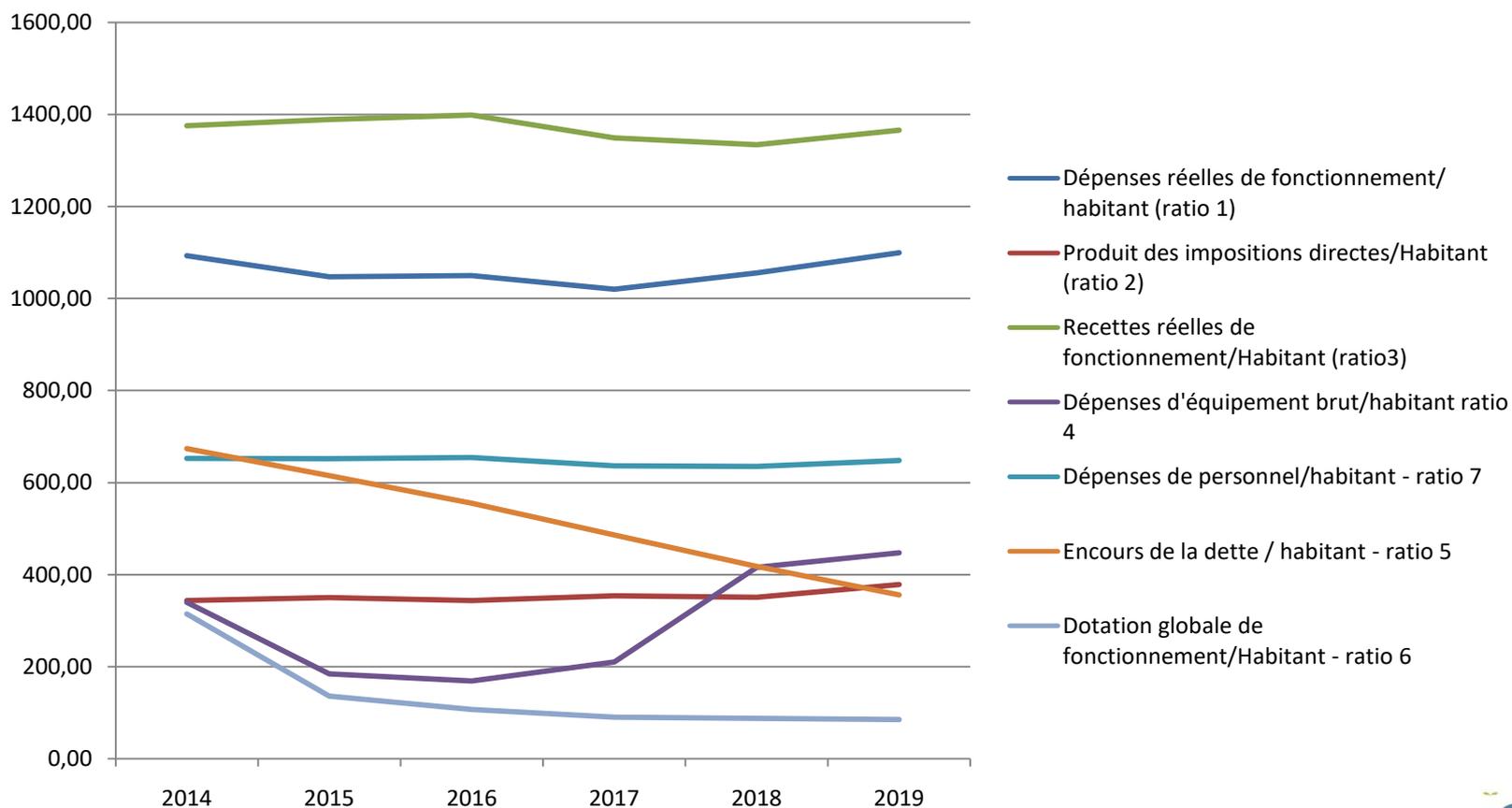
Subvention CCAS	649 600
-----------------	---------

	<b>Subvention de fonctionnement aux associations</b>
Harnes Volley Ball	31 000
Volley Club	122 000
Sport nautique	31 000
Hand Ball Club	35 000
Football UASH	21 000
Association Prévert	1 000
Club de Prévention	11 020
Harmonie de Harnes	9 860
Judo Club	8 700

