

Rapport sur les Orientations Budgétaires

Articles L2312-1 et L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales

Conseil Municipal du 13 décembre 2018

I- Eléments de contexte

- 1- Quelques indicateurs économiques généraux
- 2- Le nouveau dispositif de contribution des collectivités locales au redressement des finances publiques
- 3- Le Projet de Loi de Finances pour 2019

II- Ressources humaines et organisation de la collectivité

- 1- Présentation de l'organisation des services
- 2- Structure et évolution des effectifs
- 3- Evolution des dépenses de personnel
- 4- Rémunérations et temps de travail
- 5- Orientations en matière de politique ressources humaines

III- Eléments de prospective

- 1- Point d'étape – Les années 2015 à 2018
- 2- Actualisation du scénario et révision du PPI – Années 2019 à 2020

IV- Projection de budget 2019

- 1- Equilibre de la section de fonctionnement
- 2- Déclinaison 2019 du Plan Pluriannuel d'Investissement

V- Vue d'ensemble de l'encours de dette

VI- Budget annexe Eurocéane

I- Eléments de contexte

Cette section ne vise pas à dresser un état exhaustif de la situation économique actuelle, mais simplement à éclairer les éléments de contrainte ou d'opportunité « exogènes » pesant sur le budget communal.

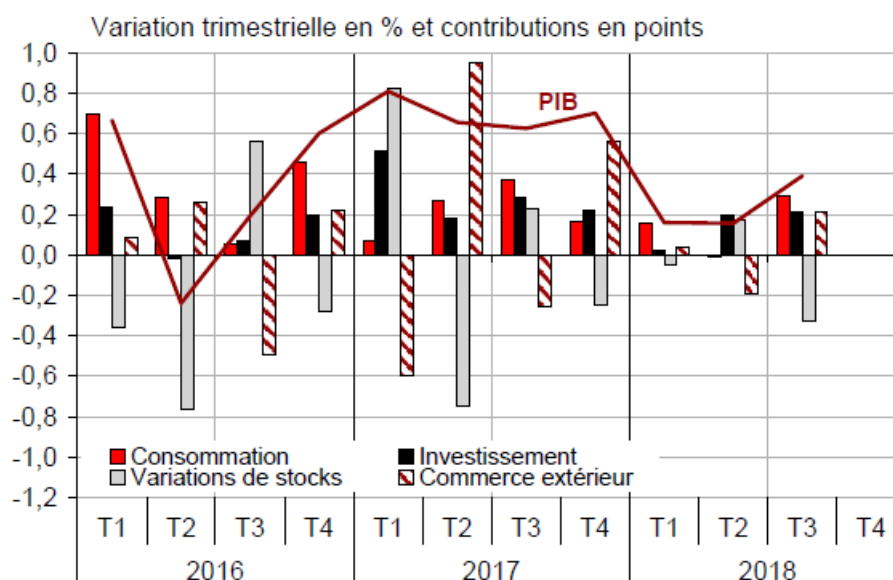
Ainsi, après une brève synthèse sur les indicateurs économiques essentiels, le rapport s'attache principalement à présenter les principales mesures impactant potentiellement notre commune et intégrées en l'état au Projet de Loi de Finances pour 2019.

1- Quelques indicateurs économiques généraux

A - Indicateurs macro-économiques de la France :

La croissance économique a augmenté en France au troisième trimestre, atteignant 0,4% contre 0,2% aux deux trimestres précédents, en raison notamment d'une hausse de la consommation des ménages, selon une estimation de l'Insee. Au vu de ces éléments l'objectif de 1,7% retenu par le gouvernement pour l'année en cours semble difficilement atteignable, puisqu'il nécessiterait, une progression de 0,8% du PIB au quatrième trimestre.

Le produit intérieur brut et ses composantes



Source : Insee

Le contexte économique est par ailleurs marqué par le **redémarrage de l'inflation**, tiré par l'augmentation des prix de l'énergie. L'inflation devrait atteindre +1,9% en 2018, après +1% en 2017, du fait de la hausse du prix du pétrole et de l'augmentation de la fiscalité indirecte avec le relèvement des taxes sur le tabac et l'énergie (notamment gaz

et électricité). L'inflation en France est supérieure à celle de la zone euro depuis le mois de janvier. La remontée de l'inflation pèse sur le pouvoir d'achat des ménages qui recule de 0,5%.

B - Amélioration de l'état des finances publiques

Depuis 1987, la France s'est engagée à travers le Pacte de Stabilité et de Croissance à maintenir un déficit public inférieur à 3% du PIB et une dette publique inférieure à 60% du PIB.

Faisant l'objet d'une procédure pour déficit excessif depuis 2009, les dernières lois de programmation des finances publiques ont notamment fait reposer l'effort de redressement des finances publiques sur les collectivités territoriales. Ainsi la loi de programmation des finances publiques 2014-2019 a poursuivi et amplifié le mouvement de baisse des concours financiers de l'Etat aux collectivités locales amorcé par la loi de finances 2014.

La loi de programmation des finances publiques 2018-2022 prévoit quant à elle que le redressement des finances publiques reposera à la fois sur une maîtrise de l'évolution des dépenses de fonctionnement des collectivités locales et une réduction de leur endettement.

L'année 2017 marque la sortie de la France de la procédure pour déficit excessif ouverte à son encontre depuis 2009, constituant une étape importante dans le rétablissement des comptes publics français.

Un déficit public meilleur que prévu

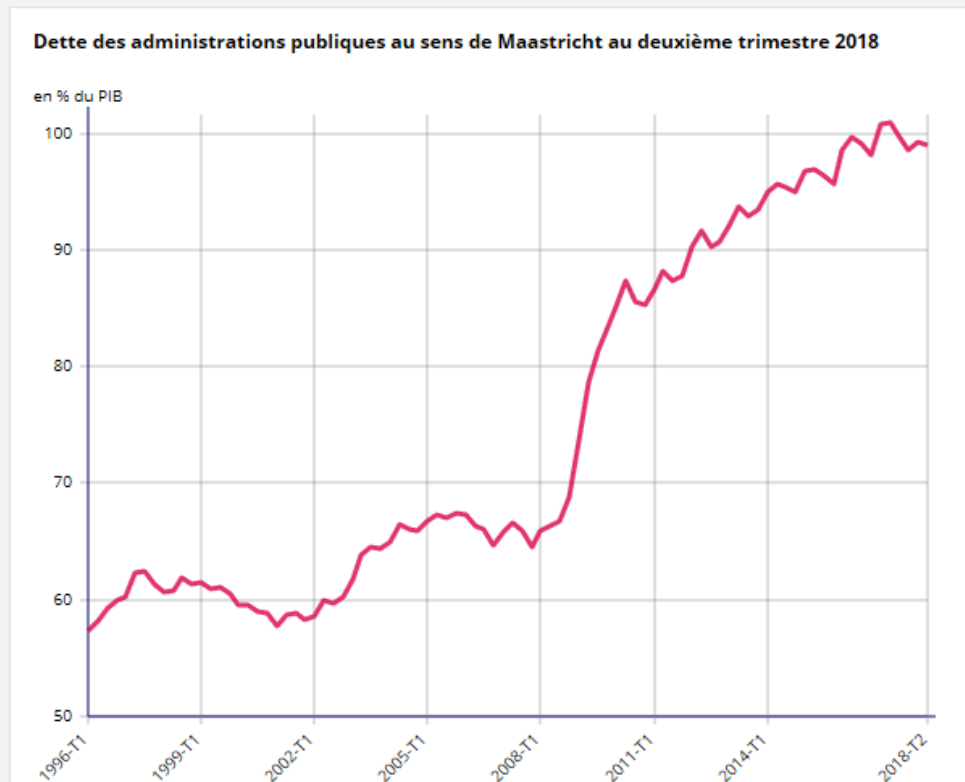
En effet, la France sort de cinq années de croissance faible ou modérée. Avec une croissance qui s'accélère en 2017 pour atteindre 2,2% (contre 1,2% en 2016), le déficit public est désormais inférieur à 3% du PIB. **Il s'est établi à 2,6% du PIB en 2018.**

Cependant cette amélioration repose essentiellement sur une forte augmentation des recettes de fonctionnement avec le dynamisme de la TVA notamment.

