



Rapport sur les Orientations Budgétaires

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

Conseil Municipal du 12 février 2020

I- Eléments de contexte

- 1- Quelques indicateurs économiques généraux
- 2- La réforme de la fiscalité locale
- 3- Les autres dispositions de la loi de Finances pour 2020

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 2019
- 2- Actualisation du scénario et révision du PPI – Années 2020 à 2023

IV- Projection de budget 2020

- 1- Equilibre de la section de fonctionnement
- 2- Déclinaison 2020 du Plan Pluriannuel d'Investissement

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

VI- Budget annexe Eurocéane

I- Éléments de contexte

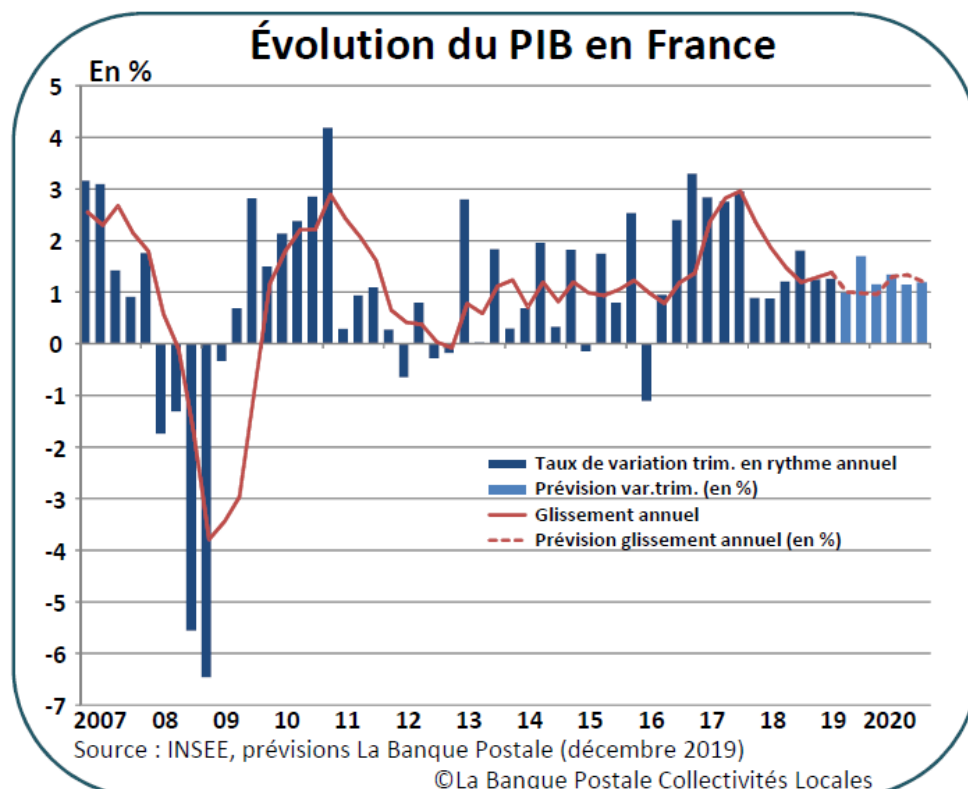
Cette section ne vise pas à dresser un état exhaustif de la situation économique actuelle, mais simplement à éclairer les éléments de contrainte ou d'opportunité « exogènes » pesant sur le budget communal.

Ainsi, après une brève synthèse sur les indicateurs économiques essentiels, le rapport s'attache principalement à présenter les principales mesures impactant potentiellement notre commune figurant dans la Loi de Finances pour 2020.

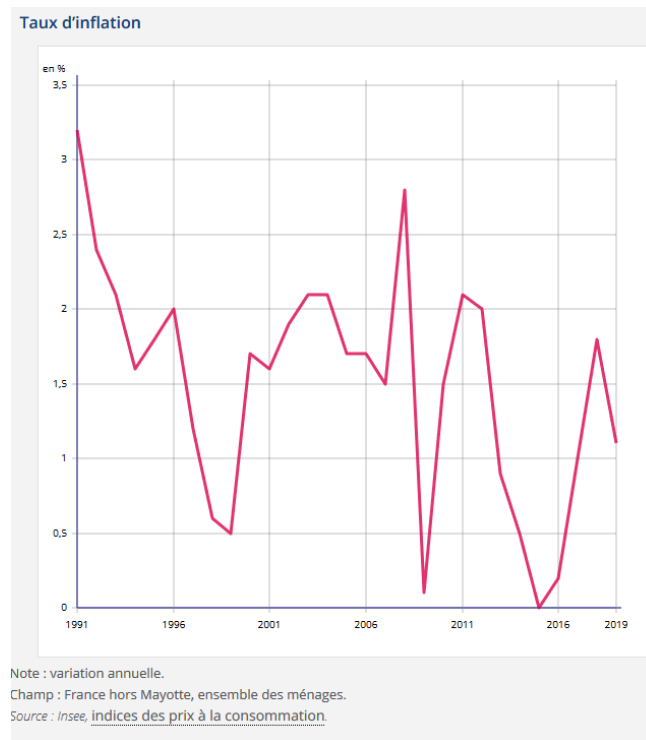
1- Quelques indicateurs économiques généraux

A - Indicateurs macro-économiques de la France

La croissance française s'est montrée résiliente dans un contexte de ralentissement global (croissance européenne stabilisée à 1%). En effet, la croissance économique a augmenté en France au dernier trimestre, atteignant 1,3 % contre 1 % aux trimestres précédents, en raison notamment d'une hausse de la consommation des ménages, selon une estimation de l'Insee.



Le contexte économique est par ailleurs marqué par une **inflation relativement faible**, tirée vers le bas par les prix de l'énergie. En effet, l'inflation a atteint **+1,1%** en 2019 contre **+1,9%** en 2018.

