

Débat d'orientations budgétaire 2020

Rapport annexe dédié aux ressources humaines

Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientations budgétaires dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité. Les éléments d'information sont basés notamment sur les données sociales extraites du bilan social 2017.

La politique des Ressources Humaines est un enjeu majeur et un levier essentiel pour garantir :

- Un service public de qualité, en capacité de s'adapter aux évolutions et besoins des citoyens
- Une gestion saine et rigoureuse des deniers publics

La fonction Ressources humaines dans une collectivité est une fonction nécessairement partagée par les services. Elle est stratégique et transversale, elle concerne à la fois les aspects d'organisation de l'administration et les outils utilisés pour piloter cette organisation. Elle est ainsi structurée autour de 4 axes majeurs :

- Maîtriser la masse salariale
- Augmenter le niveau général des compétences individuelles et collectives
- Améliorer les conditions du travail
- Assurer un dialogue social permanent avec les instances paritaires, les syndicats et les agents

I- Les orientations stratégiques pour les ressources humaines :

Afin d'accompagner les nécessaires changements de notre administration et la modernisation du service public, l'organisation de la fonction RH de la collectivité s'est structurée d'une façon partagée, autour de principes comme la coopération, la transversalité et la proximité.

Le modèle pyramidal, cloisonné dans des logiques parfois antagonistes, a laissé la place à une organisation en réseaux, fluide et collaborative donnant de la valeur à l'information, à l'agilité dans l'allocation des ressources et à une culture managériale plus ample que les savoir-faire techniques, par ailleurs, toujours indispensables.

Cette organisation s'inscrit également dans un contexte de modernisation de la fonction RH en cohérence avec les évolutions règlementaires. Ainsi, l'allongement de la durée d'activité, la gestion des fins de carrière, le RIFSEEP, la fin de la règle de la proportionnalité en catégorie C pour les avancements de grade, l'harmonisation des règles entre filières et cadres d'emploi et les reclassements issus du protocole Parcours Professionnel Carrière et Rémunération conduisent à actualiser les règles de gestion des carrières des personnels pour répondre à ces différents enjeux.

Il convient, à présent, de poursuivre l'action RH autour de quatre axes complémentaires :

- Accompagner fortement les agents dans les nouvelles formes d'organisation du travail et les changements d'organisation : Anticiper plutôt que subir les changements est indispensable pour bien piloter le développement des ressources humaines dans un cadre financier contraint imposé par l'Etat.

Le renforcement de la culture de gestion dans le domaine RH, les études prospectives et l'évaluation des politiques RH, le renforcement des outils de pilotage et leurs usages partagés sont appelés à fournir à chaque direction les informations indispensables à la gestion quotidienne, mais aussi prospective de leur service.

La collectivité recherche et intègre les apports utiles des technologies numériques dans ses modes de gestion et plus globalement d'organisation du travail. Elle vise à mettre à disposition de chaque agent les ressources et les informations utiles à la gestion de leur parcours professionnel et de leur faciliter au quotidien les démarches administratives.

Enfin, elle utilise l'expérimentation comme moyen d'évolution et de transformation de l'organisation en tenant compte de l'expérience des personnels de terrain et en raccourcissant les délais de mise en œuvre.

La collectivité se donne pour objectif majeur de fournir spécifiquement un accompagnement adapté à chaque agent concerné par un changement de l'organisation. Au-delà des dispositifs d'accompagnement existants, celui-ci pourra prendre plusieurs formes (formation, immersion, préparation aux concours, bilan de compétences, repositionnement...) avec notamment le Compte Personnel de Formation (CPF), dont la ville doit se saisir, afin d'ouvrir le plus rapidement, la voie de la qualification à de nombreux agents, première étape d'un parcours professionnel, moins linéaire comme par le passé.

- Poursuivre les actions conduites dans le cadre du plan « mieux-être au travail » : Dans le même ordre, la collectivité veille à poursuivre la promotion du bien-être au travail comme un opérateur de santé et d'intégration sociale : améliorer les conditions relationnelles, matérielles, ergonomiques, sanitaires notamment avec le recrutement d'un préventeur, développer l'observatoire de l'absentéisme pour une meilleure compréhension de ce phénomène et pouvoir agir sur ses causes, prévenir par des dispositifs transversaux l'usure professionnelle, l'inaptitude et la précarité, autant d'actions qui visent à l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail des agents.

- Construire des politiques d'emplois efficaces : La Ville de Grigny se donne pour objectif de développer le déploiement de la culture de la gestion prospective, afin d'être en mesure de relever le défi de la révolution numérique. Il convient d'être en capacité d'appréhender les

évolutions techniques, organisationnelles, les attentes des usagers et d'apporter les réponses adaptées dans des délais toujours plus courts avec un personnel formé et à l'aise dans son activité quotidienne. La détection des potentiels, la formation, la proposition de parcours professionnels qualifiants au sein d'une collectivité forte de sa diversité de métiers, constituent un enjeu majeur pour la fonction RH dans son ensemble, en appui des encadrants à qui il appartient de plus en plus de prévoir et d'accompagner le changement. Il s'agit de ne laisser personne au bord de chemin et d'offrir des accompagnements adaptés à chacun. Mais il s'agit aussi pour la collectivité de recruter des personnels qui seront en capacité de relever les défis organisationnels et techniques auxquels nous serons confrontés dans les années à venir.

•Garantir l'égalité des chances professionnelles et l'équité de traitement avec une volonté de conforter un dialogue social dynamique et de proximité : L'égalité des chances pour chacun est à la fois une valeur et un principe d'action pour la collectivité. Les politiques d'emploi portées par la collectivité ont pris en compte ces dimensions de façon très concrète. Un dialogue social de qualité est une tradition établie au sein de la collectivité au travers des instances représentatives du personnel, comme dans d'autres instances propres à la Ville tels que les groupes de travail avec les partenaires sociaux. Il se traduit au quotidien par le traitement de dossiers de réorganisation ou l'accompagnement de situations individuelles ou collectives.

Depuis le début du mandat, a été engagé un effort de réorganisation des services, afin de concilier maintien de l'évolution de la masse salariale et modernisation continue du service public local.

Ces orientations ont été réaffirmées et enrichies en novembre 2018 par l'approbation par le Conseil Municipal d'une démarche concertée pour construire le service public de demain. Dans la dynamique engagée, il s'agit :

- D'adapter régulièrement l'organisation pour une meilleure efficience.
- De mutualiser les moyens et organiser le redéploiement des agents.
- De poursuivre le chantier « temps de travail »
- 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. Les services doivent soumettre leurs propositions à la direction générale qui donne priorité lors des demandes de publication de postes à la mobilité interne et aux 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 partagés des dépenses RH.
- De mettre en place progressivement une Gestion Prévisionnelles des Emplois et des Compétences avec notamment un plan volontariste de formations permettant d'allier consolidation des capacités individuelles, évolution professionnelle et renforcement des potentialités collectives.
- De poursuivre la lutte contre l'emploi précaire.
- De favoriser l'insertion des jeunes à travers les contrats aidés, les services civiques, les contrats d'apprentissages, l'accueil des stagiaires.