Une dette publique qui progresse encore

L'endettement public continue à augmenter. A noter que, suite à la décision de l'INSEE d'intégrer à la dette publique celle de SNCF Réseau, la dette de la France a atteint 99% du PIB au second trimestre 2018. L'objectif de nette réduction de l'endettement à l'horizon 2020 reste cependant affiché dans la loi de programmation des finances publiques.

Dettes des administrations publiques au sens de Maastricht au deuxième trimestre 2018



2- Le nouveau dispositif de contribution des collectivités locales au redressement des finances publiques

La loi de programmation des finances publiques locales (LPFP) 2018-2022 a fixé un double objectif national aux collectivités locales :

- La limitation de **l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement à +1.2% /an** en valeur à périmètre constant ;
- Une **réduction du « besoin de financement »** (correspondants aux emprunts contractés moins le remboursement de la dette) de 2,6Mds € chaque année.

Cet objectif national est mis en œuvre par la contractualisation.

La LPFP 2018-2022 prévoit que les plus grandes collectivités contractualisent avec l'Etat. Il s'agit des Régions, des Départements, de la Métropole de Lyon et des communes et EPCI dont le budget principal présente un niveau de dépenses réelles de fonctionnement supérieur à 60M€ en 2016.

Ainsi **322 collectivités sont concernées par la contractualisation**. L'objectif d'évolution des dépenses réelles est de 1,2% par an avec une faculté de modulation dans la limite de +/-0,45%, comme décrit ci-dessous.

Pour la fixation des objectifs individuels d'évolution des dépenses, la LPFP 2018-2022 a ouvert la possibilité aux Préfets de pouvoir moduler le taux de 1,2%. Le taux peut être en effet augmenté ou réduit au maximum de +/-0,45%, à savoir +/-0,15% pour chacun des trois critères suivants :

		Possibilité de modulation à la baisse	Possibilité de modulation à la hausse
1. Dynamique démographique	Evolution moyenne annuelle de la population entre le 01/01/2013 et le 01/01/2018	< de 0,75% à la moyenne nationale -0,15%	> de 0,75% à la moyenne nationale +0,15%
	Construction de logements		Ou Nb d'autorisation de travaux/ construction de logements entre 2014 et 2016 > 2,5% du nombre total de logements au 01/01/2014 +0,15%
2. Richesse/ pauvreté de la population	Revenu moyen/ habitant	> de 15% à la moyenne nationale -0,15%	< de 20% à la moyenne nationale +0,15%
			Ou pour les communes et EPCI, la population en QPV > 25% de la population +0,15%
3. Efforts de gestion déjà réalisés	Evolution moyenne annuelle des dépenses de fonctionnement de 2014 à 2016	> de 1,5% à la moyenne nationale - 0,15%	< d'au moins de 1,5% à la moyenne nationale +0,15%

En cas de dépassement du plafond des dépenses, les collectivités concernées seront mises à contribution par une baisse de leurs recettes de fonctionnement équivalente à 75% du dépassement pour les collectivités ayant contractualisé et de 100% du dépassement pour les autres. Cette contribution est cependant limitée à 2% des recettes réelles de fonctionnement.

Au 30 juin 2018, 228 collectivités ont contractualisé avec l'Etat. Les autres se sont vu notifier par le Préfet leur plafond d'évolution des dépenses de fonctionnement.

L'analyse des taux contractualisés par ces 228 collectivités signataires démontre que l'Etat n'a pas appliqué entièrement les baisses potentielles des taux directeurs et à l'inverse n'a pas appliqué les majorations positives surtout lorsqu'elles étaient élevées.

	Moyenne des taux contractualisés				
Taux issus de l'application stricte des critères	Communes	EPCI	Départements	Régions	Ensemble
0,90%	1,03%		1,14%		1,05%
1,05%	1,15%	1,19%	1,19%	1,17%	1,17%
1,20%	1,21%	1,24%	1,21%	1,21%	1,21%
1,35%	1,31%	1,27%	1,31%	1,20%	1,29%
1,50%	1,43%	1,50%			1,44%
1,65%	1,47%	1,50%			1,48%

A ce jour le dispositif ne concerne pas toutes les collectivités locales, ni les syndicats et les établissements publics locaux qui représentent pourtant 20% des dépenses de fonctionnement du secteur local.

Par ailleurs, aucune méthode n'a été établie pour fixer l'objectif de désendettement, cet objectif ne présentant pas de caractère coercitif en cas de non-respect.

3- Le Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2019

Dans son projet de loi de finances pour 2019, le gouvernement a réaffirmé son triple objectif d'assainissement des finances publiques avec des réductions de :

- - 2 points de PIB du déficit public ;
- - 3 points de PIB des dépenses publiques ;
- - 5 points de PIB de la dette.

A - Une réforme de la fiscalité qui reste à venir :

La loi de finances pour 2019 s'inscrit donc dans la continuité de la loi de programmation 2018-2022 avec la mise en place de la **deuxième tranche de baisse de la taxe d'habitation**. Elle ne comporte cependant pas de modifications significatives, plutôt des ajustements techniques.

	2018	2019	2020
Dégrèvement progressif de la taxe d'habitation (% de la cotisation)	30 %	65 %	100 %

Pour mémoire, les seuils d'éligibilité au dégrèvement sont fonction du revenu fiscal de référence (RFR) :

Dégrèvement total d'ici à 2020	RFR pour une part	Pour les deux ½ parts suivantes	Par ½ part supplémentaire
	27 000 € (pour un couple < 43 000 € par an)	8 000 €	6 000 €

Le coût de cet allègement de la TH pour les collectivités est compensé par un mécanisme de dégrèvement où l'Etat se substitue au contribuable en acquittant la cotisation due sur la base du taux de TH de l'année 2017. Le contribuable prendra à sa charge le coût résultant d'une éventuelle hausse du taux de TH après 2017.

Concernant la commune de Mont-Saint-Aignan, les états fiscaux font état de 3 666 foyers bénéficiaires de la mesure de dégrèvement, soit 61% des foyers fiscaux et un montant moyen de 160 € par foyer.

Le PLF 2019 comporte toutefois un programme de réduction de taxes à faible rendement, afin de simplifier le système fiscal.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sera mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2019. Cette modernisation du recouvrement de l'impôt initialement prévu en 2018 a été reportée à 2019. Cette réforme supprimera le décalage dans le temps entre la perception du revenu et le paiement de l'impôt.

Par ailleurs, le Président de la République a annoncé la suppression de la taxe d'habitation sur la résidence principale pour l'ensemble des foyers d'ici la fin du quinquennat. La fiscalité fera l'objet d'un projet de loi spécifique au premier semestre 2019.