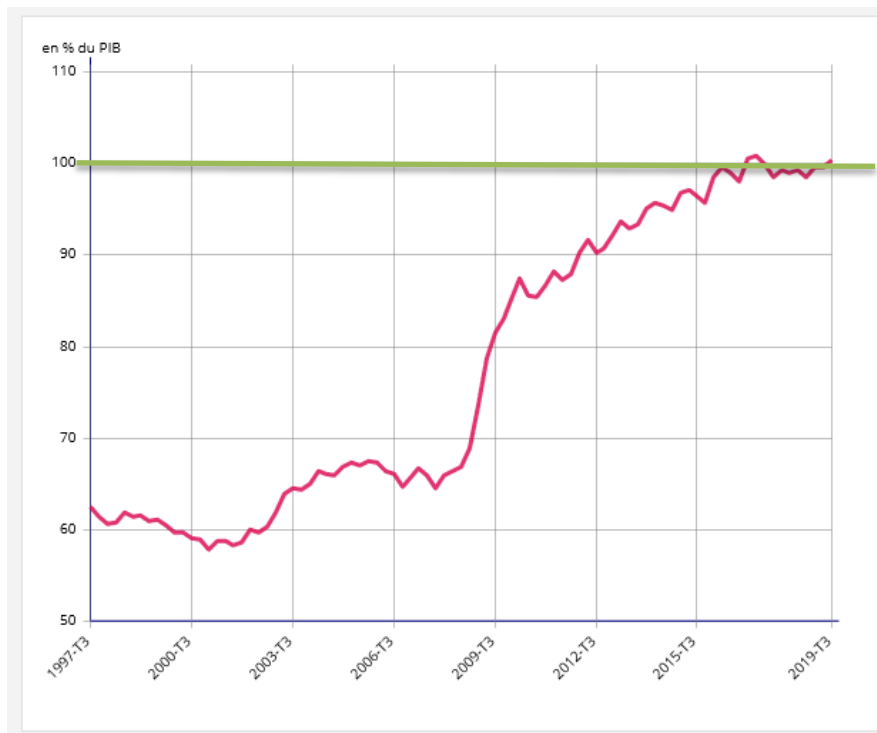


B - Amélioration de l'état des finances publiques

Le déficit public est toujours inférieur à 3% du PIB. **Il s'est établi à 2,6% du PIB en 2019.**

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

L'endettement public tend à légèrement augmenter fin 2019 pour atteindre **100,4%** du PIB au dernier trimestre 2019 au lieu de **98,4%** fin 2018.



INSEE : dette des administrations publiques au sens de Maastricht.

2- La réforme de la fiscalité locale

A – 3^{ème} tranche du dégrèvement pour 80% des français : l'Etat le premier contribuable local

La loi de finances pour 2020 s'inscrit donc dans la continuité de la loi de programmation 2018-2022 avec la mise en place de la **troisième tranche de baisse de la taxe d'habitation**.

	2018	2019	2020
Dégrèvement progressif de la taxe d'habitation (% de la cotisation) pour 80% des redevables	30 %	65 %	100 %

Le coût de cet allègement de la TH pour les collectivités est compensé par un mécanisme de **dégrèvement**, par lequel l'Etat se substitue aux contribuables en acquittant la cotisation due.

La loi de finances pour 2020 a adapté le mécanisme initial qui reposait sur le taux de TH 2017, en intégrant au montant dégrèvé, la part de TH issue des augmentations de taux entre 2017 et 2019. La suppression de la TH pour les français concernés sera donc totale.

Concernant la **commune de Mont-Saint-Aignan**, les états fiscaux font état de **3 747 foyers** bénéficiaires de la mesure de dégrèvement, soit 62% des foyers fiscaux.

B – La suppression totale de la Taxe d'Habitation d'ici 2023

Mesure phare de la loi de finances pour 2020, la suppression de la Taxe d'Habitation pour les résidences principales devrait permettre de redonner du pouvoir d'achat au 24,4 millions de foyers français avec une diminution de la fiscalité estimée à 723 € en moyenne par foyers.

Cette suppression d'une des deux taxes n'est cependant pas sans poser question quant à l'autonomie des collectivités territoriales, principe constitutionnel, ainsi qu'à la perte du lien avec l'ensemble des habitants du territoire, et non uniquement des propriétaires fonciers, et de sens de cette fiscalité réformée, accroissant la dépendance des communes vis-à-vis de l'Etat (qui devient le premier contributeur aux budgets des communes).

1) Calendrier et périmètre de la suppression

L'article 5 de la loi de Finances pour 2020 fixe le calendrier de la suppression (qui remplace le dégrèvement) de la taxe d'habitation sur les résidences principales à l'horizon 2023 pour l'ensemble des contribuables.

Cette suppression de la TH pour les 20% de français n'ayant pas bénéficié du dégrèvement sera réalisée sur 3 ans par tiers (paiement de 2/3 de la taxe en 2021, paiement de 1/3 de la taxe en 2022 et suppression en 2023).

	2021	2022	2023
Dégrèvement progressif de la taxe d'habitation (% de la cotisation) pour les 20% des français redevables de la TH en 2020	30 %	65 %	100 %

En 2020, « année blanche », les collectivités perdent leur pouvoir de taux sur la taxe d'habitation. Aucune augmentation de taux n'est donc possible.

En 2021, une nouvelle répartition des ressources publiques est opérée, avec l'affectation aux communes de la fraction départementale de la taxe foncière sur le bâti (TFB). Les Départements et EPCI percevront eux une fraction de la TVA.

La taxe foncière sur les propriétés bâties sera donc intégralement affectée au bloc communal, apportant une plus grande lisibilité. Les communes conserveront le dynamisme des bases fiscales sur le foncier et un pouvoir de taux. La fiscalité des communes reposera sur un impôt unique dont les redevables sont les propriétaires fonciers, entraînant ainsi une « spécialisation » de la taxe foncière.

2) Les mécanismes de la compensation

Afin de neutraliser les écarts entre la valeur de la TFB départementale et la TH supprimée, un mécanisme correcteur a été inventé : le « Coefficient Correcteur » (CoCo).

Ce mécanisme garantit une compensation à l'euro près au montant de la TH sur la résidence principale supprimé en neutralisant les sur- et sous-compensations entre les deux produits. Cela se traduit soit par une retenue à la source sur la fiscalité de la commune qui bénéficie d'une fiscalité de TF dont le produit est supérieur à celui de la TH supprimé, soit par le versement d'un complément pour la commune dans le cas inverse.

Les communes qui bénéficieraient d'un produit de TF supérieur au produit de la TH supprimé jusqu' à 10 000 € ne feront pas l'objet d'une retenue à la source par l'Etat ; Elles pourront ainsi conserver le montant excédent l'euro près à concurrence de la somme de 10 000 € (20% de communes uniquement).

