

Rapport d'Orientation Budgétaire 2022

Le **Débat d'Orientation Budgétaire** (DOB) constitue la première étape du cycle budgétaire annuel des Collectivités Territoriales. Il précède l'élaboration du Budget primitif et les Décisions modificatives ; la clôture du cycle se concrétisant par le vote du Compte Administratif adopté en N+1.

L'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que le Débat d'Orientation Budgétaire s'effectue sur la base d'un **rapport précisant les orientations budgétaires**, les engagements pluriannuels envisagés, l'évolution des taux de fiscalité locale ainsi que la structure et la gestion de la dette. L'information est renforcée dans les communes de plus de 10 000 habitants puisque le rapport d'orientation budgétaire (ROB) doit, en outre, comporter une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs et préciser l'évolution prévisionnelle des dépenses de personnels.

Le DOB a vocation d'éclairer les choix budgétaires qui détermineront les priorités et l'évolution de la situation financière de la collectivité. Il se tient dans les deux mois précédant le vote du budget primitif, en vue de compléter l'information de l'assemblée délibérante et de renforcer ainsi la démocratie participative. Il constitue un acte politique majeur et marque une étape fondamentale du cycle budgétaire.

Ce débat doit permettre à l'assemblée délibérante d'appréhender les conditions d'élaboration du budget primitif, afin de pouvoir dégager des priorités budgétaires, sur la base d'éléments d'analyse rétrospective et prospective.

L'obligation d'information a été renforcée par l'article 13 de la loi de programmation des finances publiques du 22 janvier 2018 pour les années 2018 à 2022, qui prévoit que ce rapport doit aussi présenter les objectifs concernant :

- L'évolution des dépenses réelles de fonctionnement (DRF), exprimées en valeur, en comptabilité générale de la section de fonctionnement.
- L'évolution du besoin annuel de financement.

A titre introductif, il convient d'indiquer que le budget primitif 2022, comme les années précédentes, s'attachera à répondre au mieux aux préoccupations de la population Roisséenne, tout en intégrant les contraintes liées au contexte économique et aux orientations définies par le Gouvernement dans le cadre de la Loi de Finances pour 2022. Il confirmera les choix politiques antérieurs comme le maintien des taux de fiscalité tout en prenant en compte les capacités financières de la commune.

Sommaire

Table des matières

PARTIE I : Le contexte de la préparation budgétaire 2022	5
I. Le contexte économique national et international	5
1.1 Une crise sanitaire aujourd'hui maîtrisée dans les pays développés ?	5
1.2 Des politiques budgétaire et monétaire sans précédents	5
1.3 Economie mondiale une santé retrouvée en 2021	5
1.4 Focus sur la France.....	6
II. Les mesures du PLF 2022	6
2.1 La DSIL en hausse pour 2022	6
2.2 Hausse de la péréquation verticale.....	7
2.3 Réforme du calcul des indicateurs financiers utilisés dans la répartition des dotations et fonds de péréquation	7
PARTIE II : Les orientations budgétaires 2022.....	8
I. La section de fonctionnement.....	8
1.1 Les principales recettes de fonctionnement	8
La fiscalité directe locale	8
L'attribution de compensation.....	9
Le fonds de solidarité des communes de la région d'Ile-de-France (FSRIF).....	9
Le fonds national de péréquation des ressources communales et intercommunales (FPIC)	9
Les autres recettes fiscales.....	9
La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)	9
Les compensations fiscales	10
Les recettes du domaine des services à la population	10
1.2 Les principales dépenses de fonctionnement	10
Les charges à caractère général.....	12
Les charges de personnel et frais assimilés	13
Les subventions versées	13
Les charges financières.....	14
1.3 Evolution des dépenses réelles de fonctionnement.....	14
1.4 Prévisions d'épargne en fin d'exercice.....	14
1.5 Relations financières avec la Communauté d'Agglomération (CA PVM)	15
II. La section d'investissement	15
1.1 Les principales recettes d'investissement	15
1.2 Les principales dépenses d'investissement	16
1.3 Les engagements pluriannuels.....	17

