



Conseil Municipal du 13 décembre 2019

Rapport d'Orientation Budgétaire 2020 - Villiers le Bel

L'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que l'élaboration proprement dite d'un budget primitif doit être précédée d'une phase préalable constituée par le Débat d'Orientation Budgétaire à l'intérieur d'un délai de deux mois précédant son examen.

Cette délibération n'a pas de caractère décisionnel. Elle doit toutefois s'appuyer sur une note de synthèse permettant de présenter les grandes orientations du budget à venir.

Par ailleurs, l'article 107 4° de la loi du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) est venu modifier l'article L. 2312-1 du CGCT pour préciser un contenu obligatoire du rapport du débat d'orientations budgétaires (DOB) :

«Dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L. 2121-8. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique. »

«Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport mentionné au deuxième alinéa du présent article comporte, en outre, une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Il est transmis au représentant de l'Etat dans le département et au président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre ; il fait l'objet d'une publication. Le contenu du rapport ainsi que les modalités de sa transmission et de sa publication sont fixés par décret.»

De plus, en application de l'article L.2311-1-2, le Maire doit présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la collectivité. Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En outre, il dresse le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité et fixe les orientations pluriannuelles de nature à favoriser cette égalité.

Eléments introductifs :

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.

L'équipe municipale aura 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 ;
- une première phase de travaux de rénovation et de mise en accessibilité de l'hôtel de ville ;
- la mise en place d'un système de vidéoprotection sur le territoire de la commune.

Cette préparation s'inscrit dans un contexte financier incertain du fait de la volonté de l'Etat de diminuer de 13 milliards les dépenses des collectivités territoriales sur la période 2017-2022.

Ainsi, la pression sur le niveau des dotations de l'Etat (dotation forfaitaire et dotations de compensations fiscales) sera maintenue dans les années à venir, ce qui impose une réelle prudence.

En outre, bien qu'ayant un objet différent de celui des dotations de l'Etat qui visent à financer les transferts de compétences suite aux lois de décentralisation, la montée en charge de la péréquation qui était une priorité du quinquennat précédent n'est plus évidente. Ces tendances s'inscrivent dans un contexte de réforme de la fiscalité locale avec la suppression progressive de la taxe d'habitation, à l'horizon 2022, compensée pour les communes par le transfert de la part départementale de la taxe foncière.

La municipalité en cours n'a pas eu recours au levier fiscal depuis 3 exercices ce qui a impliqué des efforts de gestion qui devront se poursuivre en 2020.

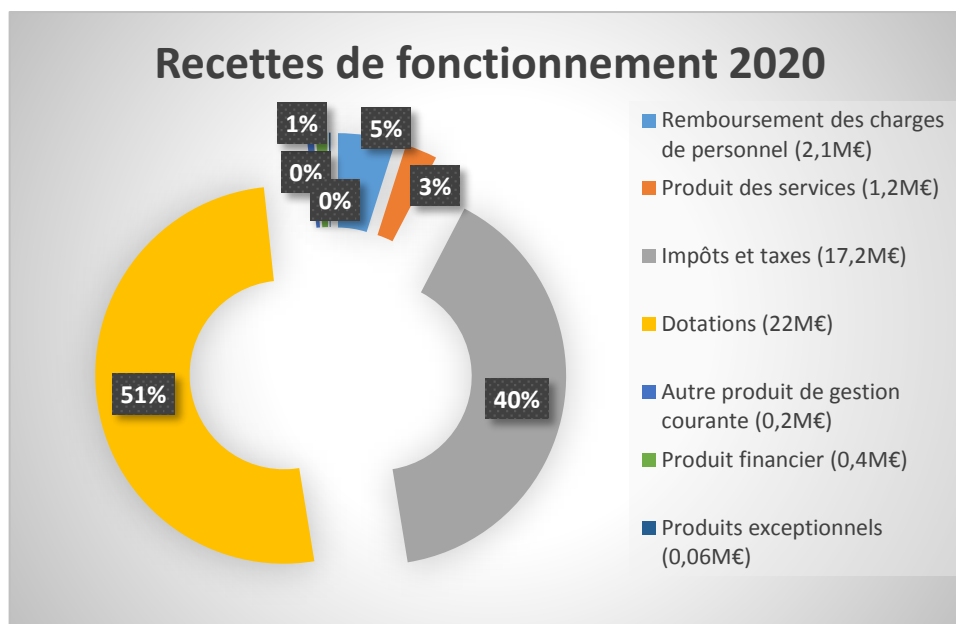
En attendant, les priorités du mandat seront confortées en 2020, l'éducation demeure un engagement fort de la municipalité comme le prouve la labélisation du territoire dans le dispositif « cité éducative » en 2019. Par ailleurs, la compétence voirie redevenue une compétence communale en septembre 2019, un effort particulier s'engagera sur la propreté de la ville et l'état des axes routiers.