# VILLE DE HARNES

## ANALYSE FINANCIERE

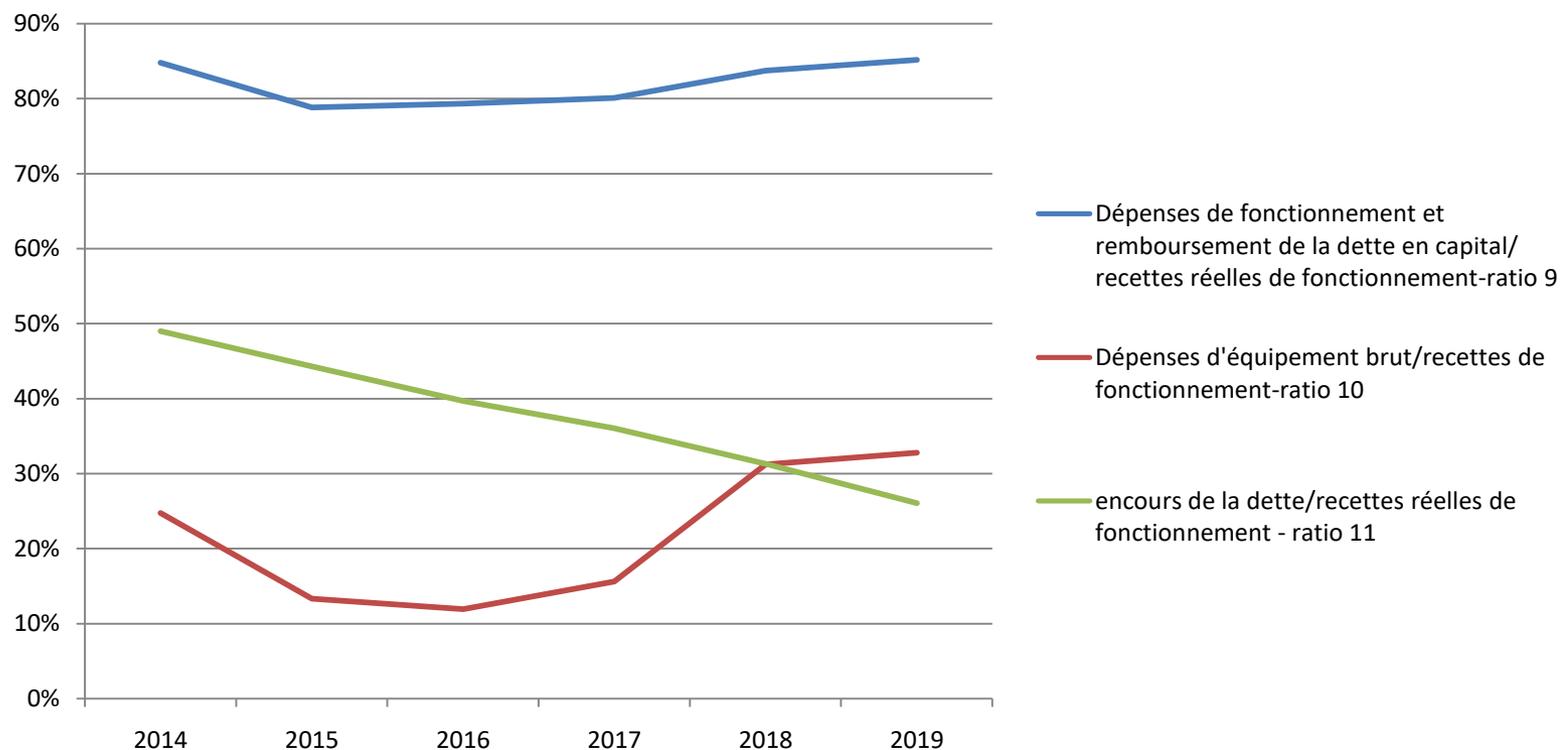
### Indicateurs financiers de la commune 1



# VILLE DE HARNES

## ANALYSE FINANCIERE

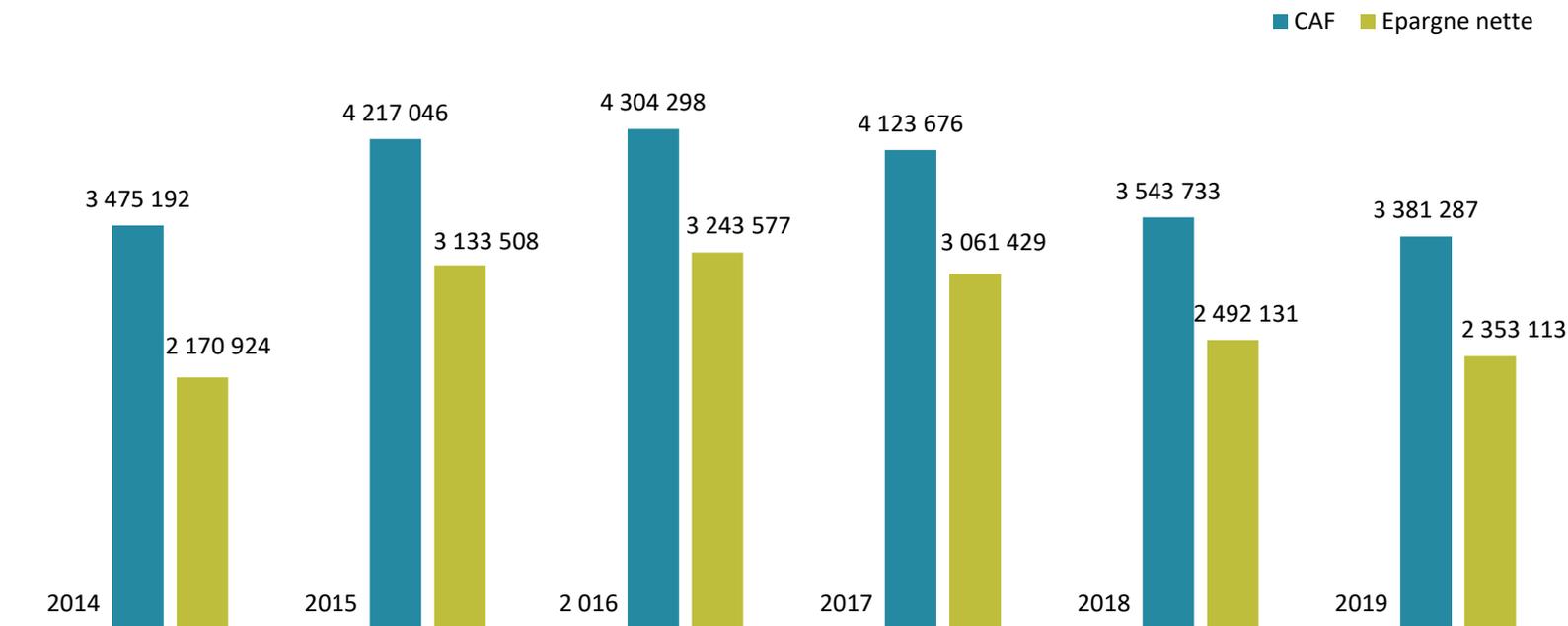
### Indicateurs financiers de la commune 2