1.4	Gestion et encours de la dette	17
	Dette par type de risque	17
	Dette selon la charte de bonne conduite	18
	Dette par prêteur.....	18
	Dette par année	19
	Evolution du besoin annuel de financement.....	19
PARTIE III : Eléments sur les ressources humaines		20
I.	Structure des effectifs	20
II.	Structure des dépenses de personnel.....	21
III.	Politique des ressources humaines	22
IV.	Actions sociales et parcours professionnel des agents.....	22
V.	Développement de l'offre de service RH	23
VI.	Temps de travail	23
VII.	La protection sociale complémentaire	24
Conclusion		Erreur ! Signet non défini.

PARTIE I : Le contexte de la préparation budgétaire 2022

I. Le contexte économique national et international

1.1 Une crise sanitaire aujourd'hui maîtrisée dans les pays développés ?

La crise sanitaire mondiale qui a débuté au début de l'année 2020 constitue depuis son déclenchement un sujet d'actualité de premier plan qui dépasse le cadre sanitaire, et qui s'est vite étendu aux sphères politiques, économiques et financières. Le PIB mondial a chuté de 3,4%, les cours du pétrole ont diminué et le CAC40 accuse une baisse de 7,14% en 2020. Face à cette situation exceptionnelle, des mesures économiques prises par les gouvernements et les institutions supranationales ont permis de limiter l'ampleur de la crise économique dont l'évolution est étroitement corrélée à la résolution de la crise sanitaire. Ces indicateurs sont donc bien meilleurs en 2021. Le PIB mondial devrait augmenter de 5,6%, le CAC 40 termine l'année 2021 en hausse de +29% et le cours du pétrole atteint le prix qui était le sien avant la crise (+51% en 2021).

1.2 Des politiques budgétaire et monétaire sans précédents

Parallèlement aux mesures sanitaires visant à contenir puis éradiquer l'épidémie de la COVID19, les gouvernements et les banques centrales, forts de leurs expériences lors de la crise de 2008, sont massivement et rapidement intervenus pour soutenir l'économie. Sur le plan budgétaire, les politiques se sont focalisées d'abord sur le soutien à l'économie avant de favoriser la relance. En France, les plans de soutien se sont concentrés sur les dispositifs d'indemnisation des entreprises et des citoyens suite à l'arrêt de l'activité lors du premier confinement. L'Etat a par exemple financé rien qu'en 2020 le chômage partiel pour un montant de 27,1 milliards d'euros. Cela a permis aux agents économiques de garder confiance dans l'avenir et un certain pouvoir d'achat utile à la reprise de la consommation en sortie de confinement. En outre, afin de conserver un marché du financement bancaire fonctionnel, c'est-à-dire que les banques puissent continuer à fournir des liquidités aux différents acteurs économiques, l'Etat a mis en place un programme de 300 milliards de garanties d'emprunts, les fameux Prêts Garantis par l'Etat (PGE).

En septembre 2020, le Gouvernement a présenté « France Relance », son plan pour l'économie doté de 100 milliards d'euros, dont 30 milliards pour la transition énergétique, 34 pour la compétitivité des entreprises et 36 pour la cohésion sociale et territoriale. En mai 2021, le Gouvernement a précisé, dans cette enveloppe, le soutien aux collectivités locales pour 10,5 milliards d'euros.

Au niveau européen, l'Eurogroupe a mis en place un plan d'urgence de 540 milliards d'euros.

Sur le plan monétaire, les banques centrales maintiennent leurs taux bas et développent leurs instruments de politique non conventionnelle afin de permettre aux acteurs (Etats, banques, entreprises, ménages) de s'endetter dans de bonnes conditions.