II- L'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel

La masse salariale a ainsi connu ces dernières années une évolution particulièrement maîtrisée, malgré des mesures nationales portant sur des refontes des grilles statutaires et majorations de cotisations.

67 % des dépenses réelles de fonctionnement de la Ville sont consacrés à la masse salariale, ce qui est supérieur à la moyenne de ce qui se pratique dans d'autres communes.

Comme l'a identifié la Chambre Régionale des Comptes dans son examen des compétences scolaires et périscolaires « les spécificités socioéconomiques de la commune pèsent sur le coût d'un certain nombre de politiques communales et, par voie de conséquence, sur les charges de personnel afférentes ». Non seulement la commune a un nombre d'élèves correspondant à celui de villes de plus de 50 000 hab, mais en plus l'enjeu éducatif conduit la ville à créer un poste d'ATSEM pour chaque classe de petite et moyenne sections. Le Ministre de l'Education Nationale a récemment reconnu l'importance de la place de l'ATSEM dans la communauté éducative en annonçant des mesures de soutien à la création de postes supplémentaires d'ATSEM dans les QPV.

Sur ce seul exemple, il apparaît nettement qu'il n'est pas possible de raisonner l'effectif du personnel communal sans tenir compte de la réalité sociale.

	2015	2016	2017	2018	2019 BP	2019 CA Projeté
VILLE et RARU	27 586 166	27 968 400	28 947 655	28 870 000	26 934 000	26 350 000
Budget annexe petite enfance	3 049 740	2 726 071	2 920 096	2 890 000	2 974 100	2 950 000
Budget annexe Police Municipale			6 663	117 700	347 736	145 000
Total	30 635 906	30 694 471	31 868 414	31 877 700	30 221 836	29 314 500

Par ailleurs, la quasi-totalité des compétences exercées par la Ville le sont en régie. A titre d'exemple, nombre de collectivités ont externalisé certaines compétences comme l'entretien des locaux, ce qui n'a pas été le choix fait par Grigny.

Sur la période 2017-2019 les dépenses de personnel ont baissé malgré l'intégration de la cotisation au CNAS (174 000€). Ceci s'explique par :

- La pause en 2018 dans la mise en œuvre de mesures gouvernementales et notamment du PPCR (parcours professionnel des carrières et des rémunérations),
- Les impacts du jour de carence, des retenues sur salaires pour service non fait
- des départs d'agents non remplacés avec une réorganisation des services pour optimiser les moyens et par des redéploiements d'agents
- Les transferts de compétences des personnels des médiathèques, du conservatoire et de la piscine, soit une réduction de 2, 3 millions d'euros.

En 2020, la collectivité va poursuivre son objectif de la maîtrise de la masse salariale et de respect des engagements pris dans le cadre du contrat d'engagements budgétaires et financiers.

Le budget annexe Police Municipale intégrera l'objectif d'une équipe de 12 agents et d'un service en charge de la gestion du dispositif de vidéo protection.

Le budget petite enfance prévoira l'ouverture en septembre 2020 d'une nouvelle structure de 15 places (ex lieu passerelle petite sirène) nécessitant la création de 4 postes.

En contrepartie de cet effort de maîtrise de la masse salariale, la collectivité prévoit pour 2020 le maintien d'une politique active d'avancement de grade et de promotion interne qui permettra de reconnaître l'implication des agents et de favoriser les parcours individuels et collectifs

En parallèle, le chantier de lutte contre la précarité sera poursuivi pour limiter le nombre d'agents contractuels et ainsi valoriser les emplois permanents.

Une vigilance particulière sera portée sur les situations individuelles des agents qui rencontrent des difficultés de santé et/ou sociales, les actions de reclassement seront poursuivies. Ainsi une instance de dialogue sera mise en place pour accompagner les agents dans leurs parcours.

La ville poursuivra une politique d'action sociale ambitieuse en direction des agents à travers la convention avec le CNAS, avec le dispositif « ma commune, ma mutuelle », la mise en place de la prévoyance et de la complémentaire santé représentant un effort de 100 000 €, ainsi que de la mise en place d'une véritable médecine du travail.

L'accompagnement des services et des personnels sera renforcé avec la mise en place d'une démarche relative à l'analyse des pratiques professionnelles, des supervisions ainsi que l'appui d'un psychologue pour l'accompagnement des équipes.

III- La structure des rémunérations

La masse salariale a été impactée au 1er janvier 2019, par la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

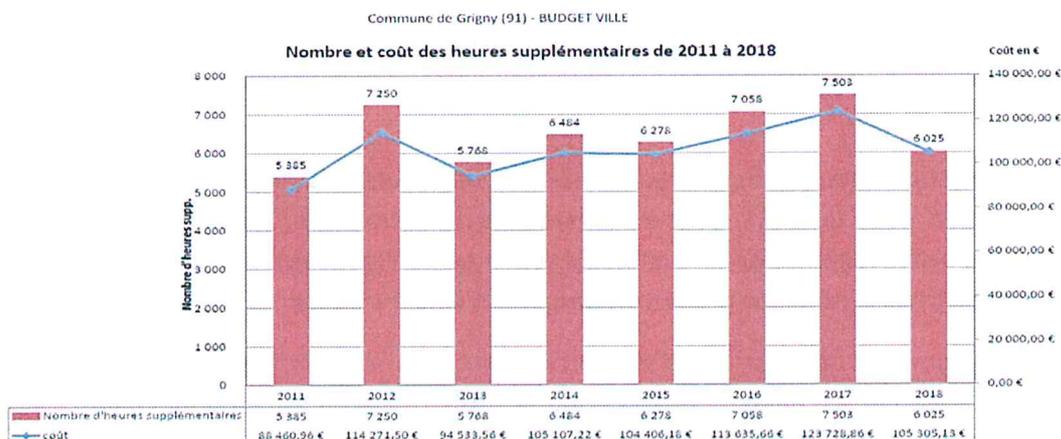
Les rémunérations annuelles brutes représentent environ 66,7 % de la masse salariale, le reste étant essentiellement constitué de charges employeurs.

Ces rémunérations annuelles brutes sont composées d'éléments dits « fixes » (traitement de base, indemnité de résidence, Supplément familial de traitement, régime indemnitaire, Nouvelle bonification indiciaire...), et d'éléments dits « variables » (Heures supplémentaires, heures complémentaires...).

Le régime indemnitaire se ventile ainsi (année 2018) :

Régime indemnitaire BUDGET VILLE	Total
Primes et indemnités liées à la fonction	2 214 564,00
C.I.A.	31 737,78
Prime de fin d'année	762 778,93
Autres indemnités	81 877,10
Totaux	3 090 957,81

Les heures supplémentaires et les heures complémentaires représentent 0,95 % de l'ensemble des rémunérations brutes.