Enfin, la signature du nouveau plan de rénovation urbaine impliquera dès le prochain budget des orientations stratégiques visant à soutenir financièrement les prochaines réalisations comme le gymnase Didier Vaillant.

L'ensemble de ces actions illustre une ambition constante de l'équipe municipale d'agir en faveur des Beauvillésois(e)s, et ce malgré un contexte national qui ne prête pas à l'optimisme.

I. SECTION DE FONCTIONNEMENT

1. Les recettes de fonctionnement



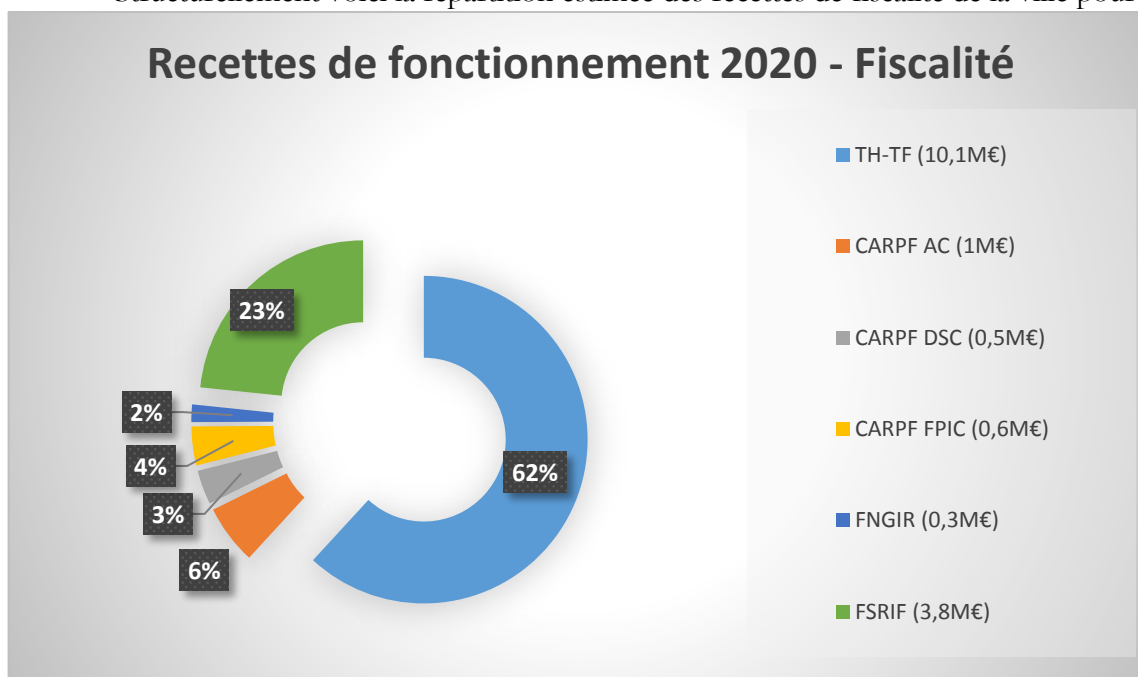
Structurellement et pour rappel, le budget de la ville est différent de celui des autres collectivités compte tenu du faible poids relatif de la fiscalité (40 % à Villiers le Bel contre 60 % environ dans les autres communes). Cette tendance s'amenuise depuis 2016, grâce aux reversements de fiscalité opérés par la communauté d'agglomération Roissy Pays de France, par le biais de l'attribution de compensation, de la dotation de solidarité communautaire et du fonds de péréquation intercommunal (FPIC) pour un total de plus de 2 millions d'euros.