# VILLE DE HARNES

## ANALYSE FINANCIERE

### CAF et Epargne nette

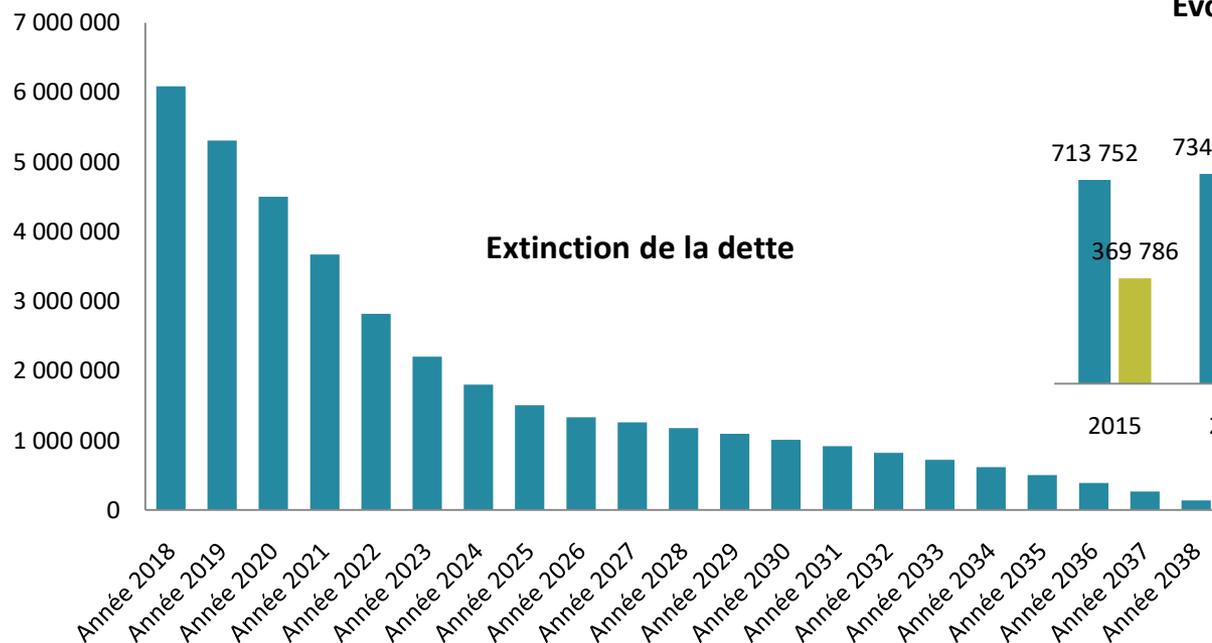


# VILLE DE HARNES

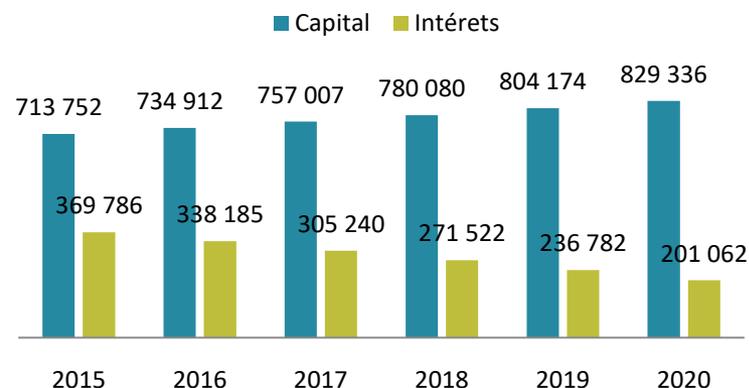
## ANALYSE FINANCIERE

### Capacité désendettement

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ans	2,71	1,96	1,72	1,59	1,61	1,70



### Evolution des Annuités d'emprunt



Le montant de la dette au 1<sup>er</sup> janvier 2020 est de 4 502 400€.

# VILLE DE HARNES

## CARACTERISTIQUES DE LA COMMUNE

Foyers imposables (en %)