1.3 Economie mondiale une santé retrouvée en 2021

Les différents dispositifs de soutien à l'économie se sont montrés efficaces et ont permis aux économies occidentales de limiter certains effets de la crise, notamment au niveau social. En Europe, les mesures de chômage partiel ont permis de contenir l'augmentation du taux de chômage. En France, le pic de chômage a été atteint au quatrième trimestre 2020 à un niveau contenu de 9%, avant de retomber à 8% et de poursuivre depuis sa baisse. Cela a permis une reprise d'activité économique rapide dès la fin des mesures de confinement. A l'inverse, aux Etats-

Unis où le marché de l'emploi est plus flexible et dont le taux de chômage est structurellement plus faible qu'en Europe, de telles mesures de chômage partiel n'ont pas été mises en œuvre.

Du côté de la croissance économique, les prévisions d'abord pessimistes se sont progressivement et rapidement améliorées depuis le début de la pandémie, et ce jusqu'aux prévisions de septembre dernier de l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), sur fond d'amélioration continue des conditions sanitaires mondiales. Même si le PIB mondial a reculé de 3,4% l'an dernier, on observe que le rebond économique est important en 2021. Ce haut niveau d'activité devrait se poursuivre en 2022. Cette année, les taux de croissance prévus par l'OCDE sont de l'ordre de 5,7% dans le monde, de 5,3% pour la Zone Euro, de 6% pour les Etats-Unis et de 8,5% pour la Chine.

1.4 Focus sur la France

En 2020, la croissance française a baissé de 8%, alors que l'inflation était de 0,5%. En 2021, d'après les dernières prévisions de l'OCDE (septembre 2021), le PIB devrait croître de 6,3%, illustrant un effet rattrapage post confinement avec une consommation accrue, un regain de confiance dans l'avenir grâce à l'amélioration de la situation sanitaire, un chômage en baisse, une reprise de la production des entreprises et l'amélioration de l'environnement économique. En 2022, le PIB français devrait augmenter de façon importante mais moins soutenue, à hauteur de 4%, revenant ainsi sur un niveau de croissance plus proche du potentiel de croissance réelle du pays, mais surfant tout de même sur les effets de la relance budgétaire du gouvernement et des autres relances mondiales. Du côté de l'inflation, après une croissance des prix de 0,5% en 2020, celle-ci devrait atteindre 1,9% en 2021 et 1,4% en 2022. Le chiffre assez élevé en 2021, soutenu par les différents éléments décrits plus haut dans la partie Inflation, devrait en effet baisser compte tenu du caractère conjoncturel des facteurs inflationnistes. L'aspect « temporaire » de l'inflation est le scénario privilégié par la Banque de France et la BCE qui pensent que les goulets d'étranglement dus à la reprise économique ne dureront pas.

Cependant, il est tout de même envisageable, d'après elles, que cette hausse des prix dure plus longtemps et soit plus importante que prévue ; ce qui pourrait entamer la croissance.

Le contexte de taux de marché très bas voire négatif selon les maturités d'emprunt, reste favorable au recours à l'emprunt en zone euro. Les taux courts sont attendus à rester négatif à moyen terme, et les taux long devraient également rester à des niveaux très avantageux.

II. Les mesures du PLF 2022

Il s'agit d'un document de fin de cycle, contenant des ajustements sur les deux réformes fiscales et marquant également la continuité du plan de relance lié à la crise sanitaire. On est donc loin des lois de finances lourdes de conséquences pour les collectivités (suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales, réforme des impôts de production, stabilisation des concours financiers de l'État...), et de l'incitation à la modération des dépenses de fonctionnement avec le dispositif de contractualisation (les contrats de Cahors ont été mis en suspens en 2020), cependant certains de ces articles pour 2022 devraient avoir une suite dans les années à venir, notamment autour de la logique de ressources des collectivités, de l'investissement de relance et surtout de transition.

2.1 La DSIL en hausse pour 2022

Les dotations d'investissement allouées aux communes et EPCI s'élèvent à 2,1 milliards € dans le PLF 2022, montant en hausse (lié à la DSIL) comparativement à 2021 :

- Dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR) : 1 046 millions €

- Dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) : 907 millions € (+337 millions € par rapport à 2021)
- Dotation politique de la ville (DPV) : 150 millions €

2.2 Hausse de la péréquation verticale

Elle représente 230 millions € en 2022. Elle était de 220 millions € sur 2021. Pour la 4ème année consécutive, la progression de la péréquation sera financée intégralement au sein de la DGF. La conséquence est d'alléger la ponction faite sur les variables d'ajustement mais cela augmente d'autant l'écrêtement des dotations forfaitaires des communes et départements et de la dotation d'intercommunalité des EPCI.