Direction des ressources humaines

12 décembre 2018

Récapitulatif pilotage des Heures supplémentaires							
au 31.10.2018		au 31.10.2019		Variation 31.10.2019/31.10.2018			
NOMBRE	Coût	NOMBRE	Coût	en nombre	en %	en coût	en %
5 326,80	92 986,56 €	4 222,81	77 866,87 €	-1 104	-20,73%	-15 119,69 €	-16,26%

Ces deux états ci-dessus montrent l'effort engagé par la ville pour réduire le nombre d'heures supplémentaires. Le réalisé 2019 sera en dessous du réalisé 2018, témoignant que le suivi et le pilotage des heures supplémentaires mis en place a permis d'en maîtriser le poids budgétaire.

IV- Les avantages en nature

Pour des raisons de sureté, de sécurité et de responsabilité qui exige la présence constante d'un agent à son domicile pour le gardiennage des équipements municipaux, la ville concède à 16 agents des logements pour nécessité absolue de service en application du décret du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logements.

V- L'évolution du temps de travail

Depuis le 1er juillet, le temps de travail à la ville de Grigny est de 1579h (Délibération n°2019-0043 du 15 avril 2019 portant sur la fixation de la durée effective du temps de travail des agents de la commune à 1579 h).

Cette décision a fait suite à une longue période de concertation avec les personnels et leurs représentants, engagée à l'automne 2018.

Les modalités de mise en œuvre et d'organisation ont fait l'objet d'un règlement intérieur approuvé à l'unanimité en Comité Technique et voté par le Conseil Municipal du 24 juin 2019.

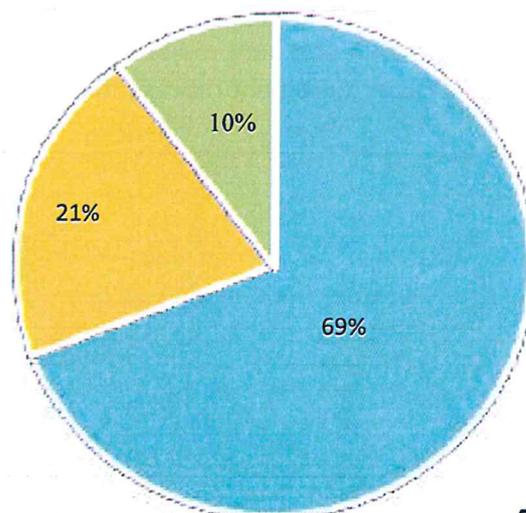
Ainsi, sur la collectivité, les agents travaillent selon 3 modes d'organisation du temps de travail différents, en fonction de leurs missions :

- ✓ 36 heures hebdomadaires avec 6 jours de RRT
- ✓ Forfait jour avec 17 jours de RTT
- ✓ Annualisation du temps de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires

Les agents peuvent être employés :

- ✓ à temps complet ;
- ✓ à temps partiel : cela concerne les agents affectés sur des emplois à temps complet, mais qui ont demandé l'autorisation d'exercer leurs missions sur un temps de travail inférieur
- ✓ à temps non complet : le poste est créé sur un temps de travail inférieur au temps complet prévu.

69% fonctionnaires
21% contractuels sur emploi permanent
10% contractuels sur emploi non permanent



VI- Les effectifs

Dans les effectifs, il convient de distinguer :

- ✓ Les effectifs permanents : il s'agit des agents titulaires, stagiaires et contractuels, y compris les agents remplaçants, les assistantes maternelles rémunérées mensuellement sur un indice.
- ✓ Les effectifs non permanents : il s'agit des emplois aidés, des apprentis, des agents horaires, des agents saisonniers, des agents d'accompagnement scolaire, des enseignants...

L'évolution des Equivalents Temps Pleins (ETP) :

Au regard des tableaux des effectifs approuvés régulièrement par le Conseil Municipal, une réduction progressive a été opérée en 2019, en s'appuyant sur une analyse des organisations et missions à chaque départ d'agents.

ETP Ville (budget principal et budgets annexes)				
	titulaires	contractuels	total	pièces de référence
tableau des effectifs d'avril 2019	616,14	127,79	743,93	délibération du 15 avril 2019
tableau des effectifs d'octobre 2019	611,41	124,64	736,05	délibération du 14 octobre 2019
<i>soit oct 2019/ avril 2019</i>	-4,73	-3,15	-7,88	

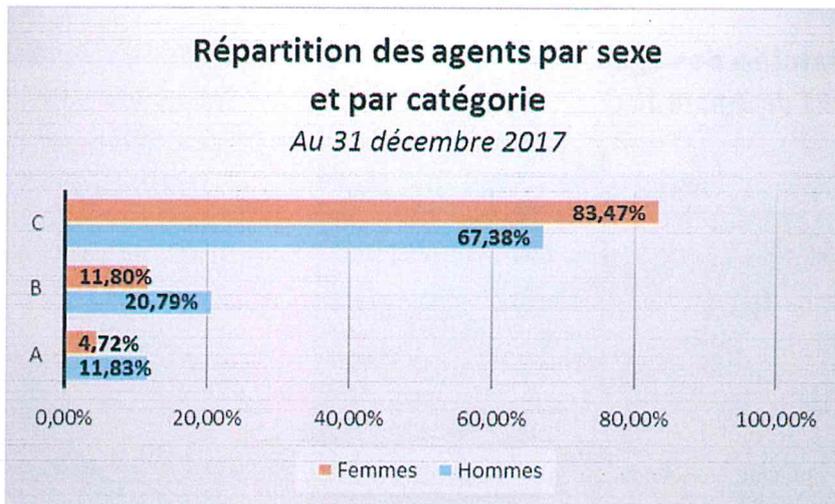
L'atterrissage de la masse salariale projetée en fin d'année tient aussi aux difficultés de pourvoir certains postes. A fin octobre, la ville comptait 12 postes vacants pour lesquels des procédures de recrutement sont en cours.

Ces postes, momentanément vacants, sont pris en compte dans les prévisions budgétaires 2020.

En 2020, en l'état actuel des éléments connus par la direction des ressources humaines, il y a 6 départs en retraite certains. Pour chaque départ (retraite, mutation, disponibilité...), un examen attentif est fait sur les besoins du service de rattachement avant d'engager toute procédure de recrutement en donnant systématiquement une priorité à la mobilité interne.

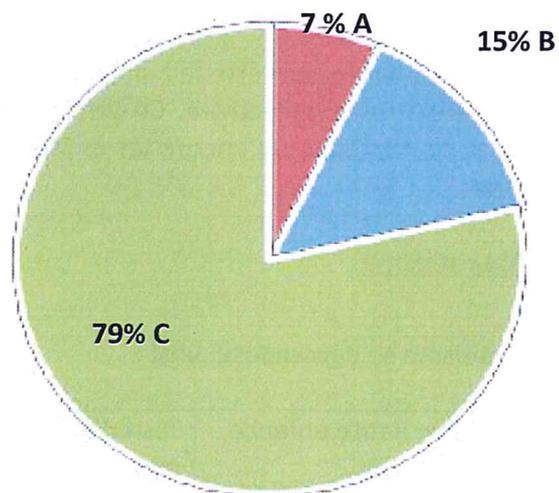
L'effectif des agents communaux est fortement féminisé, dans des proportions qui demeurent stables (environ 30% d'hommes pour 70% de femmes).