B - Des dotations stables :

Les transferts financiers de l'Etat vers les collectivités sont en hausse de 6,5% par rapport à 2018 pour atteindre 111,4 Mds €. Cette hausse tient principalement à la 2^{ème} vague du dégrèvement progressif de la taxe d'habitation.

Les concours financiers de l'Etat sont en quasi stabilité avec 48,6Mds € contre 48,2Mds € en 2018.

Le niveau de la **Dotation Globale de Fonctionnement** est stabilisé par rapport à 2018. Il est fixé à **26,9 Mds €**, au même niveau que 2018, comme promis par le gouvernement en contrepartie du dispositif de contractualisation.

Le **FCTVA** est en hausse de +0,7% s'expliquant par un regain d'investissement. L'automatisation du FCTVA prévu dans la loi de finances pour 2018 est reportée à 2020 compte tenu de sa complexité technique. Le PLF 2019 précise le périmètre des dépenses qui bénéficieront d'un traitement automatisé et celles qui devront toujours faire l'objet d'une déclaration.

Les dotations d'investissement allouées aux communes et aux EPCI s'élèvent à 1,8Mds € dans le PLF 2019. **La dotation d'équipement des territoires ruraux** (DETR) reste inchangée avec 1 046M€ en 2019. Quant à la **dotations de soutien à l'investissement local** (DSIL), elle s'élève à 570M€ contre 615M€ en 2018.

C - La péréquation verticale encore renforcée :

La péréquation verticale augmente de 180M€ au niveau communal avec :

- +90M€ pour la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) ;
- +90M€ pour la Dotation de Solidarité Rurale (DSR).

La dotation nationale de péréquation (DNP) reste stable pour s'élever à 794M€.

Cette augmentation de la DSU/ DSR sera financée intégralement au sein de l'enveloppe de la DGF. Cela augmente d'autant l'écrêtement des dotations forfaitaires des communes, départements et EPCI.

II- Ressources humaines et organisation de la collectivité

1- Présentation de l'organisation des services

L'administration municipale est un outil qui, outre les missions exercées par Mme le Maire en tant que représentant de l'Etat au niveau local, sert deux types de missions : celles qui lui incombent au regard de la loi, auxquelles elle ne peut se soustraire (écoles maternelles et primaires ou urbanisme notamment) et les priorités que lui assigne l'autorité municipale dans la mise en œuvre des actions et des projets.

L'organisation des services doit, pour ce faire, être efficace, adaptable, réactive et efficiente. Elle vise le meilleur rapport contrainte réglementaire / qualité du service rendu / coût pour la collectivité.

Elle est guidée par trois grands principes :

- la constitution d'entités cohérentes, par métiers, par missions ou par publics, afin de garantir la complémentarité et la lisibilité des actions autant que la mutualisation des moyens ;
- la hiérarchisation des agents, à tous les niveaux, pour responsabiliser les acteurs ;
- le décloisonnement entre les services afin de développer la transversalité.

Les services municipaux sont organisés autour de trois grands pôles

- La Direction Générale des Services et le pôle « Ressources et modernisation »
- Le Département des Services à la Population
- Le Département des Services Techniques

Ces trois pôles ont fait l'objet d'une présentation détaillée dans les précédents Rapports d'orientations budgétaires.

2- Structure et évolution des effectifs

Les tableaux des effectifs des budgets primitifs et des comptes administratifs précisent les postes budgétaires ouverts et pourvus au 1er janvier et au 31 décembre de l'année.

En outre, un état complémentaire détaille pour les emplois pourvus par les agents non titulaires leur catégorie, les secteurs dans lesquels ils interviennent, le niveau de rémunération ainsi que le motif du contrat.

L'effectif budgétaire ouvert autorise l'autorité territoriale à recruter des agents titulaires ou non titulaires. Depuis 2010, il a été revu régulièrement à la baisse afin de ne conserver que les postes correspondants aux possibilités pour la Ville de recruter ou de réintégrer si besoin des agents en disponibilité de droit ou détachés.

Les effectifs pourvus ont, depuis 2010, connu une baisse liée au transfert de 6 agents à la Métropole au 1er janvier 2015 et à des départs à la retraite non remplacés en raison de réorganisations des services.

Il est à noter que, malgré cette baisse, l'effectif des titulaires a progressé, à l'inverse du nombre de contractuels, témoignant du souhait de la collectivité de lutter contre la précarisation des agents.

A ces effectifs, s'ajoutent ceux des emplois non permanents que sont les vacataires périscolaires et ceux assurant la surveillance des entrées et sorties d'écoles et les assistantes maternelles.

La diminution des effectifs à périmètre constant semble néanmoins être arrivée à son terme.

En 2018, aucune réorganisation d'envergure des services n'a été menée. Des moyens ont néanmoins été redéployés (en renfort) sur certains services (glissement d'une équipe vers une autre) dans une logique d'optimisation des ressources. Des missions de prévention au sein des services ont été renforcées.

En 2019, des évolutions réglementaires, la livraison de nouveaux équipements structurants tels que le nouvel Espace Marc Sangnier et la nouvelle école maternelle Marcellin Berthelot ainsi que plusieurs départs sur la Direction des services techniques conduiront à procéder à des redéploiements de personnel afin de poursuivre la maîtrise de la masse salariale.

Progression des effectifs au Budget primitif de 2010 à 2018					
Années	Effectifs budgétaires	Titulaires	Contractuels	Effectifs pourvus	Postes Vacants
2010	294	231	47	278	16
2011	293	232	48	280	13
2012	292	238	41	279	13
2013	293	234	45	279	14
2014	291	239	35	274	17
2015 (01/04)	277	237	34	271	6
2016 (01/03)	275	236	28	264	11
2017 (01/01)	276	230	31	261	15
2018 (01/01)	276	236	29	265	11

3- Evolution des dépenses de personnel

L'analyse du Consultant Grant Thornton, réalisée en novembre 2014, avait laissé apparaître une maîtrise des dépenses de personnel. Il avait ainsi relevé le faible taux de progression des charges de personnel. Cette maîtrise a trouvé son prolongement depuis, avec une très faible augmentation des charges de personnel sur la période.

Il est également à noter que le taux de réalisation du budget du personnel avoisine les 99%.

Le budget primitif devrait progresser cette année de **1,2%** en raison notamment du glissement vieillesse technicité et du report de 2018 à 2019 du déroulement du Parcours Professionnels carrières et rémunérations (P.P.C.R.) et du Transfert Primes points (T.P.P).

Il est rappelé que l'objet du P.P.C.R. et du « transfert primes/points » est de simplifier et d'harmoniser les règles de rémunération des fonctionnaires et de rendre la fonction publique attractive.

L'intégration progressive d'une partie des primes dans le traitement indiciaire, compensée par un abattement sur les indemnités perçues par les fonctionnaires doit ainsi avoir pour effet d'augmenter la pension de leurs retraites.

La modification des grilles doit accentuer les écarts de rémunération en début et fin de carrières, adapter la durée d'avancement à la durée des carrières, compte tenu de l'allongement des durées de départs en retraite, et établir un cadencement unique d'avancement d'échelon.

L'absence d'augmentation du point d'indice de la fonction publique en 2018 (et ce après un gel de 2010 à 2016) et une attention particulière quant au remplacement des agents ayant quitté la collectivité en 2018 permettra de contenir la masse salariale dans cette proportion.