a. Une poursuite du resserrement des dotations

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, FSRIF 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.

b. Une fiscalité inchangée en 2019

Structurellement voici la répartition estimée des recettes de fiscalité de la ville pour 2020 :



Concernant les taux d'imposition, ceux-ci ont respectivement été fixés depuis 2016 à 14,16% pour la TH, 20,42% pour la TFPB et 60,46% pour la TFPNB.

Les taux votés sur la ville sont bien inférieurs à ceux des communes de même strate :

Taux votés à Villiers le Bel en 2018 et en moyenne dans les communes de même strate (dernières données publiées sur le site de la DGCL)		
Intitulés	Villiers le Bel	Moyenne de la strate
	<u>Taux voté</u>	<u>Taux moyen de la strate</u>
Taxe d'habitation (y compris THLV)	14,16	20,00
Foncier bâti	20,42	23,19
Foncier non bâti	60,46	54,25

Pour 2020, la municipalité maintiendra de nouveau les taux précédemment fixés.

Le produit des recettes fiscales taxes peut être estimé comme suit, en prenant en compte le coefficient d'évolution du coût de la vie pour les taxes, et la reconduction des montants 2019 des allocations compensatrices :

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 BATI (TFPB)	4 617 197 €	4 828 581 €	4 946 337 €	4 995 800 €	49 463 €	1,01%
FONCIER NON BATI (TFNPB)	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 BATI (TFPB)	240 845 €	248 489 €	241 865 €	241 865 €	-6 623 €	0,97%
FONCIER NON BATI (TFNPB)	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%

c. Des Droits de mutation à titre onéreux qui se maintiennent

Le montant des droits de mutation est directement lié à l'évolution du nombre de transactions immobilières réalisées sur la commune et des prix de l'immobilier. Il s'agit donc d'une recette de fonctionnement incertaine, mais qui a rapporté à la collectivité en moyenne 350K€ par an, entre 2014 et 2019. Il est proposé de reconduire ce moment dans l'élaboration du budget 2020

Droits de mutation à titre onéreux perçus par la commune de 2014 à 2019	
2014	293 484 €
2015	316 410 €
2016	328 210 €
2017	428 996 €
2018	385 903 €
2019	400 000 €
2020	400 000 €
Moyenne annuelle	350 601 €