Un focus sur la répartition des hommes et des femmes par catégorie montre que les catégories A et B sont majoritairement représentées par des hommes, alors que la catégorie C est majoritairement représentée par des femmes.



La répartition par catégorie est la suivante :

- ✓ 79% catégorie C
- ✓ 15% catégorie B
- ✓ 7% catégorie A

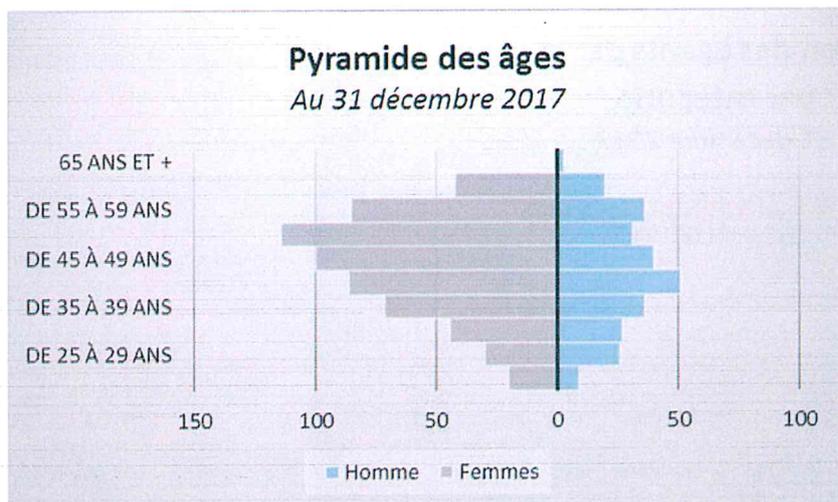


La répartition des agents par âge

L'âge moyen des agents sur postes permanents tous statuts confondus est de 45 ans, soit au-delà de la moyenne des collectivités de la Grande Couronne.

Dans le détail, l'âge moyen des titulaires est de 46,8 ans, celui des contractuels sur emplois permanents est de 39,5 ans.

De plus, l'âge moyen des femmes est de 45,6 ans, celui des hommes est de 43,9 ans.



Un zoom particulier peut être fait sur certains services, dont la moyenne d'âge est supérieure à la moyenne de la collectivité. Ce sont par exemple le service entretien dont la moyenne d'âge est de 48,6 ans, ou encore les assistantes maternelles, dont la moyenne d'âge est de 51,1 ans.

VII- Absentéisme

L'absentéisme se décompose ainsi :

Budget Ville, Petite enfance, Police municipale	Taux d'absentéisme compressible	Taux d'absentéisme médical
2016	5,45%	7,55%
2017	6,81%	9,88%
2018	6,13%	7,95%

Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

Absences médicales :

Absences compressibles +

Longue maladie, maladie de longue durée,

Grave maladie, maladie professionnelle

Les efforts en matière de conditions de travail, les mesures prises au titre de la prévoyance et de la complémentaire santé, seront complétés par un travail sur les risques professionnels qui s'engagera en 2020.

ANNEXE AU RAPPORT DU DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2020

Structure et caractéristiques de la dette

Présentation générale :

Au 1^{er} janvier 2020, la dette de la commune de Grigny sera composée de 33 contrats pour un capital restant dû de 32 765 533,27 €. Les contrats ont été souscrits auprès de 7 établissements prêteurs.

En 2019, l'évolution résulte du remboursement de 3 104 834,87 € et de la souscription d'un nouvel emprunt de 1 million d'€ auprès de l'Agence France Locale. L'endettement est donc passé de 34,87 millions d'€ au 1^{er} janvier 2019 à 32,77 au 1^{er} janvier 2020.

Le taux moyen payé devrait être de 1,90 % en 2020, similaire à celui de 2019.

	01/01/2019	01/01/2020
Encours de dette	34 870 368,14	32 765 533,27
Nombre d'emprunts	33	33
Annuités à rembourser dans l'exercice	3 188 547,01	3 196 623,44
<i>Dont capital</i>	2 559 935,95	2 583 604,23
<i>Dont intérêts</i>	629 058,21	613 019,21
Remboursement anticipé sur crédits 2018	544 898,92	
Taux moyen d'endettement	1,91%	1,90%

En février 2019, la ville a procédé au remboursement anticipé du solde de l'emprunt souscrit pour l'achat du centre commercial, remboursement financé par des crédits inscrits en 2018, lors de l'approbation du pacte par le conseil municipal, et qui ont fait l'objet d'un report sur 2019.

A- Comparatif avec les communes entre 27 000 et 30 000 habitants

Le comparatif s'effectue avec des communes de taille équivalente à 10% près en nombre d'habitants et avec leurs données au 31/12/2018, telles que publiées par la DGFIP.

Comparaison sur encours	Grigny	Ile de France	France
Nbre de commune	1	20	41
Endettement moyen	32 765 K€	35 676 K€	31 691 K€
Evolution sur 5 ans	-9 924 K€	2 396 K€	699 K€

Dans une tendance générale d'augmentation de l'endettement, Grigny a réussi à fortement le réduire au cours des cinq dernières années.

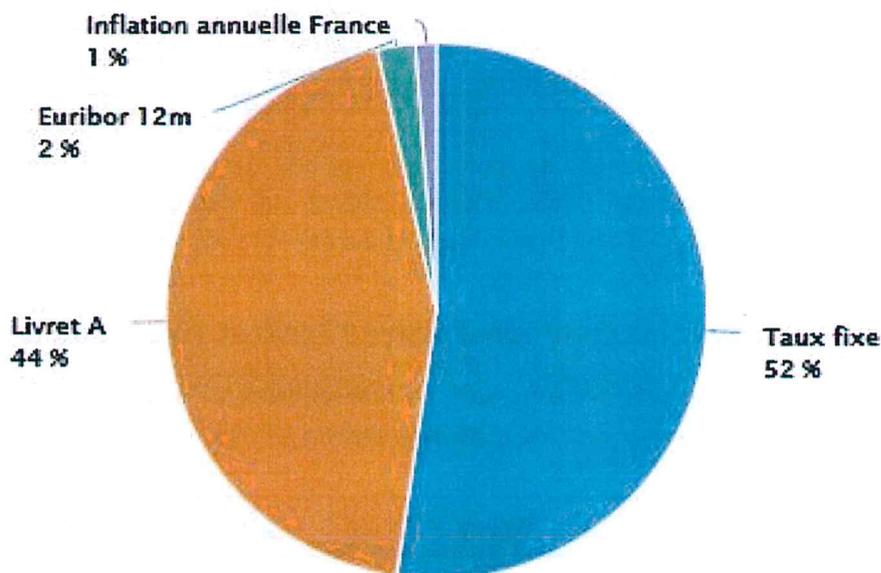
Cette dynamique se traduit au niveau de l'endettement par habitant et permet à Grigny d'avoir un niveau d'endettement similaire, voir moindre que les communes de même taille.

Comparaison sur dette/hab	Grigny	Ile de France	France
Nbre de commune	1	20	41
Dette / Habitant	1 130 €	1 236 €	1 107 €
Evolution sur 5 ans	- 399 €	78 €	22 €

Pour la strate nationale de 20 000 à 50 000 habitants, le montant de l'endettement par habitant était de 1 036 € au 31 décembre 2018.