2.3 Réforme du calcul des indicateurs financiers utilisés dans la répartition des dotations et fonds de péréquation

L'article 47 du PLF 2022 poursuit la réforme initiée dans l'article 252 de la loi de finances pour 2021. Pour neutraliser les effets des réformes fiscales (la suppression de la taxe d'habitation, la part départementale de foncier bâti aux communes, la fraction de TVA aux EPCI et aux départements et la compensation des pertes de recettes liées à la réforme des valeurs locatives des locaux industriels), ce nouveau calcul des indicateurs financiers a pour objectif de bien tenir compte du nouveau panier de ressources des collectivités et donc de retranscrire le plus justement possible la potentielle richesse des territoires.

Plusieurs impositions communales (droits de mutation à titre onéreux perçus par les communes, taxe locale sur la publicité extérieure...) seraient intégrées au calcul du potentiel financier des communes et du potentiel financier agrégé utilisé pour la répartition du FPIC** avec toujours l'objectif de renforcer la capacité des indicateurs à refléter une image fidèle de la richesse relative des collectivités concernées. De plus, il est proposé la simplification du calcul de l'effort fiscal et de l'effort fiscal agrégé en le centrant sur les produits perçus par la commune elle-même plutôt que sur la pression fiscale subie par les ménages sur le territoire d'une commune. Afin d'éviter des évolutions trop importantes dans la répartition des dotations, le gouvernement étend la fraction de correction permettant le lissage des modifications. Les modalités de calcul de cette fraction de correction seront précisées par décret.

Cette réforme n'est pas neutre financièrement et pourrait impacter plusieurs dotations, notamment la répartition des dotations de péréquation.

PARTIE II : Les orientations budgétaires 2022

Le budget 2022 sera le budget de la mise en œuvre des politiques publiques, Il incarnera la déclinaison du programme du nouveau mandat. : L'éducation, la culture, le sport, l'environnement, le vivre-ensemble et la sécurité sont des priorités pour le budget à venir tant en fonctionnement qu'en investissement.

Dans cet environnement particulier où les besoins s'accroissent sans cesse, la Ville de Roissy-en-Brie fait le choix du service public et de la proximité. La Ville s'attache à allier rigueur et volontarisme pour un projet de territoire constructif visant à renforcer la cohésion sociale et assurer la transition écologique, dans un souci permanent de recherche d'efficacité de la dépense publique. Cet équilibre financier délicat sera à nouveau recherché et orientera le projet de budget 2022. Ainsi, il reste nécessaire de poursuivre les efforts d'optimisation en 2022 pour éviter la dégradation trop forte de nos ratios d'épargne. Une nouvelle démarche performance sera lancée pour appuyer ces efforts. Il s'agit toujours de dégager des mesures indispensables et pérennes pour garantir la solidité financière de la collectivité, maintenir le niveau du service rendu à la population et garantir le plan de financement du projet du mandat.

I. La section de fonctionnement

1.1 Les principales recettes de fonctionnement

La fiscalité directe locale

Le produit de la fiscalité peut varier en fonction de 3 paramètres :

- Les taux

En application des engagements politiques pris, les prévisions 2022 se basent **sur des taux toujours inchangés** :

Taxe sur le foncier bâti : 29.15 %

Taxe sur le foncier non bâti : 67.08 %

- La variation physique des bases

L'évolution prévisionnelle physique des bases d'imposition pour 2022 ne sera connue que fin mars, après réception de la notification.

- La revalorisation forfaitaire des valeurs locatives

Chaque année, les valeurs locatives cadastrales des logements, qui servent de base pour le calcul des impôts locaux (Taxe foncière et taxe d'habitation), sont revalorisées par l'application d'un coefficient forfaitaire. Depuis 2018, ce dernier est fixé en fonction de l'évolution sur douze mois de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) de novembre.

