

Débat d'orientation budgétaire BP 2020

CONSEIL MUNICIPAL DU 13/12/2019 -
PRESENTATION

OBJET DU DOB

Le débat d'orientation budgétaire représente une étape essentielle de la procédure budgétaire en permettant aux élus d'être informés sur la situation économique et financière de la ville.

Le DOB doit intervenir 2 mois avant le vote du budget.

Éléments de contexte

La préparation du budget 2020 est particulière en raison des élections municipales du 15 et 22 mars 2020. Ce dernier budget de la majorité municipale issue des élections de mars 2014, doit permettre de poursuivre la mise en œuvre des engagements pris devant les Beauvillésois avec notamment la finalisation de la réhabilitation de la maison de quartier Allende et des équipements associés.

Avec ce nouveau projet, l'équipe municipale peut se féliciter d'avoir également réalisé au cours de son mandat :

- ✓ la mise en œuvre de la Micro-Folie ;
- ✓ la liaison fibre de tous les bâtiments communaux ;
- ✓ la crèche Raymonde Le Texier ;
- ✓ l'aménagement de l'entrée du parc des sports et de l'avenue du Champ Bacon ;
- ✓ la réalisation d'espaces publics rénovés sur le quartier du DLM ;
- ✓ l'extension de la halte jeux Arc en Ciel ;
- ✓ la réalisation de la maison des services pour renforcer le service public de proximité au sein du quartier des Carreaux ;
- ✓ l'ouverture d'un nouveau restaurant scolaire au sein du groupe scolaire Jean Jaurès ;
- ✓ la rénovation et la mise en accessibilité de l'hôtel de ville ;
- ✓ la mise en place d'un système de vidéoprotection sur le territoire de la commune.

Contenu du rapport d'orientation budgétaire

I. Section de fonctionnement

1. Les recettes de fonctionnement

- a. Une poursuite du resserrement des dotations
- b. Une fiscalité inchangée en 2020
- c. des droits de mutation à titre onéreux qui se maintiennent
- d. une politique tarifaire qui reste attractive pour les administrés

2. Des dépenses de fonctionnement sous contrainte

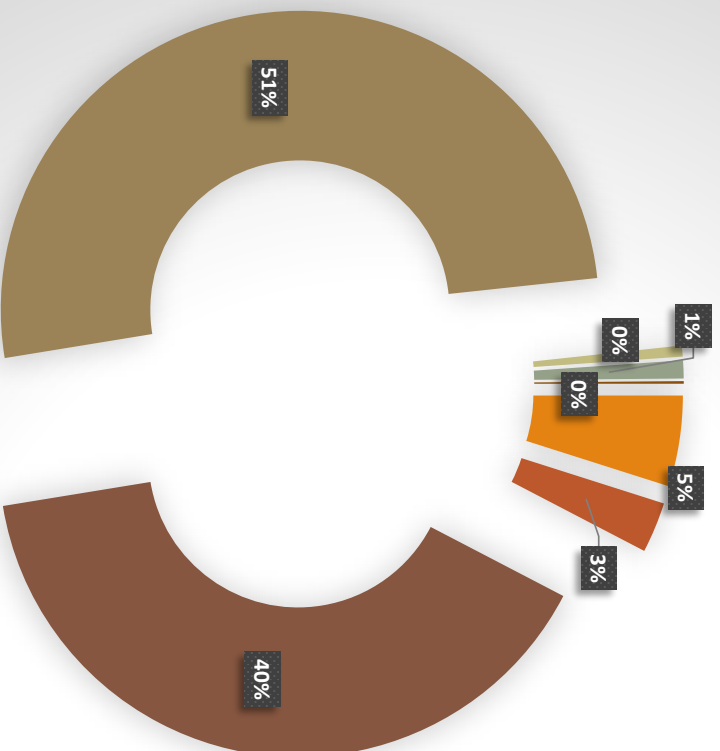
II. La politique de gestion de la dette axée sur la stabilité des taux

III. Un plan d'investissement ambitieux mais soutenable grâce à une gestion maîtrisée et active des recettes d'investissement