Concernant la commune de Mont-Saint-Aignan, le CoCo de 0,8, étant inférieur à 1, la différence entre le produit de la part départementale de la TF et le produit de la TH sur les résidences principales supprimé (estimé à 2,7M €) fera l'objet d'une retenue à la source par les services de l'Etat. La compensation sera faite à l'euro près.

Zoom sur le « CoCo »

Taille démographique (population INSEE 2018)	< 500	501 - 3000	3001 - 10000	10001 - 50000	> 50000	TOTAL
sous compensées						
nb communes	3 202	3 867	1 013	470	91	8 643
% communes	9,1%	11,0%	2,9%	1,3%	0,3%	25%
CoCo moyen	1,17	1,16	1,17	1,21	1,21	1,20
Bases TFB moy/hab	622 €/hab	754 €/hab	1 021 €/hab	1 358 €/hab	1 844 €/hab	1 379 €/hab
Taille démog moyenne	250	1 230	5 380	21 416	135 561	3 866
% estimé bases TH RS	8%	7%	6%	6%	11%	9%
sur compensées ou neutres						
nb communes	15 189	9 260	1 675	424	39	26 587
% communes	43,1%	26,3%	4,8%	1,2%	0,1%	75%
CoCo moyen	0,66	0,73	0,79	0,84	0,90	0,80
Bases TFB moy/hab	821 €/hab	1 095 €/hab	1 387 €/hab	1 467 €/hab	1 440 €/hab	1 265 €/hab
Taille démog moyenne	224	1 154	5 100	18 701	98 189	1 294
% estimé bases TH RS	24%	19%	17%	12%	9%	16%
Sur compensées <10000€						
nb communes	6 057	921	26	3	0	7 007
% communes	17,2%	2,6%	0,07%	0,01%	0%	20%
CoCo moyen	0,85	0,98	1,00	1,00		0,93
Bases TFB moy/hab	611 €/hab	706 €/hab	941 €/hab	760 €/hab		674 €/hab
Taille démog moyenne	167	920	4 667	17 952		290
% estimé bases TH RS	14%	9%	8%	4%		11%

Sources : REI 2017, REI 2018, population INSEE 2018
Club finances KPMG

Ainsi, un quart des communes ne percevrait pas de taxe foncière suffisante pour couvrir le produit de la taxe d'habitation ainsi supprimée. Cela touche principalement les plus grandes communes (70% sont sous-compensées). Une commune sur 5 bénéficierait de l'absence d'écèlement.

Mont-Saint-Aignan figure parmi les 424 communes de sa strate à être compensées à l'euro près par le transfert de la fiscalité (TF) du Département, représentant ainsi 1,2% des communes françaises.

3) Les enjeux de la réforme

Le pouvoir fiscal des communes en partie figé

Le produit de la taxe d'habitation compensé est celui issu des taux de 2017. Ainsi les communes qui ont augmenté leur taux en 2018 et ou 2019 perdront le bénéfice de cette augmentation dans le cadre de la réforme de la fiscalité locale.

Pour **Mont-Saint-Aignan**, le taux de taxe d'habitation n'ayant pas évolué à la hausse, il n'y aura **pas de perte liée au gel à la valeur 2017** du produit fiscal.

Une perte d'autonomie pour les Communes

Le mécanisme de prélèvement des territoires sur compensés pour financer les compensations à destination des territoires sous compensés devra faire l'objet d'un ajustement financé par des ressources de l'Etat, susceptible donc d'évoluer à la baisse en fonction des objectifs de contributions des collectivités au redressement des finances publiques. L'équilibre dans le temps de ce mécanisme ne peut donc être garanti.

Saisi de la question du caractère anti-constitutionnel de la réforme, le Conseil Constitutionnel a considéré qu'elle respectait l'autonomie financière des communes dans le sens où l'autonomie doit être interprétée comme étant une autonomie budgétaire et non fiscale.

Des incidences collatérales

De façon collatérale, cette réforme aura un **impact sur le système de péréquation**, qui repose sur des critères tels que le potentiel financier risque de pénaliser les territoires avec de faibles potentiels fiscaux de taxe d'habitation. Cela change également les relations financières entre les communes et leur intercommunalité et en conséquence les éventuels pactes financiers et fiscaux conclus.

3- Autres dispositions de la Loi de Finances (LF) pour 2020

A - Des dotations stables :

Les **transferts financiers de l'Etat** vers les collectivités (qui incluent les concours financiers majorés des subventions des ministères, des dégrèvements législatifs, de la fiscalité transférée notamment) sont en hausse par rapport à 2019 pour atteindre 115,7 Mds €. Cette hausse tient principalement à la 3^{ème} vague du dégrèvement progressif de la taxe d'habitation.

Les **concours financiers de l'Etat** (qui recouvrent notamment la Dotation Globale de Fonctionnement, le Fonds de Compensation de la TVA et les compensations des exonérations fiscales ainsi que la Dotation d'Equipements des Territoires Ruraux, la Dotation de Soutien à l'Investissement Local) sont en quasi stabilité avec 49,1 Mds € contre 48,8 Mds € en 2019.

Le niveau de la **Dotation Globale de Fonctionnement** est stabilisé. Il est fixé à **26,8 Mds€**, quasiment au même niveau que 2019 (26,9 Mds€), comme promis par le gouvernement en contrepartie du dispositif de contractualisation.

Le **FCTVA** poursuit sa progression avec +6,2% pour atteindre **6 Mds€**, cette hausse s'expliquant par un regain d'investissement depuis 2017. L'automatisation du FCTVA prévue dans la loi de finances pour 2018, reportée à 2020 est de nouveau reportée en 2021, compte tenu de sa complexité technique.

Les dotations d'investissement allouées aux communes et aux EPCI s'élèvent à 1,8Mds € dans la LF 2020, au même niveau qu'en 2019. **La dotation d'équipement des territoires ruraux** (DETR) reste inchangée avec 1 046M€, tout comme la **dotation de soutien à l'investissement local** (DSIL) qui elle s'élève à 570M€.

B - La péréquation verticale encore renforcée :

C'est la péréquation qui prend la forme de dotations de l'Etat aux collectivités territoriales attribuées de façon différenciée, en fonction de critères de ressources et de charges ou de contraintes spécifiques.

La péréquation verticale augmente de 220 M€ dont 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.