Ainsi, après 2.2 % en 2019, 0.9 % en 2020, 0.2 % en 2021, le coefficient qui sera appliqué en 2022 s'élèvera à 1.034, soit une augmentation des bases de 3.4 %.

Evolution de la fiscalité directe locale de 2019 à 2022 :

2018	2019	2020	2021	Prévision 2022
12 353 424 €	12 772 435 €	12 910 208 €	13 295 206 €	13 700 000 €

L'attribution de compensation

Versée par la Communauté d'agglomération Paris Vallée de la Marne (CA PVM), son montant tient compte des différents transferts de compétences entre la ville et l'EPCI. Pour 2022, son montant est estimé stable à environ 282 000 €.

Le fonds de solidarité des communes de la région d'Ile-de-France (FSRIF)

Ce dispositif de péréquation horizontale spécifique à la région Ile-de-France permet une redistribution des richesses entre les communes de cette région.

Evolution du FSRIF de 2018 à 2022 :

2018	2019	2020	2021	Prévision 2022
1 038 328.00 €	1 092 337.00 €	1 106 337.00 €	1 038 267.00 €	1 021 732.00 €

Le fonds national de péréquation des ressources communales et intercommunales (FPIC)

La fin du système dérogatoire bénéficiant aux ex SAN a été actée depuis la LF2018. La CA PVM qui était bénéficiaire du FPIC est devenue contributrice depuis 2021, cependant un mécanisme de garantie de sortie a été prévu et dans le PLF 2022, il est proposé un lissage sur 3 ans au lieu de 2 ans.

Evolution du FPIC de 2018 à 2022 :

En 2022, la ville deviendra contributrice du FPIC.

FPIC	2018	2019	2020	2021	Prévision 2022
Reversement à la commune	440 998 €	427 271 €	443 569 €	216 951 €	-124 465 € (contributeur)

Les autres recettes fiscales

Les prévisions 2022 des autres recettes fiscales ont été établies à partir du réalisé des années précédentes et seront quasi stables.

Recettes	2018	2019	2020	2021 Estimé	Prévision 2022
Taxe additionnelle aux droits de mutations	863 443 €	971 648 €	883 967 €	984 284 €	860 000 €
Taxe sur la consommation finale d'électricité	332 176 €	340 127 €	367 649 €	340 279 €	335 000 €
Taxe locale sur la publicité extérieure	24 203 €	19 884 €	15 474 €	19 188 €	21 466 €
Taxe sur les pylônes électriques	158 560 €	162 580 €	170 285 €	174 171 €	178 000 €

La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)

La DGF reste stable en 2022 malgré que la crise ait fait exploser le déficit public, avec un montant total de 26.8 milliards d'euros dont 18.3 milliards d'euros pour le bloc communal et 8.5 pour les départements.

DGF	2018	2019	2020	2021	Prévision 2022
Dotation forfaitaire	3 706 030 €	3 693 030 €	3 666 894 €	3 634 031 €	3 619 593 €
Dotation de solidarité urbaine	1 075 118 €	1 107 579 €	1 140 913 €	1 167 595 €	1 196 300 €
Dotation nationale de péréquation	419 029 €	377 126 €	339 413 €	311 235 €	311 235 €
Total DGF	5 200 177 €	5 177 735 €	5 147 220 €	5 112 861 €	5 127 128 €

Les compensations fiscales

La ville perçoit aussi des allocations compensatrices pour les exonérations fiscales en matière de Foncier bâti (essentiellement liées à la « Politique de la ville » et non bâti, ainsi que de Taxe d'habitation (personnes âgées de condition modeste).

Depuis 2021, la compensation de la perte de taxe d'habitation sur les résidences principales des communes est réalisée par l'intermédiaire de deux ressources fiscales distinctes : La part de TFPB départementale issue du territoire de la commune et une part des frais de gestion perçus par l'Etat (à titre principal sur les taxes additionnelles à la TFPB, taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM) et à titre subsidiaire, sur la cotisation foncière des entreprises (CFE) et sur la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)).