27.7 % soit 1974 foyers imposables

Logements soumis à la  
Taxe d'Habitation



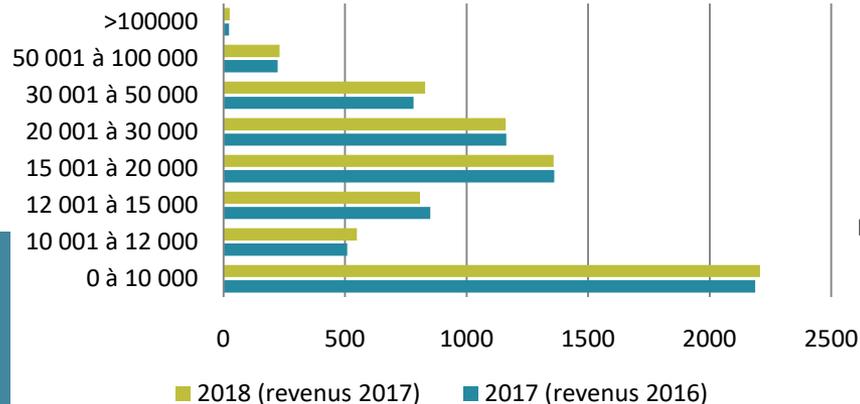
5 418 en 2019

Nombre de foyers fiscaux

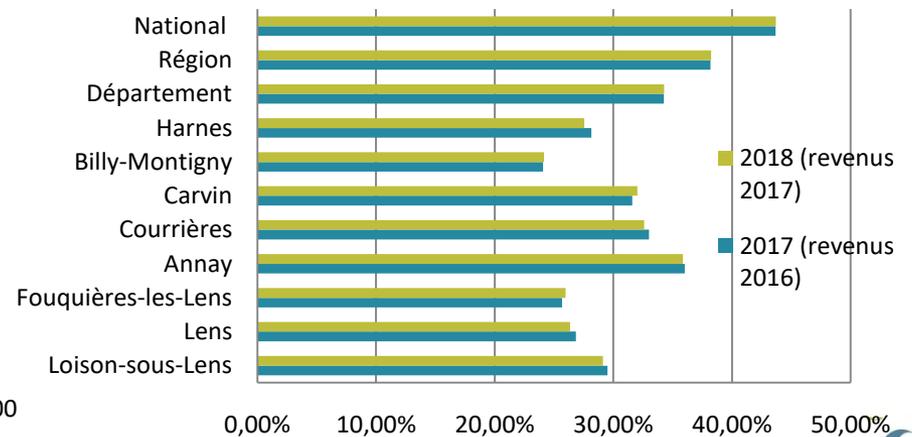


7 166

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



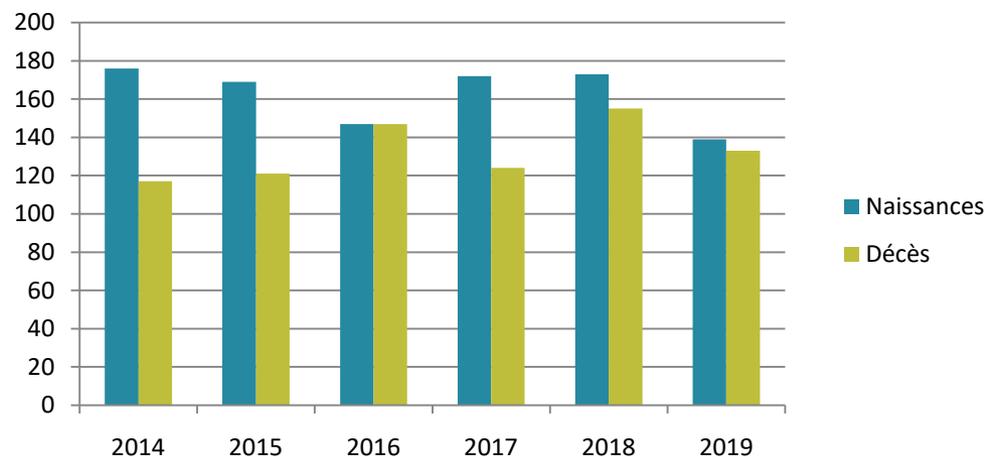
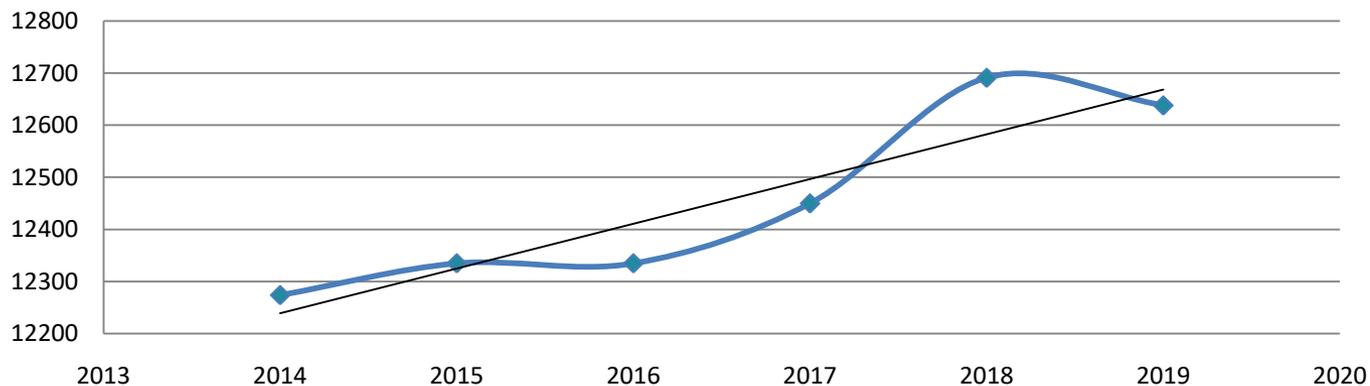
Nombre de foyers fiscaux imposables (en %)



# VILLE DE HARNES

## PRESENTATION DES FOYERS

### La population



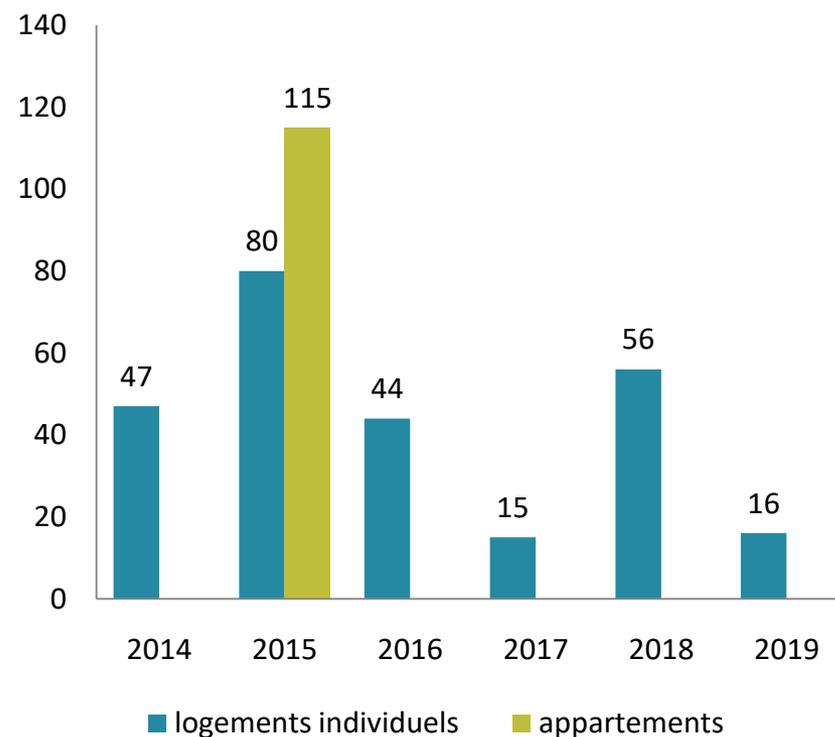
DOB 2020 – P27

# 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
2019	16	0	16
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>115</b>	<b>373</b>