B - Caractéristiques de la dette :

Dette par type de risque : 98,76% de l'encours de la dette est positionné sur le risque le plus faible noté A1 ou B1, dont 52,35% à taux fixe. La ville est donc peu exposée aux risques liés aux marchés financiers.



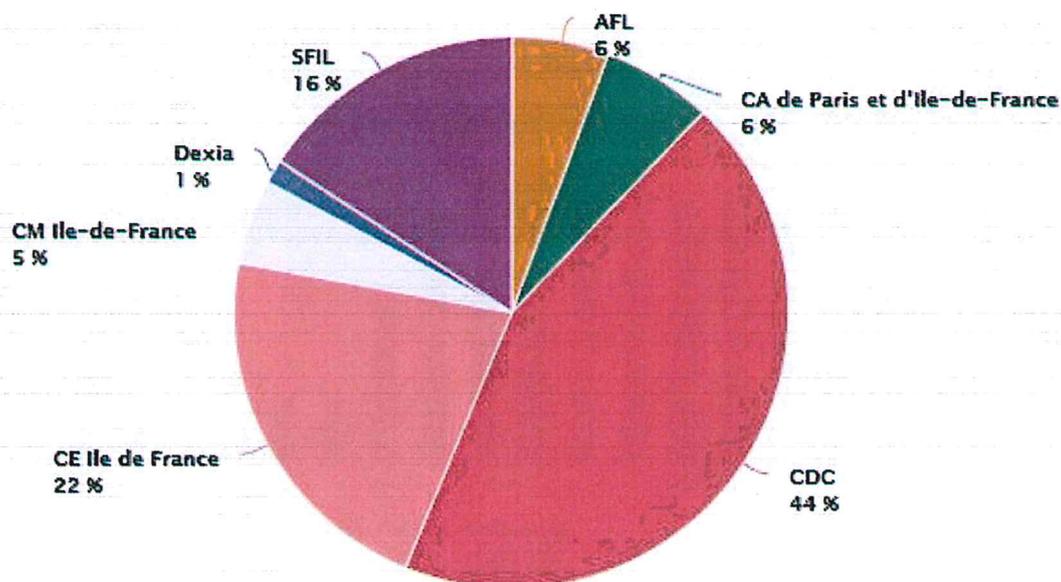
A titre d'exemple, une hausse des taux variables de 1% engendrerait 73 K€ de frais financiers supplémentaires en 2020.

La commune pourrait subir en 2020 ou 2021 une variabilité de ses frais financiers du fait des prochaines modifications annoncées sur le Livret A (changement dans la formule de calcul et prise en compte de l'€STER en remplacement de l'EONIA).

Une simple hausse à 1% du taux du livret A engendrerait une hausse de 26 K€ des frais financiers en 2020.

Dette par établissement prêteur : La Caisse des dépôts est le principal prêteur de la commune et son poids a augmenté avec la souscription du prêt de rattrapage de 4 M€ fin 2018, augmentant de ce fait la sensibilité de la dette à une hausse du livret A, indice prédominant dans l'offre de prêts de cet organisme. L'amélioration des finances de la ville devrait permettre d'œuvrer à regagner la confiance d'autres prêteurs afin de diversifier les types d'emprunt.

La Caisse des dépôts souhaite limiter sa prédominance à 50 % de l'encours.



En 2019, l'emprunt de 1 million d'€, prévu au budget, a été souscrit auprès de l'Agence France Locale en taux fixe à 0,42%.

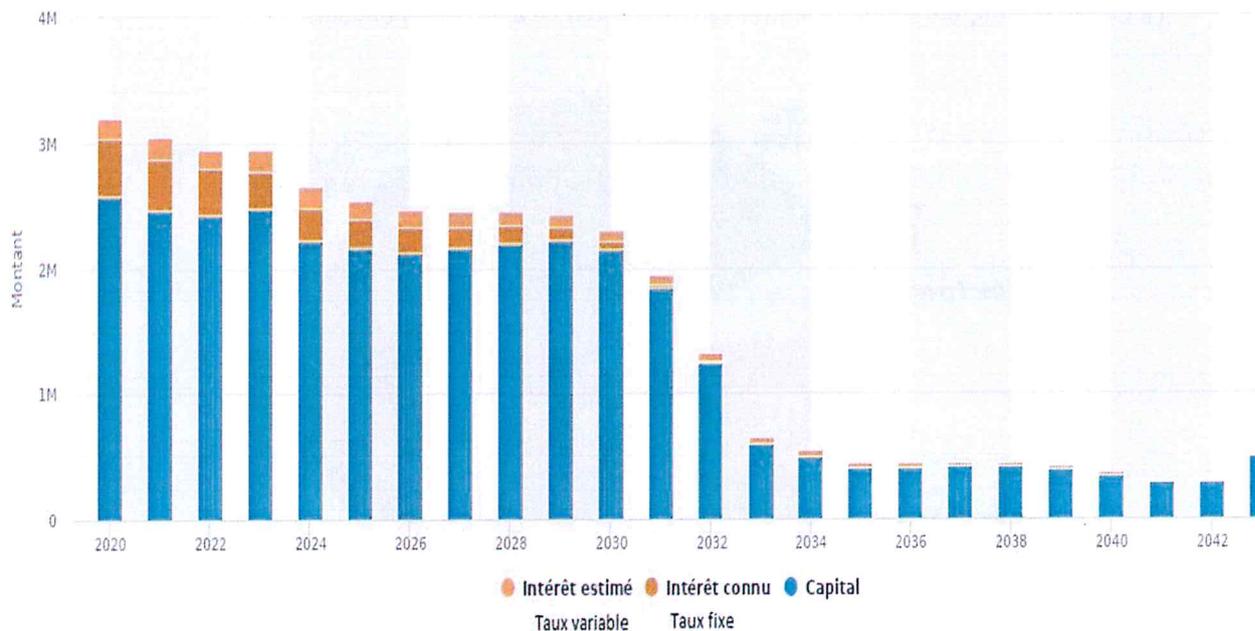
Dans le cadre du NPNRU, la Caisse proposant des prêts longs sera privilégiée. Les emprunts destinés aux financements des investissements annuels seront autant que possible, souscrits auprès des autres prêteurs. Une démarche en ce sens va être entreprise dès le début de l'année 2020, avec l'objectif de construire une stratégie partagée à moyen terme.

C – Rythmes des remboursements :

Evolution des annuités de la dette : La charge de la dette en 2020 est évaluée à 3.229.636 € et se répartit entre :

- 2 583 605 € de remboursement en capital
- 613 019 € d'intérêts.

La renégociation opérée fin 2018 avec la Caisse des dépôts dans la cadre du CEBF permet de maintenir, à un niveau soutenable, le poids de la dette sur le budget de la collectivité. Tout en intégrant des nouveaux prêts, les annuités futures devraient être limitées à un montant maximum de 3,4 millions d'€ par an.