IV. La politique des ressources humaines

La structure de nos recettes de fonctionnement

Recettes de fonctionnement 2020



- Remboursement des charges de personnel (2,1M€)
- Produit des services (1,2M€)
- Impôts et taxes (17,2M€)
- Dotations (22M€)
- Autre produit de gestion courante (0,2M€)
- Produit financier (0,4M€)
- Produits exceptionnels (0,06M€)

Des dotations de péréquation en baisse

- ▶ **Baisse des dotations de péréquation : FSRLF et DNP**
- ▶ La politique de L'Etat engagée depuis plusieurs années visant à réaliser 13 milliards d'Euros d'économies sur les dotations aux collectivités territoriales a conduit à une baisse continue des dotations (DGF, FSRLF et DNP). Elles ont pu être compensées grâce à la DSU, mais la tendance pour l'année 2020 est la stagnation. Les recettes issues des dotations perçues par la ville subissent, pour la majeure partie d'entre elles, une baisse depuis le début du mandat.

Pas d'augmentation de la fiscalité en 2020

PRODUIT DES TAXES	CA2017	CA2018	CA2019	BP2020	DIFFERENCES 2019/2020	
					VALEUR	%
TAXE D'HABITATION (TH)	4 657 989 €	4 789 440 €	4 916 918 €	4 966 087 €	49 169 €	1,01%
FONCIER BATTI (TFPB)	4 617 197 €	4 828 581 €	4 946 337 €	4 995 800 €	49 463 €	1,01%
FONCIER NON BATTI (TFPNB)	69 476 €	66 345 €	74 305 €	74 305 €	0 €	1,00%
TOTAL DU PRODUIT	9 344 662 €	9 684 366 €	9 937 560 €	10 036 193 €	253 194 €	1,03%
ALLOCATIONS COMPENSATRICES	CA2017	CA2018	CA2019	BP2020	VALEUR	%
TAXE D'HABITATION (TH)	527 583 €	574 240 €	640 317 €	640 317 €	66 077 €	1,12%
FONCIER BATTI (TFPB)	240 845 €	248 489 €	241 865 €	241 865 €	-6 623 €	0,97%
FONCIER NON BATTI (TFPNB)	3 074 €	2 685 €	2 684 €	2 684 €	-1 €	1,00%
TOTAL DES ALLOCATIONS	771 502 €	825 414 €	884 866 €	884 866 €	59 453 €	1,07%
TOTAL GENERAL	10 116 164 €	10 346 828 €	10 822 426 €	10 921 059 €	98 633 €	1,03%

Les taux d'imposition ont respectivement été fixés depuis 2016 à 14,16% pour la TH, 20,42% pour la TFPB et 60,46% pour la TFPNB. Ils seront maintenus en 2020.

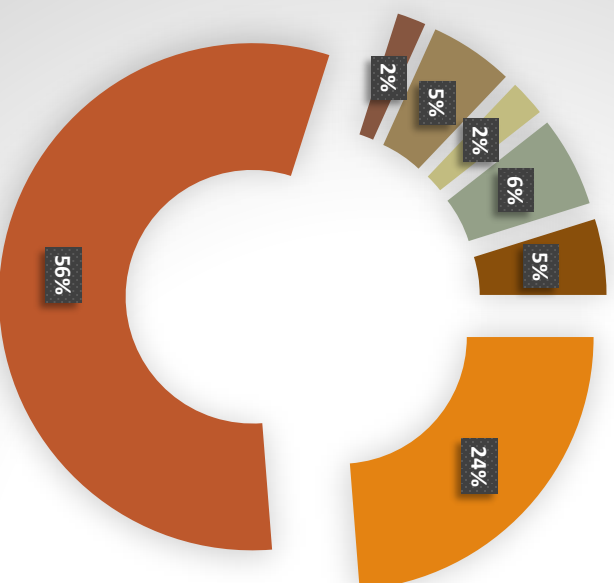
Une politique tarifaire qui reste attractive pour les administrés

Sur un budget total de **43 000 000 €**, il est à noter la faible part des tarifs dans le financement des dépenses de la ville : moins de 3% soit 1M€ de recettes attendues pour 2020 sur les comptes 703 & 706, contre 50% de dotations et 40% de fiscalité.