Pour la commune de Mont-Saint-Aignan, une progression de 22K€ de la DSU est prévue en 2020 du fait de l'éligibilité de la commune à la DSU augmentée. Cette augmentation viendra compenser en partie l'écrêtement de la dotation forfaitaire au titre du financement de la péréquation verticale, estimée pour 2020 à 51K€. Avec une perte de 9K€ liée à une nouvelle baisse de la population (-85 habitants), la commune est **contributrice nette au système de péréquation avec -32 K€** de prélèvement en 2020.

C - La péréquation horizontale stabilisée :

La péréquation horizontale permet, via des prélèvements d'une fraction des ressources fiscales de certaines collectivités de les reverser à des collectivités moins favorisées, ceci afin de réduire les écarts de richesse entre collectivités territoriales.

La mesure de la richesse des communes et de leur groupement se fait de façon consolidée à l'échelon intercommunal par un indicateur : le potentiel financier agrégé par habitant (PFIA). Afin de déterminer l'éligibilité de l'intercommunalité au fonds, le PFIA vient alimenter un indice synthétique de ressources et de charges tenant également compte de l'effort fiscal (qui doit être supérieur à 1) et des revenus.

2% des recettes fiscales du bloc local sont ainsi prélevés pour financer les **1Mds d'euros** du Fonds de Péréquation des Ressources Intercommunales et Communales (FPIC) (montant stabilisé depuis 2016).

Au niveau de la **commune de Mont-Saint-Aignan et de la Métropole Rouen Normandie**, l'ensemble intercommunal est éligible depuis 2015. En 2019, il était bien positionné avec la **5ème place** pour le reversement (12M€), même si la situation reste fragile, la MRN étant au 720ème rang sur les 747 ensemble éligibles en 2019.

Répartition FPIC au niveau de l'ensemble intercommunal					
	2015	2016	2017	2018	2019
FPIC Ensemble Intercommunal					
Montant Prélevé	-	49 924	1 321 051	1 660 390	1 234 489
Montant reversé	3 552 765	12 827 360	12 188 026	12 113 757	12 098 982
Solde FPIC	3 552 765	12 777 436	10 866 975	10 453 367	10 864 493
Evolution N/N-1		9 224 671	1 910 461	413 608	411 126

Pour la période 2020-2021, les éléments prospectifs s'appuient sur un maintien de l'éligibilité et une stabilité des montants.

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.

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.

Néanmoins, depuis 2016 les effectifs sont stables. Les écarts constatés sur les effectifs pourvus sont liés à la photographie de ces données au 1^{er} janvier de l'année mais ne tiennent pas compte des recrutements intervenant en courant d'année.

En 2019, le recours à TOTEM pour la transmission des données budgétaires en préfecture a conduit à nous adapter à la nouvelle maquette et donc à préciser nos postes en équivalents temps plein (ETP), d'où la baisse apparente des effectifs. Cette présentation a le mérite de donner des informations plus précises sur le contenu de nos effectifs.

Progression des effectifs au Budget primitif de 2014 à 2019					
Années	Effectifs budgétaires	Effectifs pourvus titulaires	Contractuels	<i>Effectifs pourvus</i>	Postes Vacants
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
2019 (01/01)	259	225,7	21,3	247 ETP	12

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

Le nombre de postes pourvus est de 247 ETP. La différence avec l'effectif budgétaire indiqué (259) correspond aux possibilités pour la Ville de recruter ou de réintégrer si besoin des agents en disponibilité de droit ou détachés.

Ne sont pas comptabilisés au tableau des effectifs : les assistantes maternelles, les contrats de droit privé (CUI/Contrat d'avenir), les agents sous arrêtés de remplacement.

En 2019, aucune réorganisation d'envergure des services n'a été menée. En revanche, la livraison en septembre des deux nouveaux équipements structurants que sont le nouvel Espace Marc Sangnier et la nouvelle école maternelle Marcellin Berthelot ainsi que plusieurs départs au sein de la Direction des services techniques ont conduit à procéder à des redéploiements de personnel afin de poursuivre la maîtrise de la masse salariale.

En 2020 les effectifs de la Ville connaîtront une augmentation substantielle en raison de l'intégration d'une vingtaine d'agents vacataires de la filière animation. Il s'est agi de stabiliser et de sécuriser le statut de nos animateurs, de garantir une continuité éducative et de professionnaliser les équipes afin d'améliorer la qualité de service et l'accueil des usagers.

Il est à noter également que l'effectif des titulaires progresse de nouveau, à l'inverse du nombre de contractuels, suite notamment à l'intégration de certains agents passés par des contrats emploi d'avenir et témoigne du souhait de la collectivité de lutter contre la précarisation des agents.

Les collectivités devront intégrer dès 2020 certaines dispositions de la loi de transformation de la fonction publique publiée le 7 août 2019 qui prévoit une simplification du cadre de gestion des agents publics. Une cinquantaine de décrets et d'ordonnances sont attendus dans les six prochains mois :

Les premiers seront présentés en octobre sur les « temps non complets », en novembre sur les emplois de direction, le recrutement direct et les institutions de la Fonction Publique Territoriale, et en décembre sur le financement de l'apprentissage.

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 en 2020 de 2,9% en raison notamment du glissement vieillesse technicité (1,2%), de l'intégration d'agents en charge de l'animation du périscolaire, de l'ouverture de l'EMS et du soutien apporté à certains services sous tension.

Evolution du budget de 2014 à 2020

	B.P.	Progression	Taux de réalisation	C.A.	Progression
BP 2014	10 837 418 €	2,47%	98,34%	10 657 395 €	2,37%
BP 2015	10 784 000 €	-0,50%	98,53%	10 624 993 €	-0,31%
BP 2016	10 828 133 €	0,41%	98,95%	10 714 773 €	0,85%
BP 2017	11 090 502 €	2,42%	99,69%	11 056 147 €	3,18%
BP 2018	11 245 199 €	1,39%	99,37%	11 174 726 €	1,10%
BP 2019	11 380 141 €	1,20%			
BP 2020	11 710 165 €	2,90%			

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 Nouvelles Bonifications Indiciaires (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 mensuel 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.