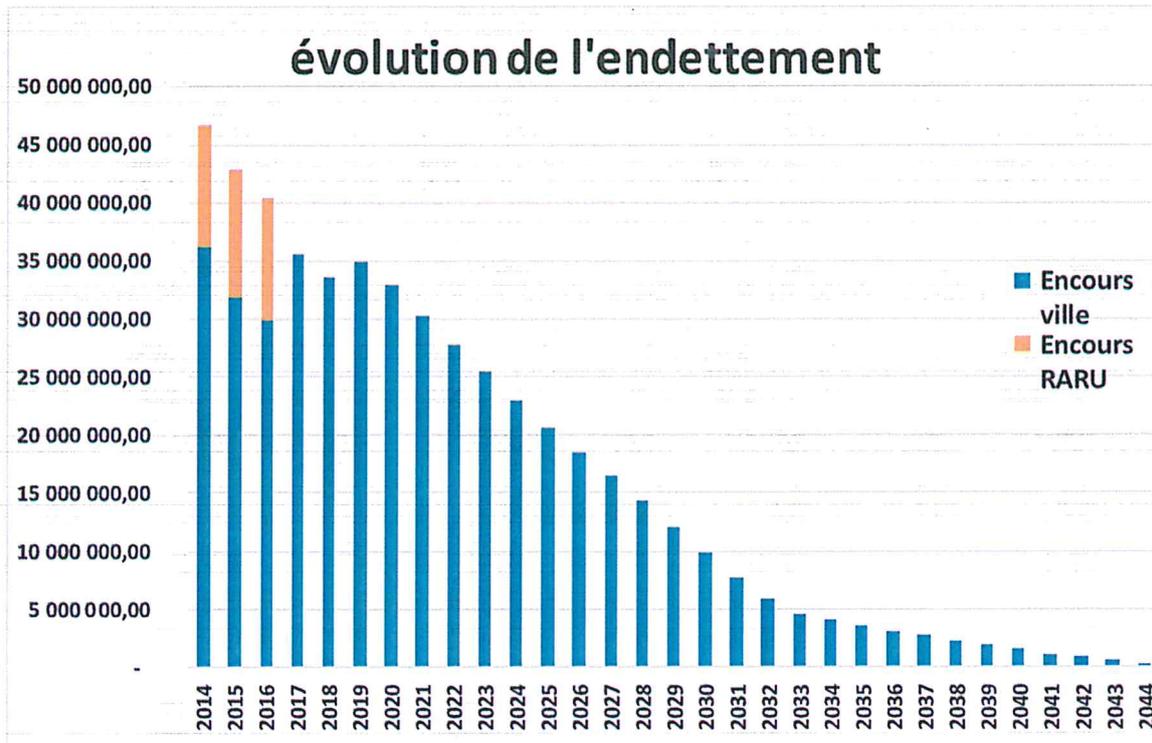
Evolution et Extinction de l'endettement : L'extinction complète de la dette existante est prévue en 2044 avec une forte baisse à partir de 2032.

Celle-ci sera moins accentuée du fait de la nécessaire souscription de nouveaux emprunts pour la réalisation du NPNRU et le financement des investissements annuels.

Le besoin d'emprunts à long terme au titre du NPNRU est estimé entre 6 et 7 M€.

Dans le cadre de la trajectoire du CEBF, le recours annuel à l'emprunt est fixé à 1 M€.

Depuis 2014, l'endettement a diminué de 13,8 M€, soit une baisse de 30 %.



Envoyé en préfecture le 20/12/2019

Reçu en préfecture le 20/12/2019

Affiché le



ID : 091-219102860-20191216-DEL_2019_0142-DE

DOB 2020

Projections financières
exercice 2019

	2019	2019	2019	2019
	CEBF	BP	BP+DM	CA Projeté
Recettes réelles de fonctionnement	43 978 367	44 823 452	46 012 492	45 650 389
Chapitre 73 (impôts)	22 255 050	22 202 335	22 610 066	22 538 884
Chapitre 74 (dotations et subventions)	19 956 276	20 249 717	20 777 152	20 699 570
Chapitre 70 (participations usagers)	1 032 015	1 439 420	1 493 292	1 404 564
Chapitres 75-76-77-013 (loyers, produits et remboursements divers)	735 026	931 980	931 982	807 371
Chapitre 78 (reprise provisions)			200 000	200 000
Dépenses réelles de fonctionnement	40 563 228	40 639 059	41 182 248	39 932 546
Chapitre 012 (dépenses de personnels)	27 228 338	26 934 744	26 934 744	26 350 000
Chapitre 011(dépenses à caractère général)	8 203 563	8 572 538	8 619 546	8 421 611
Chapitre 65 (autres dépenses courantes, subventions)	4 253 546	3 615 165	3 615 167	3 207 165
Chapitre 66 (frais financiers)	715 752	670 583	670 583	634 418
Chapitres 67,014 (dépenses exceptionnelles, remboursements)	355 000	529 000	1 025 179	1 002 323
Chapitre 68 (provisions)	317 029	317 029	317 029	317 029
Autofinancement brut	3 415 139	4 184 393	4 830 244	5 717 842
Chapitre 16 (remboursement du capital de la dette)	3 262 980	3 111 344	3 150 844	3 110 833
Autofinancement net	152 159	1 073 049	1 679 401	2 607 010
résultat net de l'exercice	-3 922 623	-1 267 615	-654 885	-349 424