	2018	2019	2020	2021	Prévision 2022
Compensation taxes foncières	45 305 €	46 350 €	46 473 €	377 208 €	370 000 €
Compensation taxes habitation	309 817 €	342 399 €	379 981 €	-	-

Les recettes du domaine des services à la population

Depuis l'épidémie de Covid-19, les recettes issues des produits des services et du domaine sont en baisse, suite aux annulations des divers spectacles, activités... La prévision 2022 représente environ 2,27 millions d'euros.

	2018	2019	2020	2021 Estimé	Prévision 2022
Chapitre 70	2 367 631 €	2 574 174 €	2 040 255 €	2 015 500 €	2 276 410 €

1.2 Les principales dépenses de fonctionnement

La ville maintient ses efforts d'optimisation et les plans d'économies déjà réalisés avec, pour perspectives en 2022 et les années suivantes, une maîtrise des dépenses de fonctionnement, notamment sur les charges de personnel et les charges à caractère général.

Les dépenses de fonctionnement sont liées aux frais de structure de la collectivité (par exemple les fluides, l'entretien, la maintenance etc...) mais surtout aux objectifs politiques de la municipalité :

L'éducation : pour la réussite éducative des jeunes Roisséens

- Restauration scolaire :

Depuis quelques années, la ville a retenu, dans le cadre d'un marché très ambitieux, un prestataire de restauration qui propose des repas qui vont au-delà des exigences de la loi Egalim. Nous sommes aujourd'hui à 73 % de produits bio ou locaux proposés. Cette dépense est estimée à 896 150 € pour 2022. Il s'agit de la principale dépense du chapitre 011.

- Les classes de découvertes et les séjours.

La ville encourage les départs en classes de découverte et en séjours de vacances qui incitent les enfants à s'ouvrir aux autres. De plus, ils permettent à tous de vivre la même expérience, de créer du lien et de lutter contre les inégalités sociales. En 2022 ; 11 classes partiront en classe de neige. Le service enfance organisera 2 séjours (hiver été) et 3 mini séjours. Cela représentera une dépense de 215 650 € au chapitre 011.

Le service jeunesse organisera 2 séjours (1 en hiver et un en été), 3 mini séjours et 1 chantier international. Cela représentera une dépense de 40 000€ au chapitre 011. A cela, il faut ajouter des dépenses en frais de personnel.

- Le financement des projets pédagogiques

Depuis plusieurs années, la ville finance les projets pédagogiques des écoles. Ceux-ci sont travaillés par les équipes enseignantes puis présentés à la ville pour obtenir les financements. Les projets sont sélectionnés en lien avec l'inspecteur de l'éducation nationale. 20.000 € sont alloués. Par exemple, sont régulièrement financés des spectacles, des sorties, des interventions pédagogiques etc... Cela complète le budget de fonctionnement (fournitures, livres, pharmacie etc...) alloué aux écoles qui s'élève à 114 350€.

- La politique jeunesse

La politique jeunesse sera poursuivie avec un nouveau dispositif complétant les bourses à projets et l'aide au permis de conduire : l'opération sac à dos, pour financer des projets de vacances. Le financement des projets est estimé à 10 000 €.

La politique sociale de la ville

Plus que jamais, avec la crise sanitaire et économique que nous traversons, la politique sociale est au cœur des préoccupations de la municipalité. Rappelons que le CCAS dispose des principales prérogatives en matière d'action sociale, néanmoins, d'autres actions sont menées par les services de la ville.

- Le centre social et culturel des Airelles

Le budget de fonctionnement du centre social (hors personnel) s'élèvera à 29 655 €. Il financera toutes les activités du centre social et culturel en direction des familles (accompagnement à la scolarité, café des parents, REAAP, soutien à la parentalité, etc...), des sorties et loisirs pour tous, de la ludothèque, des ateliers et manifestations diverses.