Evolution du budget de 2011 à 2018

		B.P.	Progression BP à BP	C.A.	Progression CA à CA
BP	2011	10 171 684 €	1,19%	10 068 187 €	2,40%
BP	2012	10 371 117 €	1,96%	10 224 604 €	1,55%
BP	2013	10 576 465 €	1,98%	10 409 724 €	1,81%
BP	2014	10 837 418 €	2,47%	10 657 395 €	2,37%
BP	2015	10 784 000 €	-0,50%	10 624 993 €	(-)0,31%
BP	2016	10 828 133 €	0,41%	10 714 773 €	0,85%
BP	2017	11 090 502 €	2,42%	11 056 147 €	3,18%
BP	2018	11 245 199 €	1,39%		

4- Rémunérations et temps de travail

A- La rémunération

La rémunération des agents territoriaux se décompose en 2 parties.

Les éléments obligatoires, fixés par le statut, qui s'imposent à l'employeur :

- le traitement indiciaire qui découle de l'indice détenu par l'agent en fonction de son grade (nombre de points attachés à l'indice X la valeur de l'indice)
- le supplément familial de traitement qui dépend du nombre d'enfants de l'agent
- l'indemnité de résidence qui dépend de la zone géographique où exerce l'agent
- les charges patronales dont les taux sont fixés par décret.

A ces éléments s'ajoutent les éléments accordés de droits comme les NBI, qui dépendent des missions occupées par l'agent, les indemnités de régie, d'astreinte, la GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) et la participation de l'employeur aux abonnements de transports en commun.

Les éléments facultatifs relèvent quant à eux de la libre administration des collectivités territoriales. Il s'agit de l'ensemble des primes versées par la Ville.

Les agents perçoivent au-delà de l'indemnité de fonction de sujétion et d'expertise (I.F.S.E.) décrite ci-dessous, une prime de fin d'année, correspondant à 70% du traitement brut de l'agent. Celle-ci est versée, au titre des avantages collectivement acquis, au mois de novembre de chaque année, en vertu de la délibérations n°98-91 du 28 septembre 1998 et dans les conditions prévues par le règlement signé le 28 septembre 1998.

Sont également versées, le cas échéant, une prime de départ à la retraite versée en vertu d'une délibération n°2000-152 du 26 juin 2000, des heures supplémentaires et une aide sociale pour les enfants du personnel fréquentant le centre de loisirs.

Afin d'assurer, en toute transparence, une équité de traitement, de responsabiliser les agents et de valoriser leurs fonctions, le régime indemnitaire de la collectivité se compose d'une I.F.S.E. et, à titre tout à fait exceptionnel, d'un complément indemnitaire annuel (C.I.A.).

L'I.F.S.E., liée aux fonctions exercées, tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise, des risques ou encore des sujétions spéciales attachées au poste occupé par l'agent. Afin d'identifier ces caractéristiques, chaque poste de la collectivité a donc fait l'objet d'une analyse précise reposant sur neuf critères de cotation, qui a conduit à leur classement en 14 groupes, déterminant le régime indemnitaire des agents occupant ledit poste.

Notons que les principes de rémunération s'appliquent donc de façon strictement identique pour les hommes et les femmes de la collectivité et ne tiennent plus compte du grade ou de la filière de l'agent.

Le complément indemnitaire annuel est, quant à lui, déconnecté du poste occupé.

Il tient compte de l'implication de l'agent et de sa manière de servir à l'occasion d'une prise en charge exceptionnelle de travail ou lors de la réalisation d'un remplacement ou d'un intérim au cours de l'année écoulée.

Il n'a pas vocation à être reconduit d'une année sur l'autre.

Ces dispositions figurent dans un règlement général d'attribution du régime indemnitaire mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2018.

B- Les avantages

Sont considérés comme avantages en nature :

- les avantages en nature « repas » qui sont accordés aux agents travaillant sur les sites scolaires et intervenant sur le temps de restauration des enfants.
- les avantages en nature « logement » pour les agents assurant le gardiennage des sites municipaux, logés par nécessité absolue de service.
- les avantages en nature « véhicules » : seul le DGS bénéficie d'un véhicule de fonction et déclare un avantage en nature.

La Ville adhère également au Comité National d'Action Sociale, ce qui permet aux agents de bénéficier d'un panel d'aides qui s'apparente à un complément de revenu notamment pour les salaires les plus modestes. **En 2017, pour un coût d'adhésion de 61 117 euros, 741 aides (soit 60 908 euros) ont été attribuées aux agents correspondant à 99.66 % du montant de l'adhésion.**

Enfin, la Ville verse une participation forfaitaire pour toute adhésion à une complémentaire santé labellisée, à hauteur de 12 euros/mois (contre 10 euros auparavant).

C - Le temps de travail

La durée du temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

A Mont-Saint-Aignan, le décompte du temps de travail s'opère sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures qui constituent à la fois un plafond et un plancher. A noter la moyenne nationale dans le cadre de la Fonction Publique Territoriale qui est de 1 594 heures.

Le temps de travail des agents étant arrêté à 39 heures hebdomadaires, les agents bénéficient de 16 jours de RTT et 5 jours exceptionnels dits jours du Maire, en sus des 25 jours de congés annuels prévus par le statut, pour parvenir à ces 1607 heures.

Ces dispositions figurent dans un règlement sur l'organisation du temps de travail élaboré en 2011.

5- Orientations en matière de politique ressources humaines

Cette section répond à l'obligation prévue à l'article L2311-1-2 du CGCT, introduit par la loi n°2014-873 du 4 août 2014. Cet article impose la présentation d'un « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » préalablement au vote du budget.

A - Statistiques

La collectivité établit tous les 2 ans un rapport sur l'état de la collectivité en vertu de l'obligation légale, initiée par un décret 97-443 du 25 avril 1997, modifié par un décret et un arrêté du 29 janvier 2010. Ce rapport, présenté au Comité technique, précise notamment, par sexe, le nombre de fonctionnaires et de non titulaires, par filière, cadres d'emplois et grade, selon la quotité de travail, bénéficiaires d'un temps partiels.

Il comporte également des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle pour se mettre en conformité avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret d'application du 24 juin 2015.

Au 31 décembre 2017 :

► Les emplois fonctionnels se répartissaient en un homme et deux femmes et l'équipe de direction comprenait 6 hommes et 8 femmes.

► Les titulaires se répartissaient en 77 hommes et 149 femmes et les non titulaires en 18 hommes et 29 femmes.

► 3 hommes bénéficiaient d'un temps partiel contre 23 femmes.

Par ailleurs, les avancements de grade ont concerné 10 hommes et 15 femmes et les avancements d'échelons 21 hommes et 63 femmes.

Concernant le compte épargne temps, 51 hommes et 96 femmes avaient ouvert un CET au 31/12/2017.

Les accidents de travail ont concerné 14 hommes et 25 femmes et les accidents de trajet 3 hommes et 8 femmes.

B – Principes en vigueur

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, conformément ou au-delà des obligations en la matière, la Ville promeut plusieurs principes :

- **la non-discrimination en matière d'embauche.** La Ville proscrit, dans ses offres d'emploi, la mention du sexe ou la situation de famille du candidat recherché, ou la prise en compte de l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement.

Elle respecte bien évidemment l'interdiction de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Il est précisé, qu'à l'instar de ce qui est prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, pour les jurys d'examens ou de concours, le jury de recrutement respecte une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe et les candidatures sélectionnées pour participer au jury sont également représentatives des 2 sexes.