d. Une politique tarifaire qui reste attractive pour les administrés

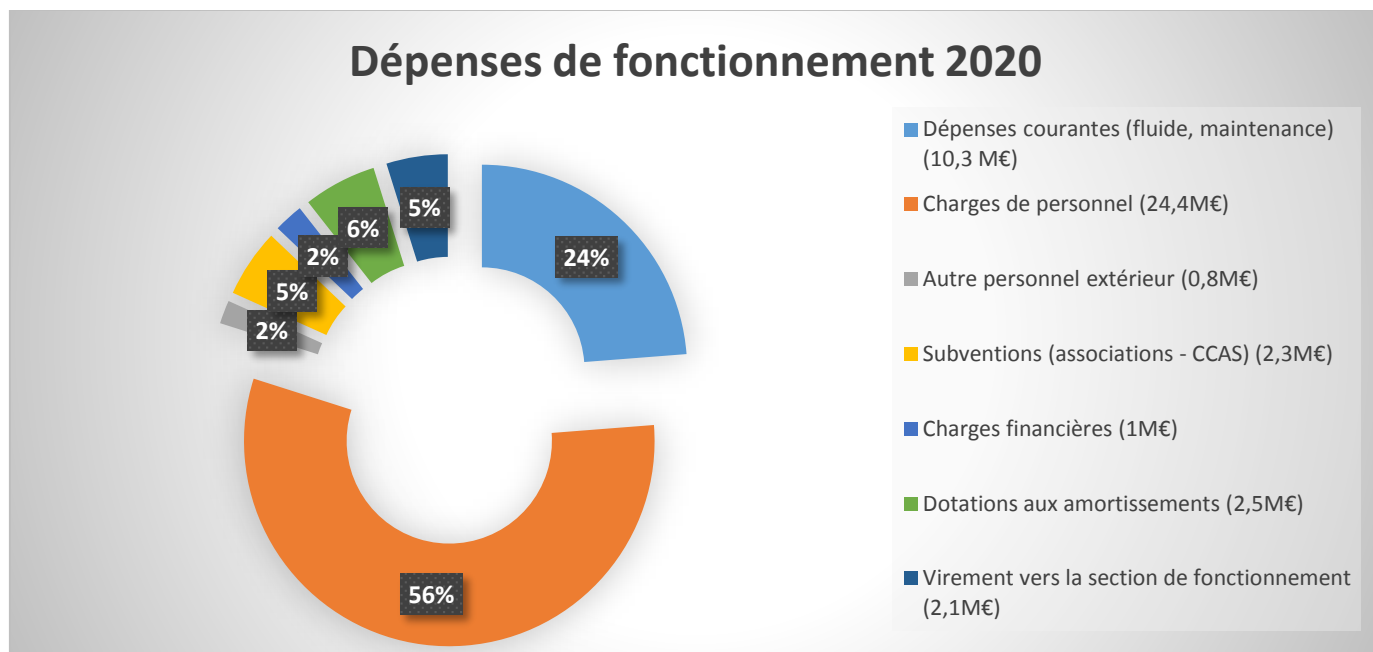
Sur un budget total de 43,9M€ en fonctionnement, il est à noter la faible part des tarifs dans le financement des dépenses de la ville : moins de 3% soit 1M € de recettes attendues pour 2019 sur les comptes 703 & 706, contre 50% de dotations et 40% de fiscalité.

Ainsi, si l'on prend pour exemple le financement du service restauration scolaire par les tarifs perçus auprès des usagers, il représente, en prévisionnel 2019, moins de 16% du coût global (671 000 € de recettes pour 3 454 000 € de dépenses globales).

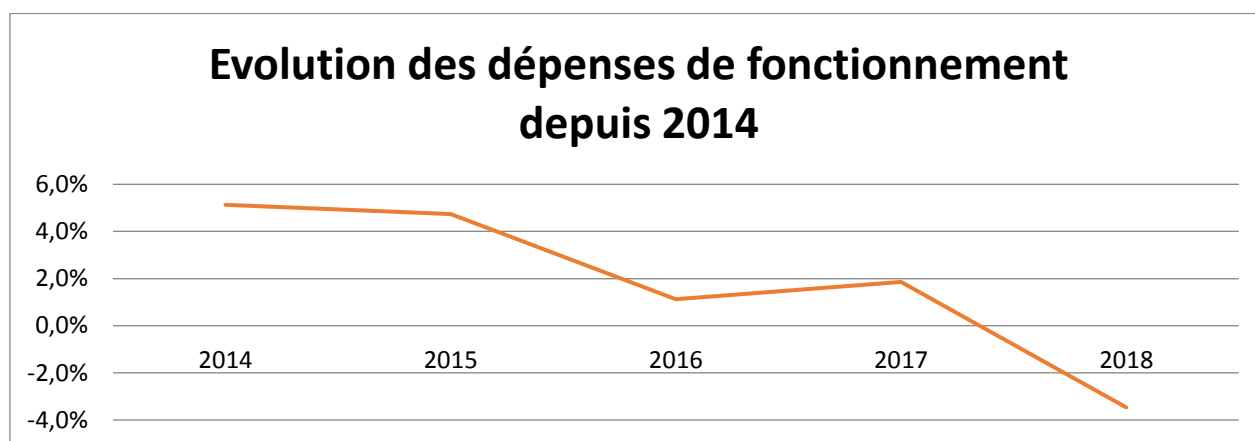
La ville a cependant opté depuis de nombreuses années pour une augmentation faible mais continue de ces produits, à hauteur de 1% à chaque exercice, afin de maintenir un certain équilibre et de suivre le coût de la vie. C'est ce qui est également proposé pour 2020.