Par ailleurs, les autres avantages sont :

- la Ville adhère 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 2018, pour un coût d'adhésion de 60 065 euros, 778 aides (soit 73 738 euros) ont été attribuées aux agents correspondant à 122,76 % du montant de l'adhésion.**
- la ville a conventionné avec plusieurs lieux de restauration (Belvédère, Eurocéane, CROUS, gendarmerie)
- la Ville verse une participation forfaitaire pour toute adhésion à une complémentaire santé labellisée, à hauteur de 12,31 euros/mois.

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 grades, selon la quotité de travail, bénéficiaires d'un temps partiel.

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 femmes et les hommes (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 femme / homme

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 entre février et avril 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.

Ces groupes ont été étendus en 2019 aux agents des écoles (animateurs, ATSEM, Responsables de groupes scolaires).

En 2018, la collectivité a augmenté le temps de travail du Conseiller prévention pour lui permettre d'agir sur de nouveaux champs et 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.

Le document unique a ainsi été élaboré en 2019. Il a fait l'objet, entre juin et octobre, de plusieurs présentations par l'ingénieur ergonomiste ayant assuré sa réalisation, en comité restreint, aux membres du CHSCT ainsi qu'en réunion de direction. Il a déjà permis des corrections ou ajustements dans les services et doit conduire au déploiement d'un plan d'actions plus importantes.

Le conseiller prévention a pu accroître le nombre de jours de formation Sauveteur secouriste du travail (SST) et Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), de manière à garantir la sécurité des agents et celle des usagers et à améliorer les conditions de travail des agents en favorisant les bonnes postures au quotidien.

En 2020, un plan de déploiement de la formation « Gestes qui sauvent » est programmé afin de répondre aux nouvelles évolutions réglementaires fixant à 80 % le nombre d'agents municipaux formés aux gestes de secourisme. Les agents ne possédant aucune formation SST, ni Attestation de Formation aux Premiers Secours (AFPS) seront donc amenés à suivre cette formation (à l'exception des agents ayant des restrictions médicales rendant difficile la pratique).

Enfin, depuis 2018, l'ensemble des responsables d'équipements ainsi que les équipiers de première intervention pressentis ont été formés à la mise en place d'exercices incendie. Ces exercices devraient être déployés sur l'ensemble des sites en 2020, avec l'assistance du Conseiller prévention en charge de ce secteur.

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 2020 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 ; la commune ayant perdu plus de 5M€ cumulé de dotations sur la période 2014-2019.

- Les réformes de la fiscalité locale avec la poursuite de **la troisième et dernière phase de la mesure de dégrèvement de la taxe d'habitation** pour 80 % des familles françaises et la suppression totale de la TH à l'horizon 2023;

- La mise en œuvre des mesures de **maîtrise de l'évolution des dépenses publiques locales** sur la période 2018-2022, entraînant une diminution de la dette publique et une possible diminution des dotations des collectivités qui n'auront pas été en mesure de respecter les engagements contractualisés ;

Malgré ce contexte particulier de **réforme de la fiscalité locale**, première recette de fonctionnement, gage d'autonomie financière pour la commune, ainsi que 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 inchangés les taux d'imposition de la taxe d'habitation et des taxes foncières pour la 19^{ème} année consécutive ;

- **Réaliser les projets nécessaires** au développement et à la consolidation du 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 tout en en **renforçant le pilotage par la mise en place d'un schéma directeur immobilier**.

- **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 2019

Les cinq 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 2018	BP 2019	CA 2019 simulé
Charges à caractère général	4,1	3,8	4,0	3,7	3,9	3,9	4,1	3,7	4,3	4,2
Charges de personnel	10,8	10,6	10,8	10,7	11,1	11,1	11,2	11,2	11,4	11,2
Charges de gestion courante	2,1	2,0	2,0	1,9	2,0	1,7	2,0	1,7	1,8	1,7
Atténuation de produits	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7
Charges exceptionnelles	0,01	0,0	0,0	0,5	0,01	0,0	0,02	0,0	0,02	0,0
Charges financières	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
Dépenses réelles de fonctionnement	18,0	17,6	18,1	18,0	18,2	17,8	18,4	17,6	18,5	18,1

En millions d'euros	BP 2015	CA 2015	BP 2016	CA 2016	BP 2017	CA 2017	BP 2018	CA 2018	BP 2019	CA 2019 simulé
Produits des services	1,6	1,5	1,6	1,5	1,6	1,6	1,7	1,6	1,6	1,6
Impôts et taxes	12,6	13,4	12,9	13,3	13,3	13,3	12,7	13,8	13,6	14,2
Dotations et subventions	5,0	5,0	4,6	4,8	4,3	4,7	5,0	4,4	4,3	4,2
Autres produits de gestion	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,12	0,17
Atténuations de charges	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1
Produits financiers	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,04	0,05
Produits exceptionnels hors cessions	0,0	0,2	0,0	0,6	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,2
Recettes réelles de fonctionnement hors cession	19,8	20,6	19,6	20,9	19,5	20,1	19,7	20,3	19,9	20,6

Dépenses d'investissement réalisées (PPI)		3,9		5,9		5,8		3,3		5,5
---	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----

Cessions	0,2	0,01	0,4	0,5	0,3	0,3		3,8	1,2	6,0
----------	-----	------	-----	-----	-----	-----	--	-----	-----	-----

Epargne brute (A)	1,8	3,0	1,5	2,9	1,3	2,2	1,3	2,6	1,4	2,4
--------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

Capital amorti (B)	1,4	1,4	1,4	1,4	1,7	1,7	1,7	0,9	1,0	1,0
--------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Epargne Nette (A-B)	0,4	1,6	0,1	1,5	- 0,3	0,5	- 0,4	1,7	0,4	1,5
----------------------------	------------	------------	------------	------------	--------------	------------	--------------	------------	------------	------------

Encours de dette au 31/12 (D)		12,0		16,6		14,9		16,5		15,6
-------------------------------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------

Ratio de désendettement (D/A)	-	4,1	-	5,7	-	6,7	-	6,29	-	6,4
--------------------------------------	----------	------------	----------	------------	----------	------------	----------	-------------	----------	------------

Il est important de rappeler que les principales « variables » entre les réalisations pour les années 2015-2019 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 ont différé investissements et réalisations d'emprunts. **Au titre de 2019, il convient de souligner une évolution physique des bases fiscales plus dynamiques que les prévisions initiales ; ainsi qu'un niveau de réalisation très important des dépenses d'investissement du fait de la livraison des deux équipements que sont, l'Espace Marc Sangnier et l'Ecole Maternelle Marcelin Berthelot.**

De façon transversale, la commune développe une politique en faveur du **développement durable** notamment par la mise en œuvre de projets en lien avec la **COP 21**.