La ville a opté depuis de nombreuses années pour une augmentation faible mais continue d'1% à chaque exercice, afin de suivre le coût de la vie.

Une maîtrise des dépenses de fonctionnement

Dépenses de fonctionnement 2020



- Dépenses courantes (fluide, maintenance) (10,3 M€)
- Charges de personnel (24,4M€)
- Autre personnel extérieur (0,8M€)
- Subventions (associations - CCAS) (2,3M€)
- Charges financières (1M€)
- Dotations aux amortissements (2,5M€)
- Virement vers la section de fonctionnement (2,1M€)

Une maîtrise des dépenses de fonctionnement

La gestion des services (chapitre 011) : 24 % des dépenses qui concernent les charges générales : fluides, contrats de maintenance, honoraires...

La masse salariale (chapitre 012) : 58 % des dépenses, elles intègrent outre les charges de personnel (56%), les factures des prestataires extérieurs à la ville (2%), soit essentiellement à Villiers le Bel, les prestations de nettoyage des locaux.

Les subventions : 5 % des dépenses de fonctionnement mais qui ne représentent pas l'exhaustivité du soutien municipal aux associations. Il conviendrait d'ajouter à cette somme l'ensemble des mises à disposition des équipements municipaux réalisés à titre gratuit que ce soit en maison de quartier, dans les gymnases ou bien encore l'espace Marcel Pagnol et la Maison Jacques Brel.

Les frais financiers : les intérêts de la dette à hauteur de 2% des dépenses de fonctionnement ;

Les dotations aux amortissements : 6% des dépenses de fonctionnement. Cette dépense, que l'on retrouve également pour le même montant en recettes d'investissement, traduit la prise en compte sur le plan comptable de la détérioration au fil du temps des immobilisations, telles que véhicules, mobiliers...

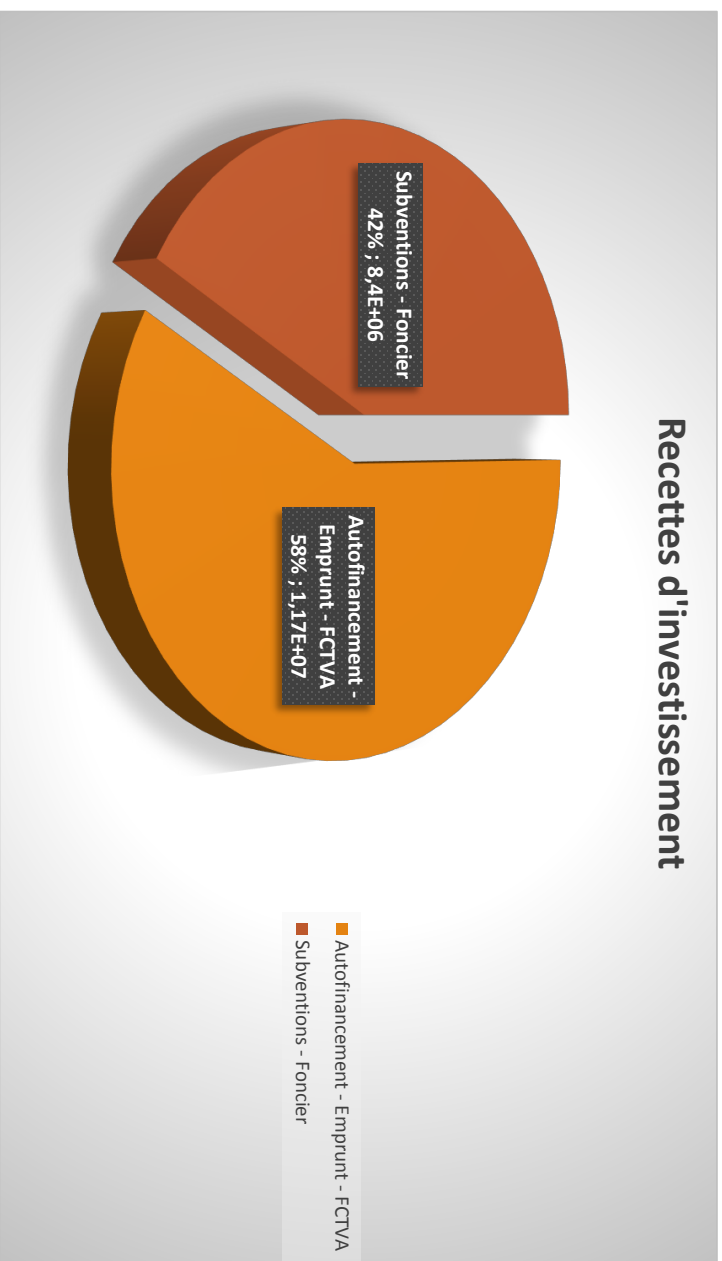
Cette dépense (et donc la recette d'investissement associée) est en diminution ces dernières années, la collectivité ayant fait choix de n'amortir que les dépenses obligatoires.