La Maison France service, située au centre social est un véritable outil de lutte contre les inégalités. Labellisée depuis le 8 février 2021, elle a accompagné près de 1500 personnes dans des démarches. A noter, le recrutement d'un conseiller numérique pour lutter contre l'exclusion numérique dont certains peuvent être victimes.

- La réforme en cours de la politique tarifaire des activités péri et extrascolaires

Par ailleurs, la ville souhaite modifier la politique tarifaire actuelle pour harmoniser les quotients familiaux, simplifier les démarches administratives, renforcer les politiques familiales, supprimer les effets de seuil et de tranche, harmoniser la progressivité sur l'ensemble des services et renforcer la lisibilité.

L'environnement et le cadre de vie

La ville travaille actuellement à la mise en place d'un MGPE qui permettra de changer tous les points lumineux énergivores soit environ 2.730 points générant, en outre, une économie de fonctionnement. Par ailleurs, le projet de forêts urbaines se poursuivra. Après un diagnostic des îlots de chaleurs réalisé en 2021, un schéma directeur sera réalisé courant 2022 pour 11.400 €.

En 2022, la ville concourra pour l'obtention de la troisième fleur au concours des villes et villages fleuris, les dépenses de fonctionnement liées au fleurissement et à l'entretien des espaces verts, sont estimées à 436 050 €.

Depuis plusieurs années, la ville a mis l'accent sur la propreté avec notamment la création du Service d'Intervention Rapide (SIR). Le budget de fonctionnement de la propreté s'élève à 160 535 €.

Le sport

La ville entend poursuivre sa politique sportive ambitieuse avec un budget alloué aux subventions pour les associations sportives de 254 500 €. Le sport pour tous est un engagement fort pris par la municipalité. Ainsi, la ville favorise la pratique du sport à des tarifs très compétitifs par le biais de l'école multisports et sports loisirs. Le budget de fonctionnement du sport représente environ 91 465 € environ avec 3.100 adhérents à des associations sportives.

La culture et l'évènementiel

Le budget de la culture s'élève à 338 700 € euros avec notamment l'organisation d'une saison culturelle mais aussi de belles rencontres et manifestations comme la RUN COLOR.

La sécurité

L'année 2022 verra le renforcement de l'équipe avec l'arrivée d'une brigade cynophile et la poursuite du déploiement des caméras de vidéo protection.

Prospective des différents chapitres

Les charges à caractère général

La volonté de maîtrise se cristallise toujours autour d'une enveloppe cible autour des 6 millions d'euros. Au vu des nombreuses augmentations contraintes (énergie, contrats...) cet effort nécessite donc une remise en question permanente des autres dépenses.

Chapitre 011	BP 2018	BP 2019	BP 2020	BP 2021	Prévision BP 2022
Charges à caractère général	6 253 587 €	6 176 068 €	5 621 723 €	6 097 761 €	6 200 000 €
<i>Evolution N/N-1</i>	-11.09 %	-1.24 %	-8.98 %	+8.47 %	+8.51 %

Les charges de personnel et frais assimilés

Représentant plus de la moitié du budget de fonctionnement, le budget de masse salariale 2022 traduira un effort conséquent pour renforcer le service public au bénéfice des usagers. Il comprendra notamment les mesures nationales qui impactent la masse salariale. Le budget prévisionnel devra prendre en compte le glissement vieillesse technicité estimé à 0,8 % de la masse salariale permanente. Il devra aussi tenir compte des différentes mesures décidées par les autorités nationales. En particulier l'évolution nationale prévue pour les grilles de catégorie C (C1, C2 et C3), agents de maîtrise et agents de police municipale du fait de l'augmentation de la valeur du SMIC au 1^{er} octobre 2021 et 1^{er} janvier 2022, et de la prime inflation versée en janvier 2022 et évaluée à 37 600 €.

Néanmoins, en 2022, les prévisions de dépenses de personnel sont légèrement en baisse par rapport à 2021. En effet, la collectivité restera attentive à sa politique de ressources humaines notamment en matière de recrutement. Chaque départ de la collectivité fait l'objet d'une analyse fine afin de déterminer les actions à mener (remplacement poste pour poste, transformation pour s'adapter à l'évolution des missions voir non remplacement).