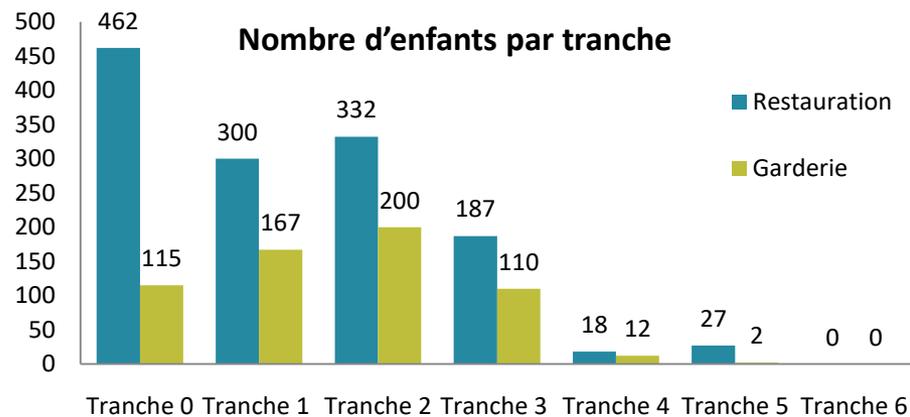


# VILLE DE HARNES

## SERVICE ENFANCE-JEUNESSE

### Restauration Scolaire

Répartition du nombre d'enfants par tranche pour l'année 2019								
HARNESIEN						NON HARNESIEN		Total
Tranche	Tranche 0	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3	Tranche 4	Tranche 5	Tranche 6	
<b>Coef Social</b>	Inf ou = à 3500€	3501 à 7500 €	7501 à 12500 €	12501 à 22500€	Sup ou = à 22501€	Inf ou = à 2500€	Sup ou = à 22501€	
<b>Restauration</b>	462	300	332	187	18	27	0	1326
<b>Garderie</b>	115	167	200	110	12	2	0	606



# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### Propos introductif

Comme évoqué en préambule de ce document, il est rappelé que pour les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI de plus de 10 000 habitants comprenant au moins une commune de 3 500 habitants, les départements, les régions et les métropoles, le rapport de présentation du DOB comporte également une **présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs**, notamment **l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail**.

Bien évidemment, au regard du sujet étudié, ces données relatives à la gestion des Ressources Humaines et l'évolution de la structure des effectifs pour l'année 2020 ne peuvent être appréciées que sous le prisme prévisionnel. Rappelons par ailleurs que les éléments envisagés, quand bien même s'inscrivent-ils dans la continuité d'une action durable et soucieuse du dialogue social maintenu, doivent être discutés avec les partenaires sociaux dans le cadre des instances légales prévues par la Loi.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

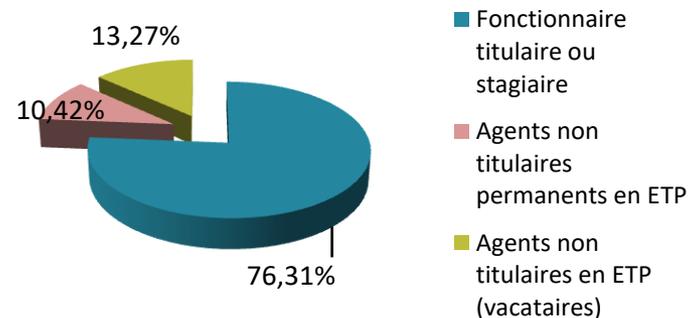
### Eléments d'appréhension

Il convient d'utiliser comme support le bilan social de l'année 2017, dernier document global officiel présenté en Comité Technique et validé par les représentants du personnel, comme les textes statutaires l'imposent. Le bilan social est effectué toutes les années impaires.

### 1. Présentation structurelle des effectifs et évolution potentielle

Nombre d'agents de la Collectivité						
	2018		2019		2020 prev	
<b>Fonctionnaires titulaires et stagiaires</b>	145	68.4%	157	74.06%	161	76.31%
<b>Agents non titulaires permanents en ETP</b>	34	16%	26	12.26%	22	10.42%
<b>Agents non titulaires en ETP (vacataire)</b>	33	15.6%	29	13.68%	28	13.27%
<b>Effectif total tous statuts confondus</b>	213	100%	212	100%	211	100%

### Répartition par statut



S'agissant de la gestion prévisionnelle des effectifs, le département des ressources humaines, a été doté d'un module informatique GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences), ce dernier facilite depuis 2019 le travail de maîtrise de la masse salariale.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

L'on peut noter que la majorité des agents de la ville sont titulaires de la Fonction Publique.

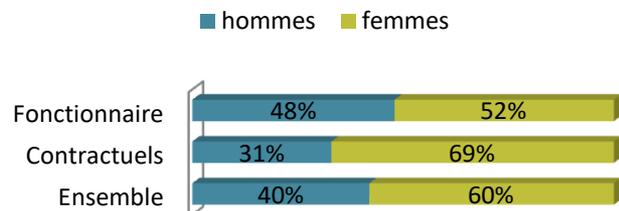
On note la stabilité des effectifs avec une volonté municipale de résorber les emplois dits précaires en stagiairisant progressivement les agents contractuels ou relevant de contrat de droit privé.

La commune poursuit donc la dynamique engagée depuis de nombreuses années visant à rejoindre les taux de répartition nationales et de résorption de l'emploi précaire. Ces dispositions seront poursuivies.

On note que l'évolution prévisionnelle 2020 est stable voir légèrement à la baisse.