Les **actions menées conformément aux engagements de la commune** sont :

Au titre de la **démarche globale**, la commune s'est lancée dans la démarche de labellisation Cit'ergie en s'appuyant sur les retours d'expérience des communes déjà engagées.

Dans le cadre des thématiques « **Patrimoine communal** » et « **Eclairage public** » les actions suivantes ont été menées :

- Le remplacement d'une 1ère tranche de menuiseries à l'Ecole Camus Maternelle,
- Le raccordement du bureau de la rue Pasteur au chauffage urbain,
- Le remplacement des éclairages du gymnase de l'école Camus par des LED.

Concernant la thématique « **Energies renouvelables** », la commune a :

- Réalisé une étude de faisabilité pour l'installation de panneaux photovoltaïques en auto consommation sur la toiture de l'Ecole du Village.

Participé à un premier contrat d'approvisionnement en électricité garantie d'origine 100% renouvelable, pour un bâtiment faiblement consommateur d'électricité.

2- Actualisation du scénario et révision du Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) – Années 2020 à 2023

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.

Pour la période 2020-2021 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 à périmètre constant, c'est-à-dire sans intégrer les projets ponctuels que sont les frais de réalisation d'un Atlas Communal de la biodiversité (24K€ dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un financement à hauteur de 50%) et de ceux liées aux démarches structurantes que sont la labellisation Cit'ergie (33K€), le schéma directeur immobilier (25K€) ;
- Charges de personnel (Chapitre 012) : Progression de +2,9 % en 2020 (du fait de l'intégration d'agents en charge de l'animation du périscolaire, de l'ouverture de l'EMS) et du soutien apporté à des services sous tension, puis +1,5%, par an, afin de tenir compte du Glissement Vieillesse Technicité et des mesures nationales ;
- Charges de gestions courantes (Chapitre 65) : Maintien de l'enveloppe constante en 2020 -2023;

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 du produit de la fiscalité tenant compte d'une part de la revalorisation forfaitaire des bases fiscales prévue par la loi (fixée à +0,9% pour la TH et 1,2% pour la TF dans la loi de finances pour 2020 ; puis +1,2% les années suivantes selon l'évolution projetée de l'indice des prix à la consommation conformément à la loi de programmation des finances publiques pour 2018-2022) et d'autre part de l'évolution physique des bases du fait de la prise en compte de la livraison de plus de 500 nouveaux logements sur le territoire de la commune pour la période 2020-2023 (+0,4% en 2020);
 - ❖ Un maintien de la Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) à partir de 2020 à sa valeur 2019, suite à l'attribution d'une dotation complémentaire de 50K € pour le financement du fonctionnement de la piscine de Mont-Saint-Aignan ;
 - ❖ Un scénario de maintien du FPIC jusqu'en 2022 conformément aux recommandations de la Métropole Rouen Normandie;
- 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;
 - ❖ Une augmentation de la dotation de solidarité urbaine d'environ 25K€ par an du fait 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** 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€ réalisées en 2018;
 - ❖ La vente de la maison Berthelot pour 489 K€ et la vente de la résidence du golf (Séminor) à hauteur de 5,5M€ en 2019;
- La **maitrise stricte** des dépenses de fonctionnement.

B – En investissement

En matière de dépense, la ventilation prévisionnelle du programme d'investissement 2020-2023 est la suivante :

- 2020 : 2M€ du BP 2020 (n'incluant pas l'acquisition du terrain du Musée de l'Education Nationale pour un montant de 5M€) auxquels il convient d'ajouter 2,2M€ de restes à réaliser de 2019 ;
- 2021 à 2023 : 3 M€ par an.

En matière de recettes, aucun emprunt n'est prévu sur la période, conformément à la stratégie de désendettement de la commune. Les investissements seront autofinancés par la commune (amortissements, virement de la section de fonctionnement).

La ville poursuivra sa démarche active de recherche de financements auprès des collectivités partenaires et de l'Etat à travers les différents dispositifs existants.

Projections 2020-2023 des comptes administratifs

En millions d'euros	CA 2020 simulé	CA 2021 simulé	CA 2022 simulé	CA 2023 simulé
Charges à caractère général	4,3	4,3	4,4	4,4
Charges de personnel	11,7	11,8	12,0	12,2
Charges de gestion courante	1,8	1,8	1,8	1,8
Atténuation de produits	0,7	0,7	0,7	0,7
Charges exceptionnelles	0,0	0,0	0,0	0,0
Charges financières	0,3	0,3	0,2	0,2
Dépenses réelles de fonctionnement	18,75	19,0	19,2	19,4

En millions d'euros	CA 2020 simulé	CA 2021 simulé	CA 2022 simulé	CA 2023 simulé
Produits des services	1,6	1,7	1,7	1,7
Impôts et taxes	14,3	14,4	14,7	14,8
Dotations et subventions	4,2	4,2	4,1	4,1
Autres produits de gestion	0,2	0,2	0,2	0,2
Atténuations de charges	0,1	0,1	0,1	0,1
Produits financiers	0,0	0,0	0,0	0,0
Produits exceptionnels hors cessions	0,1	0,0	0,0	0,0
Recettes réelles de fonctionnement hors cession	20,48	20,5	20,8	20,9

Dépenses d'investissement réalisées (PPI)	4,2	3,0	3,0	3,0
--	------------	------------	------------	------------

Cessions	0,0	0,1	0,1	0,1
-----------------	------------	------------	------------	------------

Epargne brute (A)	1,7	1,5	1,6	1,5
--------------------------	------------	------------	------------	------------

Capital amorti (B)	1,2	1,1	1,1	1,1
---------------------------	------------	------------	------------	------------

Epargne Nette (A-B)	0,5	0,4	0,5	0,4
----------------------------	------------	------------	------------	------------

Encours de dette au 31/12 (D)	14,4	13,3	12,2	11,1
--------------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Ratio de désendettement (D/A)	8,3	8,7	7,7	7,5
--------------------------------------	------------	------------	------------	------------

IV- Projection de budget 2020

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.

Parmi les faits marquants pour 2020, il est à noter que si le programme d'investissement est un programme de transition, le budget de fonctionnement 2020 sera le budget de lancement de la démarche initiée en 2019 de définition d'un **schéma directeur immobilier**, outil stratégique de cadrage et de pilotage.