- **l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière.** La collectivité assure pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (cf. développements relatifs au régime indemnitaire).

- **l'absence de différenciation en matière de formation, de congés ou de sanctions disciplinaires.**

C – Réalisations favorisant l'égalité homme/femme

1 – Organisation du temps de travail

La révision de l'organisation du temps de travail en 2011 a remis à plat l'ensemble des cycles de travail des agents et a permis de mettre en place des horaires variables, dans l'ensemble des services où cela s'avérait possible.

Ce dispositif permet ainsi une approche individuelle de la modulation du temps de travail : une période de référence au cours de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée.

L'horaire variable comporte des plages fixes pendant lesquelles la présence de la totalité des agents du service est obligatoire et des plages mobiles à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ, sous réserve des nécessités de service. La mise en place de cette variabilité a donc permis d'instaurer de la souplesse et de faciliter l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle des agents.

2 – Promotion professionnelle

La promotion professionnelle des agents fait, chaque année, l'objet d'un examen avec les représentants du personnel. Ainsi, une commission interne d'avancement de grade se réunit en février pour examiner collectivement la liste des agents à promouvoir et le classement opéré sur la base de critères précis, validés par les représentants du personnel (carrière / absentéisme / sanctions / manière de service / manière d'être).

Elle est composée du Maire, de la Directrice Générale des Services, de la Directrice des Ressources Humaines et d'un représentant de chaque organisation syndicale. Cette procédure permet ainsi d'assurer en toute objectivité et transparence les avancements de carrière des agents.

3 – Prévention des risques

Sur la base d'un audit sur les risques psycho sociaux réalisé en 2011, un groupe de travail a mis en place un plan d'action permettant de prévenir les différentes formes de violences tant internes, qu'externes, les situations de souffrance au travail ainsi que les situations de harcèlement.

Dans le même objet, ont également été mis en place des groupes d'analyse des pratiques professionnelles et une charte de bonne entente au travail.

En 2018, la collectivité a confié au Centre de gestion 76 le soin de refaire le document unique d'évaluation des risques dont l'obligation pour les collectivités résulte de la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991.

L'évaluation a priori des risques constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des agents par la mise en œuvre d'un plan d'action qui devrait permettre la réduction des accidents de service et/ou maladies professionnelles, la réduction de l'absentéisme ainsi que l'amélioration de la qualité du travail fourni et du climat social.

4 – Promotion de la parité

Enfin, la Ville essaie autant que possible d'introduire de la mixité dans les services par tradition exclusivement féminins ou masculins.

III- Éléments de prospective

L'année 2019 s'inscrit dans la continuité du cadre budgétaire et financier inscrit par la loi de Programmation des Finances publiques 2018-2022, à savoir :

- Le **gel des Dotations Globales de Fonctionnement** des collectivités territoriales avec un renforcement du mécanisme de péréquation verticale financé par un prélèvement via les écrêtements sur la partie forfaitaire ;
- Les réformes de la fiscalité locale avec la poursuite de **la deuxième phase de la mesure de dégrèvement de la taxe d'habitation** pour 80 % des familles françaises ;
- La poursuite de la **réduction des concours accordés au titre des emplois aidés** ;
- La mise en œuvre des mesures de **maîtrise de l'évolution des dépenses publiques locales** avec une réduction de 2,6 Md € par an, sur la période 2018-2022, entraînant une diminution de la dette publique et de possible diminution des dotations des collectivités qui n'auront pas été en mesure de respecter les engagements contractualisés ;

Par ailleurs, l'année 2019 sera l'année d'une **réforme en profondeur de la fiscalité locale** avec notamment à l'horizon 2020 la disparition totale de la taxe d'habitation annoncée par le gouvernement ;

En 2019 d'importants projets d'investissement seront achevés à savoir le Centre culturel Marc Sangnier et la reconstruction de l'école Berthelot qui ouvriront leur porte en septembre 2019.

Malgré ce contexte particulier, de faible évolution des recettes de fonctionnement, de rigidité d'une part importante des dépenses de fonctionnement pour lesquelles des efforts importants de réduction ont pu déjà être effectués, les objectifs de la Municipalité restent inchangés :

- **Maitriser la fiscalité locale**, en maintenant inchangé les taux d'imposition de la taxe d'habitation et des taxes foncières ;
- **Réaliser les projets nécessaires** au développement et au rayonnement de Mont-Saint-Aignan ;
- **Assurer l'entretien et la maintenance du patrimoine communal** et les moyens d'intervention des services à destination de nos concitoyens.
- **Assurer un niveau d'endettement soutenable** en maintenant le ratio de désendettement à un niveau inférieur à 12 ans ;

Le respect de ces objectifs ne peut être garanti qu'en s'appuyant sur une prospective financière. Dans un souci de transparence, l'engagement a été pris de faire un retour, chaque année, sur le suivi de ce « plan de financement » du mandat.

1- Point d'étape – Les années 2015 à 2018

Les quatre premiers exercices de cette prospective étant achevés, il est désormais possible de comparer les prévisions aux réalisations

En millions d'euros	BP 2015	CA 2015	BP 2016	CA 2016	BP 2017	CA 2017	BP 2018	CA projeté 2018
Charges à caractère général	4,1	3,8	4,0	3,7	3,9	3,9	4,1	3,9
Charges de personnel	10,8	10,6	10,8	10,7	11,1	11,1	11,2	11,1
Charges de gestion courante	2,1	2,0	2,0	1,9	2,0	1,7	2,0	1,8
Atténuation de produits	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7
Charges exceptionnelles	0,01	0,0	0,0	0,5	0,01	0,0	0,02	-
Charges financières	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Dépenses réelles de fonctionnement	18,0	17,6	18,1	18,0	18,2	17,8	18,4	17,9
En millions d'euros	BP 2015	CA 2015	BP 2016	CA 2016	BP 2017	CA 2017	BP 2018	CA projeté
Produits des services	1,6	1,5	1,6	1,5	1,6	1,6	1,7	1,6
Impôts et taxes	12,6	13,4	12,9	13,3	13,3	13,3	12,7	13,3
Dotations et subventions	5,0	5,0	4,6	4,8	4,3	4,7	5,0	4,4
Autres produits de gestion	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1
Atténuations de charges	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1
Produits financiers	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Produits exceptionnels hors cessions	0,0	0,2	0,0	0,6	0,0	0,1	0,0	0,0
Recettes réelles de fonctionnement hors cession	19,8	20,6	19,6	20,9	19,5	20,1	19,7	19,7
Epargne brute	1,8	3,0	1,5	2,9	1,3	2,2	1,3	1,8
Dépenses d'investissement réalisées (PPI)		3,9		5,9		5,8	3,3	7,6
Cessions	0,2	0,01	0,4	0,5	0,3	0,3		3,8
Encours de dette au 31/12		12,0		16,6		14,9	13,2	16,5
Capital amorti		1,4		1,4		1,7	1,7	0,9
Epargne Nette	0,4	1,6	0,1	1,5	- 0,3	0,5	- 0,4	0,9
Ratio de désendettement	-	4,1	-	5,7	-	6,7	-	9,4

Il est important de rappeler que les principales « variables » entre les réalisations pour les années 2015-2018 par rapport à la prévision prospective sont la perception de recettes exceptionnelles en 2015 en termes de droit de mutation et le retard pris par l'espace Marc Sangnier, qui a différé investissements et réalisations d'emprunts. **Au titre de 2018, il convient de souligner l'impact de la renégociation de la dette réduisant la charge financière de la section d'investissement de -900 K€.**

2- Actualisation du scénario et révision du PPI – Années 2019 à 2020

Les éléments prospectifs initiaux à l'échelle de la mandature 2015-2020 ont été présentés dans le rapport de présentation du Plan Pluriannuel d'Investissement du 9 avril 2015, présenté en annexe au présent rapport.