### 2. Répartition des effectifs par Sexe: Un principe de parité largement respecté

#### Répartition par sexe



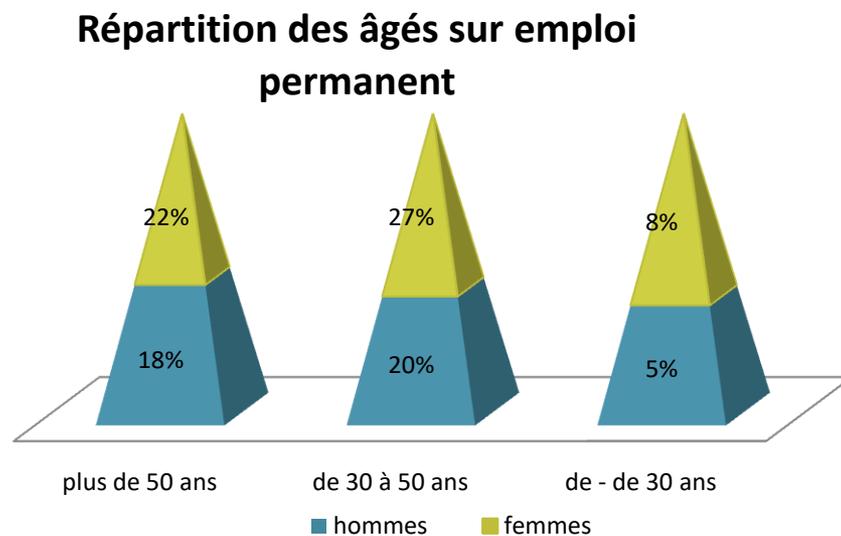
On peut noter que le principe de parité est largement respecté au sein des effectifs de la Collectivité. Une attention a été poursuivie également en ce qui relève des conditions de rémunération pour que ces dernières puissent s'appliquer sans distinction liée au sexe. De même, l'on peut compter autant de cadres ou responsables féminins que leurs homologues masculins. La Collectivité y porte un grand intérêt.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### 3. Pyramide des âges

Au niveau national, les agents de la Fonction Publique Territoriale sont âgés de 44,9 ans. Les moyennes constatées à Harnes sont proches de cette réalité.



# VILLE DE HARNES

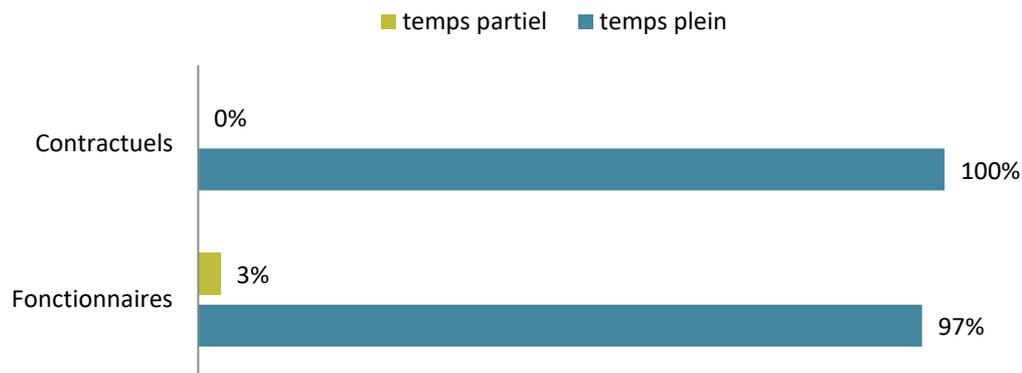
## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### 4. L'évolution du temps de travail

L'étude des cycles de travail qui avaient fait l'objet de projets de services en 2017, 2018 et s'étaient adaptés aux besoins du service notamment en termes d'accueil des usagers ont été poursuivis en 2019. Ils le seront également en 2020. Il sera tenu compte à la fois du désidérata des agents, tentant d'agencer au mieux la vie privée et vie professionnelle des agents, et nécessités des services publics rendus à la population.

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.** Toute demande de temps partiel en 2019 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

### 5. L'évolution des avantages en nature

Concernant les avantages en nature, la ville de Harnes **maintiendra en 2020 une politique stricte**. Ces derniers sont ainsi **accordés exclusivement en raison des nécessités de service absolues** (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. Un travail a d'ailleurs été poursuivi en 2019 et maintenu en 2020 quant à la réflexion portée sur les conciergeries privilégiant ainsi des modes de fonctionnement évitant autant que faire se peut aux conciergeries et privilégiant ainsi la vie des agents concernés.

### 6. 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 ont fait l'objet d'une étude de création de services communs, de groupement de commande, de mutualisation des pratiques en 2019. **Ces actions seront poursuivies en 2020**. 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 2020, le service Urbanisme de la ville mutualisera ainsi ses missions avec les services de la Communauté d'Agglomération**.

### 7. La question de l'intégration des personnes porteuses d'un Handicap

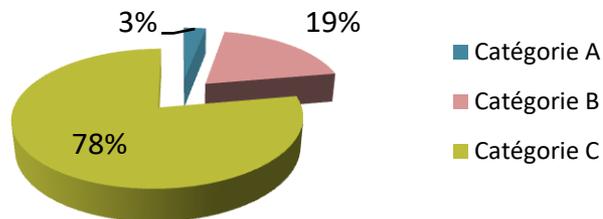
19 agents reconnus travailleurs handicapés déclarés au sein de la Collectivité.

- 37% sont des fonctionnaires,
- 15 329€ de dépenses en matière de handicap,
- A noter une politique RH pro active à destination de ce personnel en lien direct avec la Médecine du Travail, le service RH, le service Prévention, et les organisations syndicales.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### 8. Formations suivies en 2018



**260 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2018**

En 2020,

➤ Les groupes de travail seront maintenus avec les partenaires sociaux concernant la mise en place du compte personnel formation. Les comités techniques resteront l'une des instances privilégiées pour en débattre en favorisant le parcours de formation des agents.

De plus, plusieurs formations obligatoires ont eu lieu durant cette année, parmi lesquelles : entraînement au maniement des armes et Formation Continue Obligatoire (Police Municipale) ; Habilitation électrique et CACES (Services Techniques) ; Formation gestionnaire de traitement et délégués (RGPD) ; Formation prélèvement à la source ( Service RH).

➤ Formations BAFA et premiers secours dispensés au personnel encadrant des enfants (non obligatoires mais priorités).

### Priorité de formation proposée aux agents en 2020 :

- Obtention ou renouvellement de compétences obligatoires ou réglementaires comme la conduite d'engins, les diverses habilitations,
- La formation professionnelle initiale,
- Formations facilitant l'accompagnement à la mobilité interne et à la promotion afin de faciliter la prise en charge de nouvelles responsabilités par les agents,
- 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 poursuivies,
- Poursuite 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 »,
- Développement du Management de Proximité ; de la modernisation des processus de production du service public,
- Développer des formations internes facilitant la polyvalence et la solidarité entre services pour assurer une présence accrue au contact du public ou lors de manifestations,
- Cycle de formations internes et externes pour les cadres relatifs aux finances publiques et marchés publics.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### 9. Données sociales

#### Accidents du travail

- 10 accidents du travail déclarés au total en 2018,
- 3,6 accidents du travail pour 100 agents,
- 7% des agents de la Collectivité ont eu un accident au cours de l'année 2018 et 4% se sont arrêtés.