Envoyé en préfecture le 20/12/2019

Reçu en préfecture le 20/12/2019

Affiché le



ID : 091-219102860-20191216-DEL_2019_0142-DE

DOB 2020

**Projections financières
(hypothèses prudentes sur les recettes)**

	2019	2019	2020	2021	2022	observations - commentaires sur exercice 2019
	BP+DM	CA Projeté	Montant prévisionnel	Montant prévisionnel	Montant prévisionnel	
Recettes réelles de fonctionnement	46 012 492	45 650 389	45 863 250	46 135 135	46 499 732	
Chapitre 73 (impôts)	22 610 066	22 538 884	22 544 198	22 570 533	22 669 432	
<i>dont impôts locaux</i>	13 813 642	13 813 642	13 812 937	13 884 638	14 019 229	montant communiqué par la DDFIP
<i>dont FSRIF et FPIC</i>	5 375 351	5 375 351	5 373 495	5 327 996	5 287 047	montants notifiés, inscriptions budgétaires ajustées par DM
<i>dont allocation compensatrice GPS</i>	2 717 580	2 638 891	2 646 766	2 646 766	2 646 766	montant fixé suite aux rapports de la CLECT
Chapitre 74 (dotations et subventions)	20 777 152	20 699 570	21 401 623	21 662 780	21 944 096	
<i>dont DGF-forfaitaire</i>	3 889 736	3 889 736	3 831 390	3 773 919	3 717 310	montants notifiés, inscriptions budgétaires ajustées par DM
<i>dont DSU</i>	12 735 636	12 735 636	13 117 705	13 511 236	13 916 573	montants notifiés, inscriptions budgétaires ajustées par DM
<i>dont DPV</i>	1 200 000	1 200 000	1 200 000	1 200 000	1 200 000	montant notifié et conforme aux engagements du CEBF
<i>dont dispositif contractuel (CTG, cité éducative, ANAH)</i>			543 500	543 500	543 500	
Chapitre 70 (participations usagers)	1 493 292	1 404 564	1 050 000	1 050 000	1 050 000	projections au regard des sommes réalisées mi-nov
Chapitres 75-76-77-013 (loyers, produits et remboursements divers)	931 982	807 371	867 430	851 822	836 204	incertitude sur versement assurance du solde Athéna de 115 000 €
Chapitre 78 (reprise provisions)	200 000	200 000				reprise décidée en DM 2 (cf provisions faites au cpt 68)
Dépenses réelles de fonctionnement	41 182 248	39 932 546	42 792 798	43 390 683	43 629 850	
Chapitre 012 (dépenses de personnels)	26 934 744	26 350 000	27 223 470	27 551 519	27 840 647	poursuite travail de réorganisation + difficultés de pourvoir certains postes
<i>dont dispositif contractuel (CTG, cité éducative, ANAH)</i>			165 000	165 000	165 000	
Chapitre 011 (dépenses à caractère général)	8 619 546	8 421 611	9 404 312	9 283 775	9 389 509	gestion rigoureuse et respect des crédits inscrits
<i>dont dispositif contractuel (CTG, cité éducative, ANAH)</i>			550 000	550 000	550 000	
Chapitre 65 (autres dépenses courantes, subventions)	3 615 167	3 207 165	4 957 986	5 502 069	5 570 957	recettes supplémentaires sur les budgets annexes (remboursement de charges sur centre com. + majoration des sub CAF)=réduction des participat*
<i>dont participations aux budgets annexes</i>	1 655 000	1 297 000	2 966 520	3 493 554	3 545 247	
<i>dont contribution NPNRU (intérêts personnels...)</i>			140 000	312 885	374 615	
Chapitre 66 (frais financiers)	670 583	634 418	635 000	621 292	576 708	
Chapitres 67_014 (dépenses exceptionnelles, remboursements)	1 025 179	1 002 323	405 000	315 000	135 000	
Chapitre 68 (provisions)	317 029	317 029	167 029	117 029	117 029	
Autofinancement brut	4 830 244	5 717 842	3 070 452	2 744 452	2 869 882	résultat de la maîtrise des dépenses et de la bonne mobilisation des recettes
Chapitre 16 (remboursement du capital de la dette)	3 150 844	3 110 833	2 583 605	2 535 826	2 559 343	
Autofinancement net	1 679 401	2 607 010	486 847	208 626	310 539	confirmation de redressement
Recettes d'investissement	24 825 790	22 616 084	6 958 937	2 757 541	4 175 300	
Chapitre 024/040 (cessions)	9 118 960	8 989 714			1 909 233	
Chapitre 10-26-27 (FCTVA, fonds propres, recettes diverses)	2 203 052	2 078 035	918 601	957 541	606 067	
Chapitre 13-21-23 (subventions)	8 503 778	6 548 335	5 040 336	800 000	660 000	réalisations liées au rythme d'engagement des opérations <=> dép. d'équip dont 4 M€ du prêt de rattrapage CDC effectif début 2019 + 1 M€ avec l'AFP
Chapitre 16 (Emprunt)	5 000 000	5 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	
Dépenses d'investissement	11 462 194	9 874 636	6 914 195	4 056 900	5 065 000	
Chapitres 20-21-23 (dépenses d'équipements)	11 404 294	9 816 736	6 563 000	4 000 000	4 000 000	des opérations retardées ou reportées en 2020 (CCSB, JL Henry...)
Chapitre 26-27-cpl 1069 (autres dépenses d'investissements)	57 900	57 900	351 195	56 900	1 065 000	
résultat de l'exercice	15 042 997	15 348 458	531 589	-1 090 733	-579 161	
résultat précédent repris	-15 697 882	-15 697 882	-349 424	182 165	-908 568	
résultat net de l'exercice	-654 885	-349 424	182 165	-908 568	-1 487 729	

INDICATEURS DU CEBF		2019	2020	2021	2022
dépenses de fonctionnement (déduction des remboursements)	trajectoire	40 133 000	40 376 000	40 566 000	40 317 000
	réalité	38 950 164	42 065 769	42 711 614	42 948 716
dépenses de personnel (déduction des remboursements)	trajectoire	26 828 000	27 097 000	27 312 000	27 296 000
	réalité	25 829 106	26 833 470	27 161 519	27 450 647
capacité d'autofinancement brute	trajectoire	3 415 000	3 390 000	3 304 000	3 940 000
	réalité	6 084 585	3 237 481	2 863 521	2 991 015
part de la CAF brute / recettes réelles de fonctionnement	trajectoire	7,84%	7,74%	7,53%	8,90%
	réalité	13,51%	7,15%	6,28%	6,51%
capacité de désendettement (en année)	trajectoire	9,59	9,16	8,84	6,95
	réalité	5,62	9,67	10,39	9,43
endettement par habitant	trajectoire	1 144	1 085	1 020	956
	réalité	1 130	1 072	1 020	966