2. Des dépenses de fonctionnement sous contrainte

Données générales sur les dépenses de fonctionnement de la commune :



Les dépenses de fonctionnement subissent une évolution mesurée sur la durée du mandat. Elle est même à la baisse en 2018 (-3,5%) ainsi que la courbe suivante :



- a. **La gestion des services (chapitre 011)** : 24 % des dépenses de fonctionnement concernent les charges générales et donc la gestion des services : fluides, contrats de maintenance, honoraires...

Il est à noter que près de 75% des dépenses de cette nature sont indispensables au fonctionnement de nos bâtiments et des services (électricité, eau, contrats de maintenance, frais liés au fonctionnement des cantines...) :

DEPENSES TOTALES DU 011 DU BP2019	10 681 107 €
DEPENSES INCONTOURNABLES DU 011 DU BP2019	7 720 680 €
% DES DEPENSES INCONTOURNABLES DU 011	72,28%

- b. **La masse salariale (chapitre 012)** : représente 58% des dépenses de fonctionnement (56%); elles intègrent outre les charges de personnel (2%), les factures des prestataires extérieurs à la ville, soit essentiellement à Villiers le Bel, les prestations de nettoyage des locaux. Avec le financement complémentaire en année pleine suite au transfert de personnels de RPF pour la compétence voirie, le GVT, la masse salariale augmentera de 530K€ (de BP à BP et hors personnel extérieur). Néanmoins, la ville poursuivra ses efforts de maîtrise de la masse salariale. Il est à noter que ce sérieux budgétaire se conciliera avec une ambition renouvelée de résorber l'emploi précaire (23 mises en stage en 2019 ; 21 en 2018), de renforcer notre participation à la prévoyance, d'accompagner une politique de formation ambitieuse et de favoriser une meilleure prévention des risques professionnels.

Concernant toujours le chapitre 012, le reste à charge pour la collectivité, une fois les remboursements de charges de personnel déduit est assez stable sur la période de 2017 à 2023 (projeté) : il est de 93% en moyenne :

Exercices	BP2019	BP2020
012 hors personnel extérieur	23 630 000	24 407 450
013	1 682 975	2 121 000
Reste à charge	93%	91%
Ecart	21 947 025	22 286 450

- c. **Les subventions aux associations** : elles constituent 5% des dépenses de fonctionnement ; chiffre qui ne représente 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. Cet effort sera poursuivi en 2020.
- d. **Les frais financiers** : les intérêts de la dette représentent un peu plus de 2% des dépenses de fonctionnement.
- e. **Les dotations aux amortissements** : un peu moins de 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 les véhicules, le mobilier...

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

L'encours total de la ville au 1^{er} janvier 2020 est de 32,172 M€ et concerne 23 emprunts, à taux fixes ou à taux variant en fonction du livret A. Le niveau des frais financiers pour 2019 est de 999K€ (intérêts de la dette). La capacité de désendettement de la ville est de 7,62 années au 31/12/2019 projeté.

Voici pour 2018, les chiffres de l'endettement de la commune, comparés avec les données des communes de même strate.

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

L'ensemble de la dette de la ville est basée, soit sur un taux fixe, soit sur un taux variant en fonction du livret A. Tous les emprunts sont classés 1A au regard de la Charte GISSLER soit le degré le plus sécurisé selon une typologie des risques en fonction des taux et des indices sous-jacents de la dette souscrite.