Un plan d'investissement ambitieux grâce à une gestion maîtrisée et active des recettes d'investissements

En milliers d'Euros	Euros par habitant	Moyenne de la strate	ENDETTEMENT
32 565	1 168	1 036	Encours total de la dette au 31 décembre N
3 537	127	133	Annuité de la dette

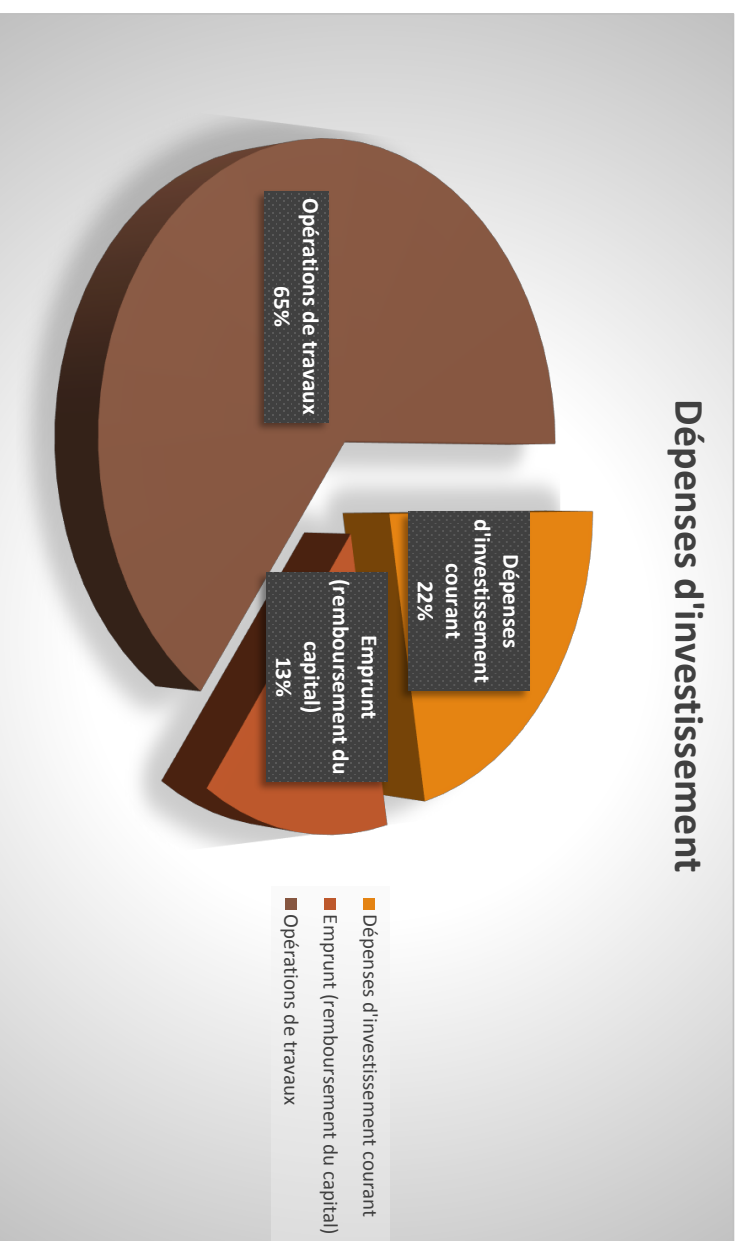
La gestion rigoureuse de la section de fonctionnement, combinée avec celle de la dette, politiquement présente depuis de longues dates à Villiers le Bel, permet de dégager chaque année des marges de manœuvre en investissement, grâce à l'épargne brute.