Envoyé en préfecture le 20/12/2019

Reçu en préfecture le 20/12/2019

Affiché le



ID : 091-219102860-20191216-DEL_2019_0142-DE

Envoyé en préfecture le 20/12/2019

Reçu en préfecture le 20/12/2019

Affiché le

ID : 091-219102860-20191216-DEL_2019_0142-DE

DOB 2020

PPI 2020-2022

Opérations (hors NPNRU)	DEPENSES D'INVESTISSEMENT					RECETTES D'INVESTISSEMENT						OBSERVATIONS COMMENTAIRES
	Crédits 2019	Réalisations 2019 projetées / CA anticipé	Propositions 2020	Projections 2021	Projections 2022	Crédits 2019	Réalisations effectives 2019	Réalisations 2019 projetées / CA anticipé	Propositions 2020	Projections 2021	Projections 2022	
Ferme neuve	116 573,68	85 475,28	800 000,00						705 000,00			financements contrat de territoire
centre de santé	1 913 491,61	1 826 411,07				1 706 061,35	400 000,00	1 535 455,22	170 606,14			
Eglise	1 395 558,62	1 363 529,58	40 000,00			824 000,00	-	824 000,00	332 000,00			financements contrat de territoire
Fibre et vidéoprotection	1 649 303,23	866 508,46	1 340 000,00			1 050 000,00	-	425 000,00	1 166 000,00			financements DSIL et CRIF
Géothermie	894 420,00	894 419,99	13 000,00			520 000,00	-	260 000,00	260 000,00			financements contrat de territoire
PROGRAMMES PLURIANNUELS EN COURS	5 959 347,14	5 026 344,38	2 193 000,00			4 100 061,35	400 000,00	3 044 455,22	2 633 606,14			
ECOLE & EDUCATION	1 335 170,90	1 484 313,77	1 015 000,00	1 070 000,00	1 070 000,00	701 000,00	-	456 252,00	205 228,80			dont dédoublement maternelle
STRUCTURES PETITE ENFANCE	102 260,00	71 118,86	385 000,00	50 000,00	50 000,00	51 547,18	-	17 182,39	145 500,00			rénov. Maison PE et structure G2
EQUIPEMENTS SPORTIFS	1 234 715,93	1 077 144,74	430 000,00	450 000,00	450 000,00	672 459,42	24 533,00	467 230,00	203 678,00			Athènes en 2019, JL Henri en 2020
CONDITIONS DE TRAVAIL	608 836,84	511 113,77	600 000,00	600 000,00	600 000,00							matériels, véhicules, mobilier
SYSTEMES D'INFORMATIONS-SECURISATION DONNEES	307 984,58	241 616,51	235 000,00	250 000,00	250 000,00							PRA, installation au CT en 2020
AMENAGEMENT URBAIN & AQUISITIONS FONCIERES	598 001,00	514 152,70	260 000,00	280 000,00	280 000,00	27 000,00	-	-	57 000,00			études et consignation la Poste
MAINTENANCE ET SECURITE DU PATRIMOINE	947 478,37	671 769,41	1 210 000,00	1 050 000,00	1 050 000,00	1 852 531,91	68 728,69	1 553 215,39	295 323,00			dont programme PMR
RESEAUX-ESPACES EXTERIEURS	227 534,00	219 261,75	235 000,00	250 000,00	250 000,00	60 000,00	-	60 000,00	-			en 2020, 500 K€ notifiés fin 2019
FSIL						500 000,00	-	500 000,00	1 000 000,00	500 000,00	500 000,00	
FONDS DE CONCOURS GPS						450 000,00	-	450 000,00	500 000,00	300 000,00	160 000,00	droits de tirage pluriannuel
TOTAL	11 321 328,76	9 816 735,89	6 563 000,00	4 000 000,00	4 000 000,00	8 414 599,86	493 261,69	6 548 335,00	5 040 335,94	800 000,00	660 000,00	

Envoyé en préfecture le 20/12/2019

Reçu en préfecture le 20/12/2019

Affiché le



ID : 091-219102860-20191216-DEL_2019_0142-DE

Envoyé en préfecture le 20/12/2019

Reçu en préfecture le 20/12/2019

Affiché le

ID : 091-219102860-20191216-DEL_2019_0142-DE

DOB 2020

1ère ESQUISE DES PROJECTIONS TRESORERIE NPNRU

hypothèses :

- Intégration de tous les projets proposés
- L'ensemble des coûts annoncés Intègre :
 - coûts foncier (selon coût réel notamment route de Corbeil
 - coût études (sur la base des études réelles nécessaires - sols, amiante...)
 - coût conception (20%)
 - coût démolition (estimation selon besoin)
 - coût construction (au ratio et selon étude de faisabilité réalisée)
 - coût sécurité chantier (10% du montant des travaux)
 - coût aléas pour 5 %
 - coût d'actualisation des prix de 1,5%
 - coût 1er équipement (3% du montant des travaux)
- Taux de financement de 85 % de l'ANRU sur tous les projets

cadres des projections :

- prise en comptes des règlements actuels de l'ANRU, de la Région et du Département pour le phasage des opérations
 - => Règlements de l'ANRU contraint de lancer les OS de travaux avant fin 2024 et de procéder à la livraison au plus tard le 31/12/2027.
 - => Règlement du Département fixe comme date limite de réalisation le 31/12/2023.
 - => Règlement de la Région axe les financements sur les groupes scolaires
- Versements des subventions selon les règlements financiers actuels de l'ANRU, Région, Département, etc. soit des acomptes de 10 %, puis selon dépenses effectuées jusqu'à 70% puis le solde de 30 %.

PROGRAMATION DES OPERATIONS	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	TOTAL
1- Opération - Pôle éducatif Corbeil-Sablons (Cendrillon/Chaperon rouge)	122 204	1 576 605	4 787 045	9 628 905	10 434 949	2 855 460							29 405 168
2- Opération - Restructuration du GS E Langevin	365 154	2 903 618	4 849 860	2 933 114									11 051 747
3- Opération - CVS GRIGNY 2 + Antenne jeunesse				24 539	24 956	703 404	1 127 842	546 832	1 672 742	8 924 117	5 177 316		18 201 749
4- Opération - Restructuration du gymnase du haricot				33 436	527 152	536 110	3 373 946	6 031 859	915 419				11 417 923
5- Opération - Restructuration du gymnase des chaulais	139 664	322 556	1 843 640	317 428									2 623 288
6- Opération - GS E Buffe-Autruche-Pégase	132 810	-		1 139 143	1 158 835	6 659 528	9 576 588	10 081 524	2 460 188				31 208 617
7- Opération - Plaine des sports	1 353 558	1 377 794	2 214 012	2 352 285	3 527 158	3 292 351	3 725 816						17 842 973
8- Opération - Maison des associations				33 436	597 154	607 301	3 513 642	8 075 653					12 827 186
9- Opération - pôle solidarité				223 841	227 644	1 871 616	535 365						2 858 466
10- Opération - Equipement multi-culturel	180 758	180 758	180 758	180 758	180 758	180 758							1 084 548
TOTAL DEPENSES TTC	2 294 149	6 361 332	13 875 315	16 866 885	16 678 606	16 706 527	21 853 199	24 735 869	5 048 350	8 924 117	5 177 316	-	138 521 665

PROGRAMMATION DES FINANCEMENTS	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	TOTAL
FCTVA	-	324 894	1 000 005	2 246 455	2 737 192	2 706 307	2 710 887	3 584 799	4 057 672	828 131	1 463 912	849 287	22 509 542
ANRU (hypothèse à 85 % sur tous les projets)	738 752	886 374	5 670 266	10 095 431	8 381 259	9 316 518	12 727 678	19 278 775	9 178 096	8 392 060	2 331 541	2 331 541	89 328 291
ENVELOPPES CRIF & CD 91	-	170 000	1 064 000	2 614 000	3 510 439	2 646 681	1 034 877	-	-	-	-	-	11 039 996
AUTRES (objectif = 95%)	621 600	266 400	36 000	255 500	263 500	1 028 000	1 928 000	1 807 500	1 306 000	552 500	530 000	-	8 595 000
TOTAL	1 360 352	1 647 668	7 770 271	15 211 386	14 892 390	15 697 506	18 401 442	24 671 074	14 541 768	9 772 691	4 325 453	3 180 828	131 472 829
SOLDE ANNUEL DES FLUX	- 933 797	- 4 713 663	- 6 105 044	- 1 655 499	- 1 786 216	- 1 009 021	- 3 451 756	- 64 795	9 493 418	848 573	- 851 863	3 180 828	- 7 048 836
EMPRUNTS LONG TERME			1 100 000		1 300 000	2 500 000	1 200 000	948 836					7 048 836
SOLDE CUMULE => TRESORERIE	- 933 797	- 5 647 460	- 10 652 504	- 12 308 003	- 12 794 219	- 11 303 241	- 13 554 997	- 12 670 957	- 3 177 538	- 2 328 965	- 3 180 828	-	0

Envoyé en préfecture le 20/12/2019

Reçu en préfecture le 20/12/2019

Affiché le



ID : 091-219102860-20191216-DEL_2019_0142-DE