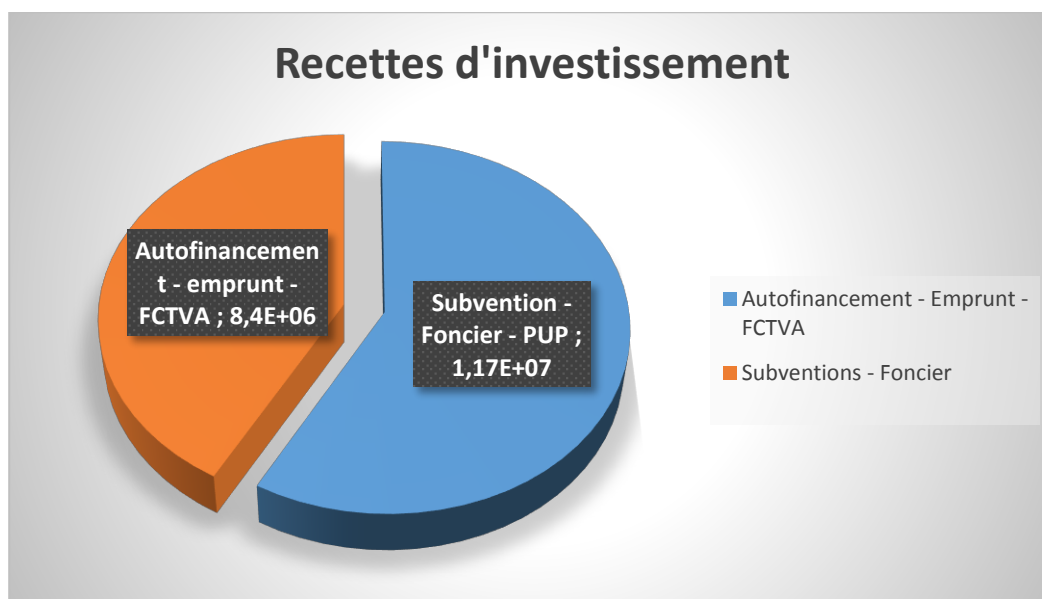
La ville mène une gestion dynamique de la dette en s'efforçant d'optimiser les conditions de taux. Le taux d'intérêt moyen au 01/01/2020 est de 2,33%.

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

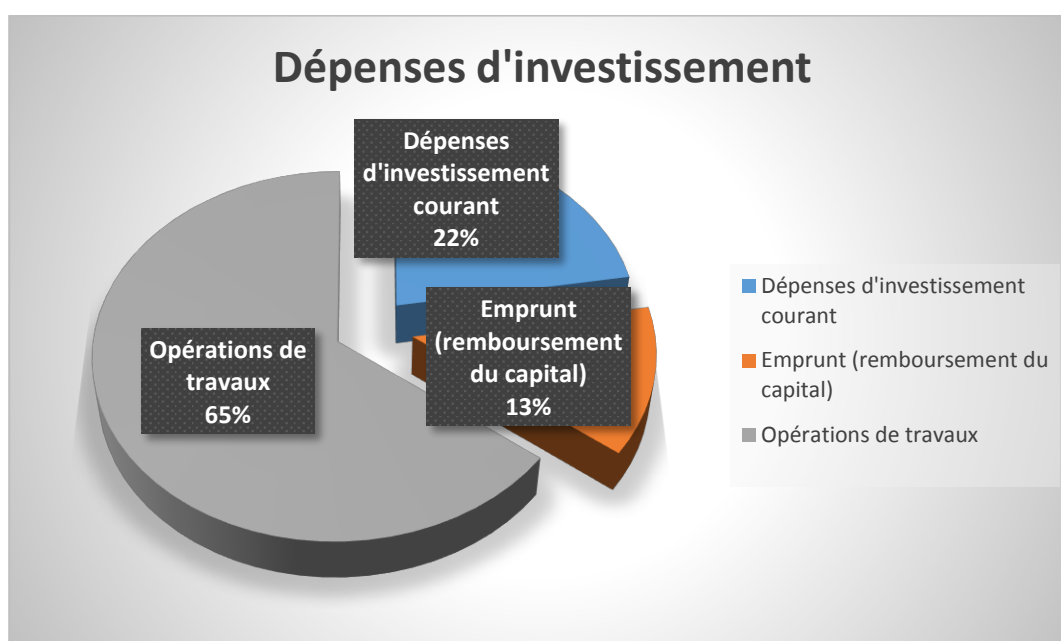
La gestion rigoureuse de la section de fonctionnement, combinée avec celle de la dette, politiquement présente depuis de longue date à Villiers le Bel, permet de dégager chaque année des marges de manœuvre en investissement, grâce à l'épargne brute.