Pour la période 2019-2020 il a été procédé à une actualisation à la marge du PPI dont les grands équilibres restent maintenus.

A- En fonctionnement

En matière de dépenses, la commune envisage les perspectives suivantes :

- Charges à caractère général (Chapitre 011) : Maintien des charges à caractère général afin de respecter les limites d'évolution (+1,2 %), hors intégration de 150 K€ de dépenses exceptionnelles pour 2019 relatifs à l'inauguration du Centre Culturel Marc Sangnier, au bicentenaire de la commune et à la réalisation d'un Atlas Communal de la biodiversité (dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un financement).
- Charges de personnel (Chapitre 012) : Progression de 1,2 % par an, en moyenne, afin de tenir compte du GVT et des mesures nationales.

En matière de recettes, la commune envisage les perspectives suivantes :

- Produits des services (Chapitre 70) : Progression moyenne de 1 % par an.
- Impôts et taxes (Chapitre 73) :
 - ❖ Progression de 1% par an du fait de la revalorisation des bases tenant compte de l'inflation constatée telles que prévue dans la loi de programmation des finances publiques locales 2018-2022 et de l'évolution des bases ;
 - ❖ Une augmentation de la Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) de 50 K€ à partir de 2019 suite à l'attribution d'une dotation complémentaire pour le financement du fonctionnement de la piscine de Mont-Saint-Aignan ;
 - ❖ Une augmentation à partir de 2019 du FPIC par rapport au scénario retenu en 2018 de sortie du dispositif, puis un maintien jusqu'en 2022 ;

- Dotations (Chapitre 74) :
 - ❖ Une diminution annuelle de 50K€ de la Dotation Globale de Fonctionnement du fait de l'écrêtement de la commune de Mont-Saint-Aignan pour le financement de la péréquation ;
 - ❖ Un gel de la dotation nationale de péréquation avec une possibilité de disparition de cette péréquation horizontale en 2020 ;
 - ❖ Une augmentation de la dotation de solidarité urbaine de 25K€ par an du fait de la poursuite de l'éligibilité de la commune à la majoration ;

Au vu des éléments présentés ci-dessus, et afin de garantir les engagements financiers de début de mandat, **3 principaux leviers d'action pour la période 2018-2020** ont et seront utilisés afin de rétablir et maintenir la capacité d'autofinancement de la commune, à savoir :

- Un **réaménagement partiel de la dette** réalisé avec succès au cours de l'exercice 2018 ; ces opérations de réaménagement partiel de la dette ont permis une réduction de 900K€ en capital en 2018, 760K€ en 2019 et 500K€ en 2020.
- La poursuite de la politique de **valorisation du patrimoine** de la commune avec la réalisation de cessions immobilières programmées telles que :
 - ❖ Pour mémoire, les cessions du Parc des Oiseaux pour 3 M€ et de l'As des Coquets pour 845 K€ qui ont été réalisées en 2018 ;
 - ❖ La vente de la maison Berthelot estimée à 540 K€ et la vente de la résidence du golf (Séminor) à hauteur de 660 K € en 2019 (estimations très prudentielles ;
- La **maitrise stricte** des dépenses de fonctionnement dans les limites d'évolution de 1,2% hors dépenses et charges exceptionnelles liées à l'ouverture du centre culturel Marc Sangnier et au bicentenaire de la ville.

Par ailleurs, la commune mettra en œuvre un panel d'actions de sa stratégie financière visant à l'optimisation de ses ressources et à la maitrise de ses dépenses tout en développant une politique en faveur du développement durable notamment par la mise en œuvre des projets en faveur de la COP 21.

B - Investissement

Concernant le programme d'investissement 2019-2020, la ventilation prévisionnelle sur cette période est la suivante :

- 2019 : 3.2M€ (n'incluant pas l'acquisition du terrain du Musée de l'Education Nationale pour un montant de 5M€)
- 2020 : 2.4M€

Sur la base de ces éléments, le scénario 2019-2020 a pu être mis à jour :

Projections 2019-2020-2021 des budgets

En millions d'euros	Projet BP 2019	BP 2020 simulé	BP 2021 simulé
Charges à caractère général	4,3	4,1	4,2
Charges de personnel	11,4	11,5	11,6
Charges de gestion courante	1,8	1,8	1,8
Atténuation de produits	0,7	0,7	0,7
Charges exceptionnelles	0,02	0,0	0,0
Charges financières	0,3	0,3	0,3
Dépenses réelles de fonctionnement	18,5	18,4	18,6
En millions d'euros	Projet BP 2019	BP 2020 simulé	BP 2021 simulé
Produits des services	1,6	1,6	1,7
Impôts et taxes	13,6	13,7	13,8
Dotations et subventions	4,3	4,2	4,2
Autres produits de gestion	0,12	0,1	0,1
Atténuations de charges	0,1	0,1	0,1
Produits financiers	0,04	0,04	0,03
Produits exceptionnels hors cessions	0,0	0,03	0,03
Recettes réelles de fonctionnement hors cession	19,9	19,9	20,0
Epargne brute	1,4	1,5	1,4
Dépenses d'investissement réalisées (PPI)	3,2	2,4	3,5
Cessions	1,2	0,2	0,1
Encours de dette au 31/12	15,6	14,4	13,3
Capital amorti	1,0	1,2	1,1
Epargne Nette	0,4	0,3	0,3
Ratio de désendettement	11,5	9,8	9,5

IV- Projection de budget 2019

1- Equilibre de la section de fonctionnement

Comme l'an passé, la préparation budgétaire est menée dans un objectif de recherche d'équilibre entre l'impératif de respect des objectifs globaux énoncés précédemment et la nécessité de donner aux services les moyens de leurs actions, dans le cadre des orientations fixées par la Municipalité.

En millions d'euros	Projet BP 2019
Charges à caractère général	4,3
Charges de personnel	11,4
Charges de gestion courante	1,8
Atténuation de produits	0,7
Charges exceptionnelles	0,0
Charges financières	0,3
Dépenses réelles de fonctionnement	18,5

En millions d'euros	Projet BP 2019
Produits des services	1,6
Impôts et taxes	13,6
Dotations et subventions	4,3
Autres produits de gestion	0,1
Atténuations de charges	0,1
Produits financiers	0,0
Produits exceptionnels hors cessions	0,0
Recettes réelles de fonctionnement hors cession	19,9

Epargne brute	1,4
Dépenses d'investissement (PPI)	3,2
Cessions	1,2
Encours de dette au 31/12	15,6
Capital amorti	1,0
Epargne Nette	0,4
Ratio de désendettement	11,5

2- Déclinaison 2019 du Plan Pluriannuel d'Investissement

La déclinaison 2019 du PPI s'inscrit dans l'enveloppe d'investissement prévue pour la période 2018-2020.