En effet, dans un contexte généralisé de maîtrise de son budget, la ville souhaite réaliser un état des lieux technique, fonctionnel, occupationnel et juridique de son patrimoine et disposer d'une vision prospective de son patrimoine afin de disposer d'un outil d'aide à la décision face aux opérations à entreprendre pour améliorer la sécurité, la qualité et l'adéquation du patrimoine aux besoins tout en maîtrisant les dépenses.

La commune poursuit ses **engagements COP 21 pour 2020** (délibération du 27/09/2018) à savoir :

- Lancer l'expérimentation de **tables de tri** dans deux restaurants scolaires et impliquer le personnel de cantine dans un programme d'animations visant à sensibiliser les enfants aux goûts, au choix des portions et à la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- Constituer un **Atlas Communal de la Biodiversité** (inventaire faune /flore) sous réserve du financement de l'Agence Française de la Biodiversité.
- Poursuivre la mise en œuvre d'un programme d'animations pédagogiques visant à sensibiliser le grand public au **zéro phyto**, à la gestion différenciée, et à l'importance de préserver le patrimoine naturel de la Ville (y compris la biodiversité ordinaire).
- Renouveler l'adhésion à l'Association des Villes pour la **Propreté Urbaine** (AVPU).
- Participer à un groupement de commandes, avec d'autres communes de la Métropole, pour l'acquisition de **mobiliers scolaires sans formaldéhydes**, COV, benzène.
- Prévoir, à l'occasion du renouvellement de la délégation de service public de la piscine Eurocéane, un volet «**production d'énergies renouvelables**» via l'installation de panneaux solaires photovoltaïques et/ou de panneaux solaires thermiques pour produire l'eau chaude des douches.
- Engager le **relamping des éclairages intérieurs des équipements sportifs** communaux.

En millions d'euros	projet BP 2020	CA 2020 simulé
Charges à caractère général	4,4	4,3
Charges de personnel	11,7	11,7
Charges de gestion courante	1,8	1,8
Atténuation de produits	0,7	0,7
Charges exceptionnelles	0,0	0,0
Charges financières	0,3	0,3
Dépenses réelles de fonctionnement	18,98	18,75

En millions d'euros	projet BP 2020	CA 2020 simulé
Produits des services	1,6	1,6
Impôts et taxes	14,3	14,3
Dotations et subventions	4,2	4,2
Autres produits de gestion	0,2	0,2
Atténuations de charges	0,1	0,1
Produits financiers	0,0	0,0
Produits exceptionnels hors cessions	0,1	0,1
Recettes réelles de fonctionnement hors cession	20,56	20,48

Dépenses d'investissement réalisées (PPI)	2,0	4,2
Cessions	0,0	0,0
Epargne brute (A)	1,6	1,7
Capital amorti (B)	1,2	1,2
Epargne Nette (A-B)	0,4	0,5
Encours de dette au 31/12 (D)	14,4	14,4
Ratio de désendettement (D/A)	9,1	8,3

2- Déclinaison 2020 du Plan Pluriannuel d'Investissement

La déclinaison 2020 du PPI, année de transition, 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 et l'acquisition de matériels nécessaires aux activités ainsi que la poursuite du déploiement du mobilier et matériels ergonomiques. La contribution 2020 à l'objectif de réduction de notre empreinte énergétique prendra la forme du relamping LED des projecteurs des salles de sport de la ville.

La **deuxième orientation** concernera les levées de réserve pour l'espace Marc Sangnier. Enfin, une enveloppe de 40K € est inscrite pour les travaux de rénovation de l'église Saint André (chauffage).

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. Par ailleurs, la commune se portera acquéreur du terrain du fonds du Val (132K€) ainsi que du Bois Clamageran (60K€), dans la poursuite de ses démarches de déploiement d'une trame verte, contribuant au renforcement de l'attractivité et de la qualité de vie à Mont-Saint-Aignan. 2020 verra la deuxième phase d'installation des jeux aux abords de l'Espace Marc Sangnier ainsi que du mobilier urbain.

Concernant **la quatrième et la cinquième orientation**, l'année 2020 sera marquée par la poursuite des travaux concernant les écoles communales, à savoir la poursuite de la rénovation de la toiture de l'école du Village pour 200 K€, ainsi que des travaux de maintenance pour différents groupes scolaires. Par ailleurs, dans le cadre de la politique de proximité, la salle de danse de la Maison des Associations sera rénovée et des travaux de maintenance seront réalisés à la crèche municipale CRESCENDO. Une seconde phase de déploiement de la vidéo-protection est enfin prévue.

La **sixième orientation**, permettra de poursuivre l'effort de dotations des écoles en outils informatiques, ainsi qu'en faveur des services municipaux.

Ci-dessous, la synthèse par orientations et programmes des investissements inscrits au PPI pour 2020 en K€.

Orientation 1 – Une ville rigoureuse dans sa gestion et responsable dans son action	281
Programme 1-1 – Garantir aux agents municipaux les moyens de leur action	230
Programme 1-2 – Préserver l'environnement	51
Orientation 2 – Valoriser Mont-Saint-Aignan pour asseoir son identité et renforcer son attractivité	123
Programme 2-1 – Consacrer l'excellence culturelle	78
Programme 2-2 – Valoriser le patrimoine	45
Orientation 3 – Conforter la qualité du cadre de vie	499
Programme 3-1 – Maîtriser le développement urbain	228
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 publics plus conviviaux et embellir la Ville	272
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	865
Programme 4-1 – Développer la proximité	120
Programme 4-2 – Préserver la tranquillité des espaces publics	50
Programme 4-3 – Embellir le cimetière	30
Programme 4-4 – Soutenir la parentalité	77
Programme 4-5 – Construire, aménager et rénover les équipements communaux	587
Orientation 5 – Placer l'éducation au cœur de notre action	115
Programme 5-1 – Améliorer les conditions d'accueil des enfants	115
Orientation 6 – Innover en matière de communication et d'interactivité	148
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	148
TOTAL	2 031

K€

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

1- Caractéristiques générales de la dette au 31/12/2019

Au 31 décembre 2019, l'encours de dette de la commune s'élève à 15,5 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 3M (%)
15 573 347 €	1.78 %	13 ans et 2 mois	7 ans et 1 mois	12	0,50 %

Source : Finance active

La majorité des emprunts est indexée à taux fixe (90,1% de l'encours). Une faible partie de la dette de la commune est indexée à taux variable (7,65% de l'encours).