L'épargne brute est en progression alors que notre capacité de désendettement est en baisse globalement sur la période, ce qui illustre la très bonne gestion de la ville en matière de politique d'investissement.

Recettes d'investissement :



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

IV. La politique des Ressources Humaines

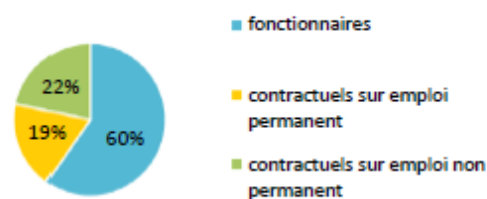
Effectifs

➔ 718 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

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

➔ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ⇒ 3 agents contractuels permanents en CDI
- ⇒ 2 agents contractuels sur emploi non permanent recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 agents contractuels sur emploi non permanent recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels



➔ 536,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2017

- > 409,8 fonctionnaires
- > 106,5 contractuels permanent
- > 20,0 contractuels non permanent

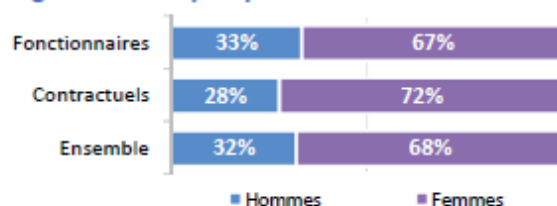
Nombre total d'heures travaillées : **976 011 heures rémunérées en 2017**

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

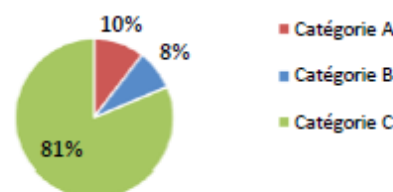
➔ Répartition par filière et par statut

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

➔ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints territoriaux d'animation	17%
Adjoints administratifs	13%
Attachés	9%
Agents de maîtrise	7%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

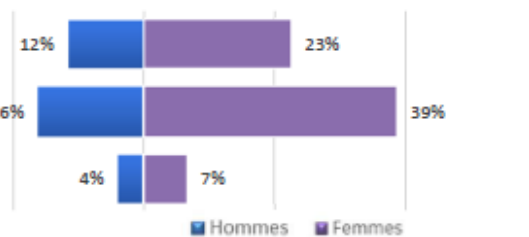
Âge moyen* des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47,47
Contractuels permanents	36,26
Ensemble des permanents	44,82
Contractuels non permanents	36,72

de + de 50 ans

de 30 à 50 ans

de - de 30 ans

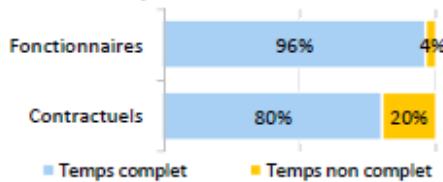
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



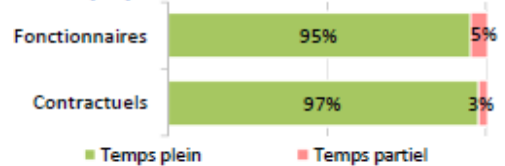
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Mouvements