Concernant **la première orientation** visant à garantir aux agents les moyens de leur action ainsi qu'à préserver l'environnement, les projets d'investissement porteront sur des travaux d'amélioration du Centre Technique Municipal (notamment la réfection de la toiture) et l'acquisition de matériels nécessaires aux activités (pont élévateur, armoires chauffantes, taille haie hydrauliques, etc) ainsi que la poursuite des travaux de réduction de notre empreinte énergétique via le remplacement de menuiseries.

La **deuxième orientation** concernera principalement l'espace Marc Sangnier, avec les crédits nécessaires à l'acquisition du mobilier et du matériel informatique et scénique indispensables à l'ouverture, les travaux relatifs aux abords. Enfin, une enveloppe de 400K € est inscrite pour la passation des avenants nécessaires à la finalisation du chantier. Par ailleurs, des travaux de rénovation de l'église Saint André (chauffage) seront engagés.

De plus, des investissements importants seront poursuivis dans le cadre de **la troisième orientation** afin d'assurer la préservation des espaces naturels et du patrimoine arboré de la Ville, en cohérence avec les objectifs que la commune s'est fixée en matière de zéro phyto. La trame verte est un élément d'attractivité qui garantit aujourd'hui une véritable qualité de vie à Mont-Saint-Aignan.

Concernant **la quatrième et la cinquième orientation**, l'année 2019 sera marquée par l'achèvement des travaux importants concernant les écoles communales, à savoir la construction de l'école Berthelot avec une enveloppe supplémentaire de 200K€, la poursuite de la rénovation de la toiture de l'école du Village pour 150 K€, ainsi que des travaux de maintenance pour différents groupes scolaires.

Enfin, au-delà des habituelles opérations de maintenance, qui seront précisées au stade du budget, il est utile de noter un crédit de 400K€ pour la réalisation de locaux pour le personnel du centre nautique « Eurocéane » suite aux échanges avec l'Inspection générale du travail, ainsi que la deuxième phase de déploiement du dispositif de vidéo protection (60K€).

TOTAL	3 175 036,00
Orientation 1 – Une ville rigoureuse dans sa gestion et responsable dans son action	344 226,00
Programme 1-1 – Garantir aux agents municipaux les moyens de leur action	232 226,00
Programme 1-2 – Préserver l'environnement	112 000,00
Orientation 2 – Valoriser Mont-Saint-Aignan pour asseoir son identité et renforcer son attractivité	1 223 900,00
Programme 2-1 – Consacrer l'excellence culturelle	1 216 900,00
Programme 2-2 – Valoriser le patrimoine	7 000,00
Orientation 3 – Conforter la qualité du cadre de vie	289 000,00
Programme 3-1 – Maîtriser le développement urbain	10 000,00
Programme 3-2 – Favoriser la réalisation d'opération immobilière sur le foncier communal	-
Programme 3-3 – Favoriser la requalification énergétique des logements existants	-
Programme 3-4 – Rendre les espaces public plus conviviaux et embellir la Ville	279 000,00
Programme 3-5 – Redonner vie à la ferme du Cotillet	-
Orientation 4 – Dans une démarche d'écoute et de proximité, veiller au développement harmonieux de la ville et de ses quartiers, en favorisant le liens entre les habitants	940 910,00
Programme 4-1 – Développer la proximité	65 850,00
Programme 4-2 – Préserver la tranquillité des espaces publics	62 500,00
Programme 4-3 – Embellir le cimetière	20 000,00
Programme 4-4 – Soutenir la parentalité	22 900,00
Programme 4-5 – Construire, aménager et rénover les équipements communaux	769 660,00
Orientation 5 – Placer l'éducation au cœur de notre action	320 500,00
Programme 5-1 – Améliorer les conditions d'accueil des enfants	320 500,00
Orientation 6 – Innover en matière de communication et d'interactivité	56 500,00
Programme 6-1 – Développer la présence de la Ville sur le net	-
Programme 6-2 – Doter les services municipaux des moyens informatiques et numériques adaptés	56 500,00

V- Vue d'ensemble de l'encours de dette

1- Caractéristiques générales de la dette au 31/12/2018

Au 31 décembre 2018, l'encours de dette de la commune s'élève à 16,5 M€. La dette de la ville compte 12 emprunts, contractés auprès de 5 groupes bancaires selon les caractéristiques suivantes :

Capital restant dû (CRD)	Taux moyen (ExEx,Annuel)	Durée de vie résiduelle	Durée de vie moyenne	Nombre de lignes	Marge sur Euribor 3 mois (%)
16 559 311 €	1.83 %	14 ans et 1 mois	7 ans et 8 mois	12	0,50 %

Source : Finance active

La majorité des emprunts est indexée à taux fixe (89,3%). Une faible partie de la dette de la commune est indexée à taux variable (8,3% de l'encours).

Type	Encours	% d'exposition	Taux moyen (ExEx,Annuel)
Fixe	14 781 691,14 €	89.27 %	1.87 %
Variable	1 380 953,06 €	8.34 %	1.16 %
Livret A	396 666,58 €	2.40 %	2.60 %
Ensemble des risques	16 559 310,78 €	100.00 %	1.83 %

Source : Finance active

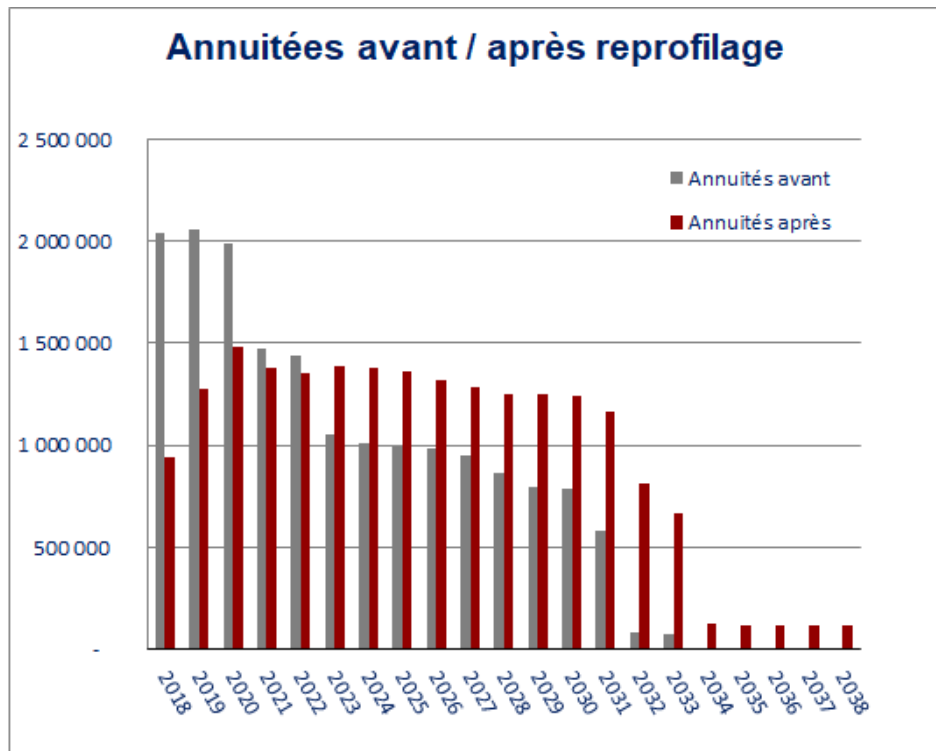
Le ratio de désendettement (encours de dette/ CAF brute) progresse sur la période sous le double effet de la progression de l'encours de dette compte tenu d'importants projets (espace culturel, école maternelle Marcellin Berthelot) nécessitant la mobilisation de financement et de l'impact de la diminution importante des dotations allouées à la commune amenuisant sa capacité d'autofinancement. Néanmoins, le ratio de désendettement de la commune reste inférieur au plafond prudentiel des 12 années, conformément à la stratégie financière définie.