Type	Encours	% d'exposition	Taux moyen (ExEx,Annuel)
Fixe	14 031 859,55 €	90.10 %	1.86 %
Variable	1 191 487,31 €	7.65 %	0.53 %
Livret A	349 999,90 €	2.25 %	2.60 %
Ensemble des risques	15 573 346,76 €	100.00 %	1.78 %

Source : Finance active

Le ratio de désendettement (encours de dette/ CAF brute) progresse légèrement 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.

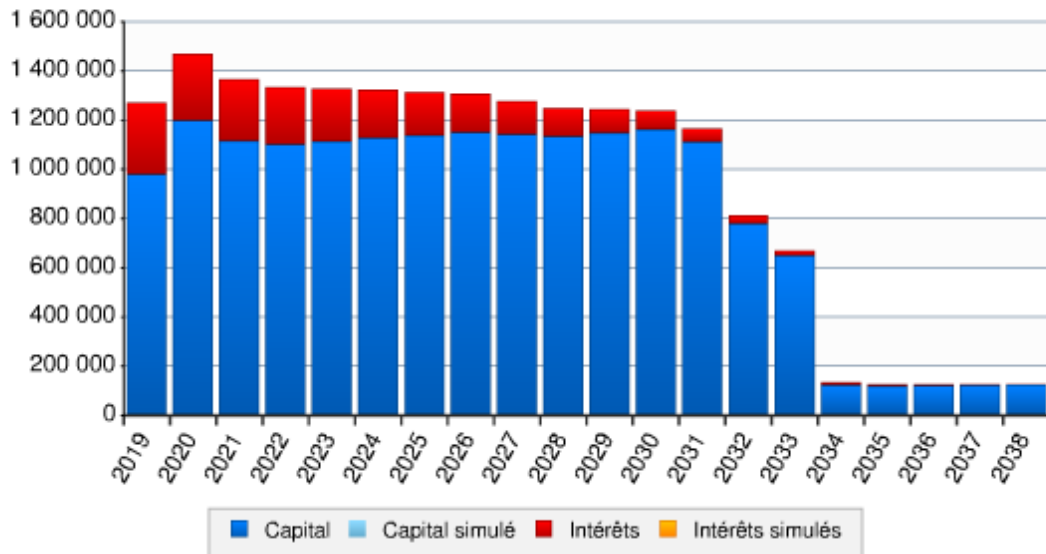
En millions d'euros	CA 2015	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019 simulé	CA 2020 simulé
Epargne brute (A)	3,0	2,9	2,2	2,6	2,1	1,7
Capital amorti (B)	1,4	1,4	1,7	0,9	1,0	1,2
Epargne Nette (A-B)	1,6	1,5	0,5	1,7	1,2	0,5
Encours de dette au 31/12 (D)	12,0	16,6	14,9	16,5	15,6	14,4
Ratio de désendettement (D/A)	4,1	5,7	6,7	6,29	7,3	8,3

2- Les opérations de dette passées en 2019

Aucune opération de dette n'a été réalisée en 2019, conformément à la stratégie de poursuite du désendettement de la commune.

Ci-dessous les flux de remboursement.

Flux de remboursement



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
▶ 2019	16 548 060.78 €	974 714.02 €	291 830.82 €	1 266 544.84 €	15 573 346.76 €
▶ 2020	15 573 346.76 €	1 194 099.01 €	* 270 650.49 €	* 1 464 749.50 €	14 379 247.75 €
▶ 2021	14 379 247.75 €	1 109 920.48 €	* 251 319.01 €	* 1 361 239.49 €	13 269 327.27 €
▶ 2022	13 269 327.27 €	1 095 636.30 €	* 233 037.89 €	* 1 328 674.19 €	12 173 690.97 €
▶ 2023	12 173 690.97 €	1 108 851.42 €	* 214 573.26 €	* 1 323 424.68 €	11 064 839.55 €
▶ 2024	11 064 839.55 €	1 122 321.82 €	* 196 102.26 €	* 1 318 424.08 €	9 942 517.73 €
▶ 2025	9 942 517.73 €	1 131 309.07 €	* 176 416.04 €	* 1 307 725.11 €	8 811 208.66 €
▶ 2026	8 811 208.66 €	1 145 305.24 €	* 156 781.80 €	* 1 302 087.04 €	7 665 903.42 €
▶ 2027	7 665 903.42 €	1 136 238.61 €	* 136 612.59 €	* 1 272 851.20 €	6 529 664.81 €
▶ 2028	6 529 664.81 €	1 127 448.46 €	* 116 903.15 €	* 1 244 351.61 €	5 402 216.35 €
▶ 2029	5 402 216.35 €	1 142 273.04 €	* 96 611.83 €	* 1 238 884.87 €	4 259 943.31 €
▶ 2030	4 259 943.31 €	1 157 384.79 €	* 75 816.92 €	* 1 233 201.71 €	3 102 558.52 €
▶ 2031	3 102 558.52 €	1 106 122.83 €	* 54 641.44 €	* 1 160 764.27 €	1 996 435.69 €
▶ 2032	1 996 435.69 €	773 188.84 €	* 35 874.94 €	* 809 063.78 €	1 223 246.85 €
▶ 2033	1 223 246.85 €	643 503.52 €	* 20 821.97 €	* 664 325.49 €	579 743.33 €
▶ 2034	579 743.33 €	117 703.49 €	* 10 852.35 €	* 128 555.84 €	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 €	2 244.83 €	121 018.91 €	0.00 €
		16 548 060.78 €	* 2 360 882.50 €	* 18 908 943.28 €	

Source : Finance active

VI- Budget annexe Eurocéane

Concernant le budget annexe du centre nautique « eurocéane », les principales évolutions par rapport à l'année 2019 sont liées à la diminution de la charge des intérêts de la dette (-23%) suite à la clôture d'une des deux lignes de prêts.

La subvention de la ville est en baisse par rapport à 2019 pour atteindre 400 000 €. Cette diminution correspond aux dispositions de la Délégation de Services Publics qui prévoit une dégressivité de ce poste budgétaire, accrue en raison de l'évolution de l'indexation qui est négative.