Recettes d'investissement prévues pour l'exercice 2020 :



La gestion rigoureuse de la section de fonctionnement, combinée avec celle de la dette, politiquement présente depuis de longue date à Villiers le Bel, permet de dégager chaque année des marges de manœuvre en investissement, grâce à l'épargne brute.

Dépenses d'investissement prévues pour l'exercice 2020 :



- Cette année verra la poursuite des opérations suivantes :
- La rénovation de la maison de quartier Allende et des équipements associés
- La première phase des travaux de l'Eglise
- La première phase des travaux de l'hôtel de ville
- Mais permettra également d'initier de nouvelles opérations telles que :
- La requalification de la piste d'athlétisme
- La rénovation de l'étanchéité et le remplacement de la couverture de la grande salle du Gymnase Jessy Owens
- La seconde phase des travaux de l'Eglise
- Les études de maîtrise d'œuvre du gymnase Didier Vaillant

La politique des ressources humaines

Effectifs

→ 718 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

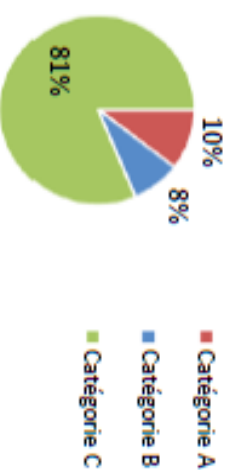
- > 430 fonctionnaires
- > 133 contractuels sur emploi permanent
- > 155 contractuels sur emploi non permanent

→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	24%	24%
Technique	48%	45%	47%
Culturelle	0%		0%
Sportive	1%	2%	1%
México-sociale	9%	5%	8%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	17%	24%	18%
AOTM			
Total	100%	100%	100%



→ Répartition des agents par catégorie



Orientations 2020 de la politique RH

Réflexion sur le temps de travail (obligation réglementaire)

Politique active en matière de formation

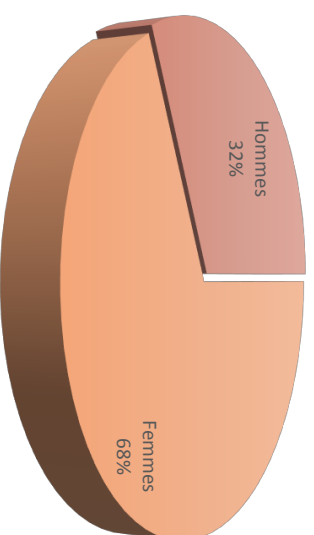
La prévention au cœur des dispositifs RH avec un nouveau plan sur les RPS

Accompagnement des services sur les réorganisations

Plan de formation sur le management

Rapport sur l'égalité hommes femmes

Répartition Hommes / Femmes



	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	286	145
Contractuels	96	36
Total	382	181
Pourcentage	68%	32%

	A	B	C
Hommes	12%	10%	78%
Femmes	10%	7%	83%
Ensemble	11%	8%	81%

A Villiers le Bel, le taux de féminisation est supérieur à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale. Les femmes représentent en effet plus de 68% des emplois contre 60% dans la fonction publique territoriale.

A noter que le taux de féminisation est plus important parmi les contractuels 75%.

En catégorie A, le taux est de 64%, il existe toujours une sous-représentation par rapport au taux de féminisation national dans la fonction publique hospitalière (60,7%).

En catégorie B, le taux de féminisation à Villiers le Bel est de 59%, il reste inférieur au taux national de 63%.

Par contre en catégorie C, à l'inverse, le taux de féminisation est de 69% à Villiers le Bel il est bien supérieur à la moyenne nationale (61%). Il existe une sur représentation des femmes dans les emplois de catégorie C à Villiers le Bel.