➔ En 2017, 36 arrivées d'agents sur emploi permanent, et 49 départs

Aucun contractuel nommé stagiaire

Emplois permanents		
Effectif physique théorique au 31/12/2016*	Effectif physique au 31/12/2017	
576 agents	563 agents	
* cf. page 5		
Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017		
Fonctionnaires	↘	-3,8%
Contractuels	↗	9,0%
Ensemble	↘	-2,3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2017 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2016)

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

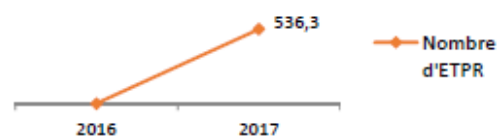
Départ à la retraite	37%
Fin de contrats	24%
Démission	10%
Mise en disponibilité	8%
Mutation	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	37%
Remplacements (contractuels)	28%
Voie de mutation	16%
Réintégration et retour	7%
Recrutement direct	5%

➔ Évolution des moyens humains en Équivalent Temps Plein Rémunéré permanents et non permanents

La variation du nombre d'ETPR permet d'appréhender plus précisément l'évolution des moyens humains dont dispose la collectivité



Budget et rémunérations

- ➔ Les charges de personnel représentent 59,14 % des dépenses de fonctionnement

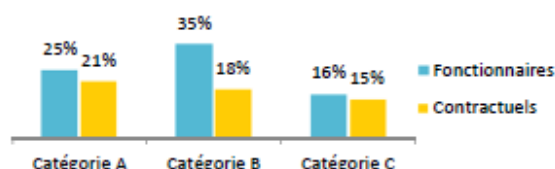
Budget de fonctionnement*	38 461 200 €	Charges de personnel*	22 746 653 €	➔ Soit 59,14 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	--------------	---

* Montant global

- ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 18,96 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	19,49%
Contractuels sur emplois permanents	16,59%
Ensemble	18,96%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Rémunérations des agents sur emploi permanent :	Rémunérations annuelles brutes :	15 379 114 €
	Primes et indemnités versées :	2 916 395 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	261 690 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	298 377 €

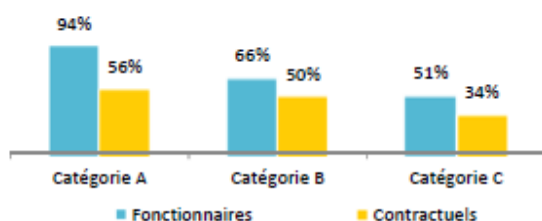
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 317 166 €
---	-------------

- ➔ La collectivité ne cotise pas auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels > En 2017, 32 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage

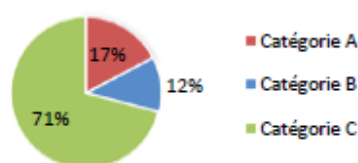
Formation

- ➔ En 2017, 51,5% des agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour ➔ 869 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2017

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2017



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 197 941 € ont été consacrés à la formation en 2017

Répartition des dépenses de formation par organisme

CNFPT	60 %
Autres organismes	40 %

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent :

> 1,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	32%
Autres organismes	68%

Promotions

- ➔ 222 avancements, promotions ou réussites à concours en 2017
 - > 11 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2017
 - > 39 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017
 - > 1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2017

Absentéisme

- ➔ En moyenne, 40,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2017 par fonctionnaire
 - > En moyenne, 15,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » <i>(maladies ordinaires et accidents de travail)</i>	6,30%	4,26%	5,82%	1,82%
Taux d'absentéisme médical <i>(toutes absences pour motif médical)</i>	11,03%	4,26%	9,43%	1,82%
Taux d'absentéisme global <i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</i>	11,20%	5,40%	9,83%	1,82%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Accidents du travail

- ➔ 82 accidents du travail déclarés au total en 2017
 - > 11,4 accidents du travail pour 100 agents
 - > En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

- ➔ **FORMATION**
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût total des formations : 20 390 €
Coût par jour de formation : 10 195 €

- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 108 644 €

- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

23 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇔ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇔ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇔ 74 % sont en catégorie C*

- ⇔ 7 471 € de dépenses en matière de handicap
** sur les emplois permanents et non permanents*