#### Prévention et risques professionnels

- La Collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels.
- La Collectivité a dépensé 25 530€ de fauteuils en faveur de l'amélioration des conditions de travail ainsi que 9 884€ de destructeurs de papiers dans le cadre du RGPD.

#### Relations sociales

2 grèves recensées en 2018.

#### 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. Depuis le 1er septembre 2018, la ville et le CCAS ont adhéré au CNAS pour les agents titulaires et stagiaires. Les agents contractuels ont continué à bénéficier en 2019 des offres de l'Amicale. Le coût annuel par agent adhérent s'élève à 205€. Total des prestations versés par le CNAS 44 716€.

#### Le développement d'une fonction RH partagée maintenue

Depuis 2018, un Directeur des Ressources Humaines commun à la ville et au CCAS a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Ces modalités facilitent l'homogénéisation des pratiques et des suivis administratifs.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### Enquête Qualité de vie au travail menée en 2019 : Présentation de la démarche qualité de vie au travail

La Mairie de Harnes s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche de prévention de la qualité de vie au travail. Dans la continuité de ce qui a été entrepris, nous avons souhaité nous faire accompagner par un cabinet expert indépendant, le cabinet Neeria qui exerce ses activités dans un domaine d'expertise unique depuis plus de 20 ans : les ressources humaines du secteur public, en se concentrant sur le domaine stratégique de la santé au travail et de la performance des organisations.

#### La démarche a permis de :

- Disposer d'un état des lieux permettant d'identifier et d'évaluer les risques psychosociaux des personnels de la Mairie d'Harnes le cas échéant,
- Recenser les attentes des agents en termes de qualité de vie au travail, pour progresser davantage encore,
- Définir une analyse des résultats permettant de voir émerger des recommandations d'actions,
- Renforcer la visibilité et la communication autour du dispositif afin d'associer et de faire participer l'ensemble des agents,
- Détenir un ensemble de mesures permettant d'améliorer la qualité de vie au travail,
- S'assurer de la mise en œuvre du plan d'action.

#### Les axes interrogés à travers l'enquête :

- Intensité et temps de travail
- Contexte émotionnel
- Insécurité de la situation de travail
- Autonomie
- Impacts du travail sur la santé
- Conflits de valeurs
- Rapports sociaux

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### Enquête Qualité de vie au travail menée en 2019 :

#### **La participation :**

Taux de participation très satisfaisant et représentatif.

Le taux de participation est satisfaisant et permet de considérer les résultats comme représentatifs dans le cadre de l'analyse qui suit. Ce pourcentage est supérieur à la moyenne nationale. Le diagnostic approfondi permettra d'obtenir des éléments d'analyse précis et complètera la vision quantitative de l'enquête.

#### **La satisfaction globale :**

La note de satisfaction globale est de 6,9/10. Cette moyenne est supérieure aux autres Mairies interrogées (6,1/10). Ce positionnement peut s'expliquer par la politique de prévention des RPS mise en place depuis 2013 dans la Commune. À noter, 59% des agents se positionnent entre 7 à 9/10.

Les « agents encadrants » se sentent autant satisfaits globalement (6,8/10) que les non-encadrants (6,9) et se situent dans la moyenne de satisfaction globale de la Collectivité.

#### **Satisfaction globale : éléments :**

Une diversité des tâches et l'acquisition de nouvelles connaissances, vécues comme une source de motivation. Les horaires et plannings sont globalement bien appréciés.

Une clarté du travail attendu, des moyens permettant de le réaliser, associés à une liberté pour faire son travail, sont vécues comme des sources de motivation.

Les agents se retrouvent dans les valeurs de service public et expriment, dans ce sens, un fort sentiment d'être utile dans leur travail.

Dans l'ensemble, les rapports sociaux sont vécus comme une source de motivation. Les agents ayant répondu estiment que le soutien de la hiérarchie est une source importante de satisfaction dans leur travail. Ce soutien hiérarchique est un facteur important dans la régulation de la gestion et le traitement des RPS.

La faible exposition aux agressions physiques et verbales dans le travail ou au contact du public constitue une source de régulation des RPS.

Une perception de liberté d'expression et de sûreté de l'emploi constitue des facteurs ressources relativement important.

Des indicateurs santé principalement au vert : avec peu d'arrêts maladie pour motif en lien avec le travail.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### Enquête Qualité de vie au travail menée en 2019 :

Premiers axes de travail identifiés : les propositions des agents.

L'intérêt de cette démarche est de dégager en outre des axes d'amélioration. L'avantage de cette enquête est de partir des agents qui sont ainsi pleinement associés et de façon complètement autonome et anonyme.

Parmi les axes identifiés de progression ou de poursuite :

- Développer davantage encore la communication interne. En cours d'élaboration.
- Porter une réflexion sur les mesures permettant d'amplifier les moments de convivialité entre les agents : en cours.
- Formation au management à intensifier et à accompagner.
- Réunions à codifier et homogénéiser.
- Conditions de travail environnementales (bruit, chaleur,...) réflexion par exemple sur des installations de climatiseurs ( démarche progressive en cours depuis 2013).
- Poursuivre le travail d'accompagnement des agents dits de terrain.
- La Sécurité dans le travail doit demeurer un point de vigilance prioritaire.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### 10. L'évolution des rémunérations

#### **Introduction :**

La rémunération du fonctionnaire est définie, pour les trois Fonctions Publiques, à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose que « les fonctionnaires ont droit après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

On entend par traitement indiciaire le montant du traitement versé par référence au grade et à l'échelon détenu par l'agent, sans prise en compte du régime indemnitaire. Cette donnée est donc strictement liée au statut des agents et à leur progression de carrière. Concernant le régime indemnitaire, il faut souligner qu'il représente en moyenne 20% du total des rémunérations brutes. La Nouvelle Bonification Indiciaire est versée quant à elle à une faible partie des effectifs, celle-ci étant octroyée automatiquement selon la nature des fonctions exercées. Concernant le versement d'heures supplémentaires, celles-ci concernent certains agents, dont les missions s'étendent en soirée et le week-end. Selon la grade, les fonctions encrées il peut être versé d'autres types d'indemnités aux agents. Il existe en sus des indemnités dites de droit tel le supplément familial, ou l'indemnité de résidence.