Contradictoire

Rapport sur l'égalité femmes hommes

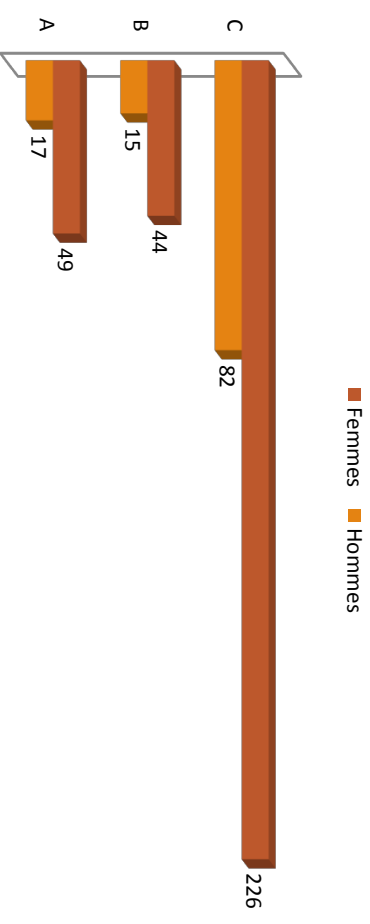
Etude salariale par filière, catégorie et genre - Exercice 2017

Filière	Catégorie	Femmes		Hommes		Total agents par filière	Moyenne totale du net à payer par filière	
		Nombre de Femmes	Moyenne du net à payer	Homme	Moyenne du net à payer			
Administrative	A	17	33 930 €	14	35 974 €	31	34 853 €	
	B	8	25 856 €	5	22 191 €	13	24 446 €	
	C	64	20 301 €	5	19 437 €	69	20 239 €	
Total filière Administrative		89	23 404 €	24	29 657 €	113	24 732 €	
Animation	B	4	26 602 €	4	25 427 €	8	26 015 €	
	C	36	19 322 €	25	20 434 €	61	19 778 €	
	Total filière Animation		40	20 050 €	29	21 122 €	69	20 501 €
Culturelle	B			1	23 205 €	1	23 205 €	
	Total filière culturelle				1	23 205 €	1	23 205 €
Police	C	5	20 474 €	6	21 917 €	11	21 261 €	
	Total filière Police		5	20 474 €	6	21 917 €	11	21 261 €
	A	1	33 671 €			1	33 671 €	
Sanitaire et sociale	B	4	30 487 €			4	30 487 €	
	C	16	21 991 €			16	21 991 €	
	Total filière Sanitaire et sociale		21	24 166 €			21	24 166 €
Social	A	1	9 819 €	1	32 742 €	2	21 281 €	
	B	4	23 378 €			4	23 378 €	
	C	16	20 893 €			16	20 893 €	
Total filière Social		21	20 839 €	1	32 742 €	22	21 380 €	
Sportive	B			2	21 948 €	2	21 948 €	
	C			1	26 235 €	1	26 235 €	
	Total filière Sportive				3	23 377 €	3	23 377 €
Technique	A	1	48 466 €	3	53 616 €	4	52 329 €	
	B	3	29 393 €	5	25 546 €	8	26 989 €	
	C	126	18 814 €	79	21 580 €	205	19 880 €	
Total filière Technique		130	19 286 €	87	22 913 €	217	20 740 €	
Total général		306	21 044 €	151	23 678 €	457	21 915 €	

Départ en formation par sexes

Evolution de carrière	Hommes	Femmes
Promotion interne Agents de maîtrise (3 hommes et 2 femmes)	60%	40%
Avancement d'échelon	34%	66%
Avancement de grade	30%	70%

	Hommes	Femmes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail)	5.31%	6.06%
Taux d'absentéisme médical (absence pour motif médical (hors congés maternité))	8.59%	9.83%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité et autre)	8.60%	10.41%



- Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2017 :
 - En moyenne, 32 jours d'absence pour motif médical en 2017 pour chaque femme présente dans la collectivité
 - En moyenne, 31.3 jours d'absence pour motif médical en 2017 pour chaque homme présente dans la collectivité
- 10 congés maternité en 2017
- 82 accidents du travail déclarés en 2017
 - 10.5 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2017,
 - 8.5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2017,
 - Les accidents du travail concernant les femmes ont été suivis de 2055 jours d'arrêt,
 - Les accidents du travail concernant les hommes ont été suivis de 1700 jours d'arrêt.