En millions d'euros	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA projeté 2018	Projet BP 2019	BP 2020 simulé	BP 2021 simulé
Encours de dette au 31/12	12,0	16,6	14,9	16,5	15,6	14,4	13,3
Capital amorti	1,4	1,4	1,7	0,9	1,0	1,2	1,1
Epargne Nette	1,6	1,5	0,5	0,9	0,4	0,3	0,3
Ratio de désendettement	4,1	5,7	6,7	9,4	11,5	9,8	9,5

2- Les opérations de dette passées en 2018

Une opération à hauteur de 2 M€ destinée au financement des travaux de l'école Berthelot a été réalisée en 2018 dans le cadre des travaux de réaménagement de la dette.

La renégociation des emprunts de la commune a permis de réduire les intérêts de la dette et de procéder à un lissage des annuités du capital dû sur les emprunts à courte durée tout en réduisant le nombre de ligne de prêt et profitant de taux d'intérêts historiquement bas.



Source : Finance active

3- Profil d'extinction de la dette

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêts	Flux total	CRD fin d'exercice
▶ 2018	14 901 686.80 €	904 579.63 €	371 863.82 €	1 276 443.45 €	16 548 060.78 €
▶ 2019	16 548 060.78 €	974 714.02 €	* 295 755.65 €	* 1 270 469.67 €	15 573 346.76 €
▶ 2020	15 573 346.76 €	1 194 099.01 €	* 281 982.10 €	* 1 476 081.11 €	14 379 247.75 €
▶ 2021	14 379 247.75 €	1 109 920.48 €	* 265 483.54 €	* 1 375 404.02 €	13 269 327.27 €
▶ 2022	13 269 327.27 €	1 095 636.30 €	* 248 190.28 €	* 1 343 826.58 €	12 173 690.97 €
▶ 2023	12 173 690.97 €	1 108 851.42 €	* 229 554.59 €	* 1 338 406.01 €	11 064 839.55 €
▶ 2024	11 064 839.55 €	1 122 321.82 €	* 210 570.58 €	* 1 332 892.40 €	9 942 517.73 €
▶ 2025	9 942 517.73 €	1 131 309.07 €	* 189 771.37 €	* 1 321 080.44 €	8 811 208.66 €
▶ 2026	8 811 208.66 €	1 145 305.24 €	* 168 681.99 €	* 1 313 987.23 €	7 665 903.42 €
▶ 2027	7 665 903.42 €	1 136 238.61 €	* 146 627.30 €	* 1 282 865.91 €	6 529 664.81 €
▶ 2028	6 529 664.81 €	1 127 448.46 €	* 125 333.42 €	* 1 252 781.88 €	5 402 216.35 €
▶ 2029	5 402 216.35 €	1 142 273.04 €	* 103 470.16 €	* 1 245 743.20 €	4 259 943.31 €
▶ 2030	4 259 943.31 €	1 157 384.79 €	* 81 141.41 €	* 1 238 526.20 €	3 102 558.52 €
▶ 2031	3 102 558.52 €	1 106 122.83 €	* 58 456.47 €	* 1 164 579.30 €	1 996 435.69 €
▶ 2032	1 996 435.69 €	773 188.84 €	* 38 245.15 €	* 811 433.99 €	1 223 246.85 €
▶ 2033	1 223 246.85 €	643 503.52 €	* 21 792.11 €	* 665 295.63 €	579 743.33 €
▶ 2034	579 743.33 €	117 703.49 €	* 10 885.64 €	* 128 589.13 €	462 039.84 €
▶ 2035	462 039.84 €	112 286.34 €	8 732.55 €	121 018.89 €	349 753.50 €
▶ 2036	349 753.50 €	114 408.55 €	6 610.34 €	121 018.89 €	235 344.95 €
▶ 2037	235 344.95 €	116 570.87 €	4 448.02 €	121 018.89 €	118 774.08 €
▶ 2038	118 774.08 €	118 774.08 €	2 244.81 €	121 018.89 €	0.00 €
		17 452 640.41 €	* 2 869 841.30 €	* 20 322 481.71 €	

Source : Finance active

VI- Budget annexe Eurocéane

Concernant le budget annexe du centre nautique « eurocéane », les principales évolutions par rapport à l'année 2018 sont liées à la diminution de la charge des intérêts de la dette (-33 %) suite à la clôture d'une des deux lignes de prêts et parallèlement à la baisse du remboursement du capital de la dette (56 %).

La subvention de la ville est en baisse par rapport à 2018 pour atteindre 433 413 €. Cette diminution correspond aux dispositions de la DSP qui prévoit une dégressivité de ce poste budgétaire mais est accrue en raison de l'évolution de l'indexation qui est négative.

BP 2019 - EQUILIBRE D'ENSEMBLE

		BP 2018	BP 2019	%			BP 2018	BP 2019	%
Fonctionnement	011 Charges à caractère général	61 000,00	61 000,00	0,00%	70 Produits des services				
	012 Charges de personnel				73 Impôts et taxes				
	65 Charges de gestion courante	5,00	5,00	0,00%	74 Dotations et subventions				
	014 Atténuation de produits				75 Autres produits de gestion	449 505,00	433 413,00	-3,58%	
	66 Charges financières	9 000,00	6 000,00	-33,33%	013 Atténuations de charges				
	67 Charges exceptionnelles	429 500,00	387 000,00	-9,90%	76 Produits financier				
	68 Provisionnement				77 Produits exceptionnels	119 000,00	50 500,00	-57,56%	
	TOTAL DEPENSES REELLES	499 505,00	454 005,00	-9,11%	TOTAL RECETTES REELLES	568 505,00	483 913,00	-14,88%	
	Opération d'ordre entre sections	20 000,00	10 000,00		Opération d'ordre entre sections				
	Virement à l'investissement	49 000,00	19 908,00						
TOTAL DEPENSES ORDRE	69 000,00	29 908,00		TOTAL RECETTES ORDRE	-	-			
TOTAL	568 505,00	483 913,00		TOTAL	568 505,00	483 913,00			

		BP 2018	BP 2019	%			BP 2018	BP 2019	%
Investissement	16 Remboursement dette	69 000,00	29 908,00	-56,66%	024 Produits des cessions				
	2.. Dépenses d'équipement (PPI)	-	-		10 Dotations et fonds propres	-	-		
	13 Subventions d'équipement et am.				13 Subventions d'équipement				
	10 Dégrèvement TLE				16 Recours à l'emprunt				
	TOTAL DEPENSES REELLES	69 000,00	29 908,00	-56,66%	TOTAL RECETTES REELLES	-	-		
	Opération d'ordre entre sections				Opération d'ordre entre sections	20 000,00	10 000,00	-50%	
	Opérations patrimoniales				Opérations patrimoniales				
					Virement du fonctionnement	49 000,00	19 908,00	-59%	
	TOTAL DEPENSES ORDRE	-	-		TOTAL RECETTES ORDRE	69 000,00	29 908,00		
	TOTAL	69 000,00	29 908,00	-56,66%	TOTAL	69 000,00	29 908,00	-56,66%	