#### **Contexte prévisionnel :**

Les dépenses de personnel devraient être plus faiblement impactées en 2020 par des mesures générales de « dégel » de rémunération tout particulièrement tant que les mesures liées au déploiement du dispositif pluriannuel PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération) consistant à une revalorisation des grilles indiciaires ne seront pas épuisées, soit en 2021.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Il reste toutefois à noter que le report à 2020 du dispositif PPCR prévu pour 2019 pour privilégier les mesures de correction liées à la réforme de la CSG (mise en place de l'Indemnité Compensatrice de Hausse de CSG pour compenser la baisse des salaires des fonctionnaires à cette occasion) pourrait contraindre l'Etat à la prise de mesures catégorielles au regard de la progression du SMIC qui pourrait se situer dès 2020 à un niveau plus élevé que les 1er échelons des grilles de la Fonction Publique.

Sur le champ indemnitaire, la volonté de l'Etat de généralisation du RIFSEEP à l'ensemble de la Fonction Publique et donc l'ensemble des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, devrait prochainement conduire à une révision des dispositions indemnitaires applicables aux cadres d'emplois des adjoints techniques de la filière des Etablissements d'Enseignements.

Ces mesures seraient de nature à impacter de manière significative les dépenses de personnels à brève échéance, sans que la progression de la charge de personnel qu'elle induit ne fasse l'objet de compensation de la part de l'Etat malgré le décalage significatif que cela entraînerait entre la dotation servie par l'Etat au titre du transfert de ces personnels et les dépenses supportées par la Collectivité.

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 future réforme des retraites suivant l'option retenue à l'issue des négociations en cours est de nature à conduire les personnels à faire le choix d'anticiper leur cessation d'activité dès l'atteinte de l'âge légal de départ (62 ans) afin de conserver le bénéfice du régime spécial de la Fonction Publique. Cette orientation pourrait être prise par des personnels ayant accompli l'essentiel de leur carrière dans la Fonction Publique et ayant connu une progression de carrière marquée.

En effet, ceux-ci devraient être les plus touchés par l'effet de lissage qu'induit l'alignement programmé sur le dispositif retenu par le régime général. L'entrée en vigueur effective de la réforme à l'horizon 2025 pourrait en revanche conduire des personnels à la carrière incomplète ou marquée par de très fortes progressions sur les dernières années d'activité à différer leur départ en retraite de manière significative afin de minorer l'impact de la réforme ou rester durablement en activité afin de préserver leur pouvoir d'achat. Il est à noter que la réforme annoncée pourrait s'appliquer en premier lieu à la tranche 55/59 ans qui représente actuellement 25% de l'effectif.

La ville est parvenue à une 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'endroit des emplois aidés ayant des conséquences directes sur le budget de la commune, qui a choisi de maintenir le personnel touché à l'emploi.

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

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 2020 devra tenir compte des décisions nationales qui suivent pour les agents :

**Pour les Titulaires :**

- Mesures de revalorisations indiciaires du protocole PPCR au 1er janvier 2020 pour les catégories A et C,
- Mise en place d'une indemnité différentielle (différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le montant brut mensuel du TI indice majoré inférieur à 329).

**Pour les Contractuels :**

- Augmentation du SMIC,

**Pour les Contrat aidés :**

- Augmentation du SMIC,

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

La revalorisation du barème de l'indemnité kilométrique est de 17 %, elle s'applique à compter du 1er mars 2019 :

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 KM	De 2001 à 10 000 KM	Après 10 000 KM
5 CV et moins	0.29€	0.36€	0.21€
6 et 7 CV	0.37€	0.46€	0.27€
8 CV et plus	0.41€	0.50€	0.29€

# VILLE DE HARNES

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

### Politique Gestion RH 2020 :

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 2020, les agents municipaux en poste continueront à bénéficier de mesures favorables à leur carrière et à leur retraite. La Collectivité prévoit pour 2020 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, tout comme les années précédentes.

De manière à piloter les ressources humaines, la Municipalité articulera plusieurs outils de gestion. Outre les audits internes poursuivis et 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 au travail 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 et par la démarche qualité de vie au travail.

# 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 Collectivité articulera son action envers les agents à l'appui de l'enquête qualité de vie au travail et en lien avec les O.S.

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,
- En 2020, 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,
- 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,
- Intégrer la saisonnalité dans la réalité du travail des équipes,
- Poursuivre la modernisation des matériels pour faciliter l'exercice des missions confiées,
- 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,
- La poursuite du plan de mutualisation avec l'Agglomération et une réflexion sur une nouvelle direction de la proximité,
- 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

### 11. Au-delà : 2020 et 2021 : les prévisions :

Sur le plan de la stratégie RH de la Collectivité de Harnes, les mesures entamées et poursuivies en 2019, seront finalisées pour certaines d'entre elles en 2020, et poursuivies en 2020 et 2021. La stratégie RH ne sera pas remise en cause tenant compte de l'efficacité actuelle du système mis en place.

Toute mesure sera, grâce au nouveau logiciel, davantage analysée 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 poursuivre le développement du 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 0.5%** 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 0.5% 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 2020...dans les différentes politiques municipales

Du fait des prochaines élections de mars 2020 et vu avec la Préfecture, les perspectives 2020 et au-delà n'ont pas été inscrites.



# Harner

DYNAMIQUE & SOLIDAIRE