Afin de maintenir l'évolution de la masse salariale conformément aux orientations, il s'agira :

- d'adapter régulièrement l'organisation pour une meilleure efficience,
- d'anticiper chaque départ en retraite. Il conviendra de continuer d'examiner systématiquement toutes les demandes de remplacements liées à ces départs afin de contenir la masse salariale et adapter les profils aux nouveaux besoins,
- de continuer à mobiliser les directions et les services opérationnels dans le pilotage de la masse salariale à partir d'outils de suivi partagé des dépenses RH. Ainsi, toutes les directions et services devront contribuer à l'effort collectif,
- En 2022 les remplacements des agents en arrêts maladie et en maternité seront à nouveau limités et examinés au cas par cas selon les critères de continuité absolue de service, de norme d'encadrement et de face à face avec les usagers,
- La reconduction d'une enveloppe d'heures supplémentaires par service devrait permettre de contenir celles-ci.

Chapitre 012	BP 2018	BP 2019	BP 2020	BP 2021	Prévision BP 2022
Charges de personnel et frais assimilés	17 191 755 €	17 517 037 €	17 254 750 €	17 608 130 €	17 330 632 €
<i>Evolution N/N-1</i>	-4.18 %	+1.89 %	-1.50 %	+2.05 %	-1.58 %

Les subventions versées

La subvention versée au CCAS 2022 sera stable par rapport à 2020 et 2021. Rappelons qu'il s'agit d'une subvention d'équilibre. La Ville souhaite poursuivre sa politique en faveur de l'action sociale, ainsi que son soutien aux associations roisséennes. La ville participe également à la vie associative par le biais de subventions indirectes (prêts de locaux, de matériels, de véhicules, reprographie...).

L'épidémie de Covid-19 étant toujours d'actualité, en 2021, il y a eu moins de demande de subventions exceptionnelles dû à l'annulation de certaines compétitions ou manifestations. Les dossiers de demande des diverses structures font l'objet d'une étude systématique afin de déterminer le bon niveau de soutien de la ville, l'objectif étant que chaque association puisse mener à bien ses projets sur l'année 2022.

Subvention	2018	2019	2020	2021	Prévision 2022
CCAS	1 000 000 €	650 000 €	1 070 197 €	1 113 073 €	1 000 000 €
Autres	345 616 €	348 194 €	278 137 €	293 798 €	319 000 €
Total versé	1 345 616 €	998 194 €	1 348 334 €	1 406 871 €	1 319 000 €

Les charges financières

Le montant des intérêts de la dette est en baisse chaque année due à un remboursement dégressif doublé d'une politique de désendettement.

	2018	2019	2020	2021	Prévision 2022
Intérêts de la dette	453 301 €	427 396 €	351 658 €	321 424 €	293 011 €
<i>Evolution N/N-1</i>	<i>-4.69 %</i>	<i>-5.71 %</i>	<i>-17.72 %</i>	<i>-8.60 %</i>	<i>-8.84 %</i>

1.3 Evolution des dépenses réelles de fonctionnement

Conformément à l'article 13 de la loi de programmation des finances publiques du 22 janvier 2018, l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, exprimées en valeur, en comptabilité générale de la section de fonctionnement :

Chapitre	2018	2019	2020	2021 Estimé	Prévision 2022
011 – Charges à caractère général	5 906 498 €	5 745 570 €	4 918 427 €	5 605 439 €	5 800 000 €
012 – Charges de personnel	17 190 390 €	17 190 111 €	16 958 731 €	16 771 585 €	17 330 632 €
014 – Atténuations de produits	0 €	0 €	0 €	48 684 €	48 799 €
65 – Autres charges de gestion courante	1 661 977 €	1 281 086 €	1 676 182 €	1 766 841 €	1 645 115 €
66 – Charges financières	437 570 €	410 675 €	587 920 €	305 929 €	278 262 €
67 – Charges exceptionnelles	19 458 €	51 685 €	22 386 €	43 798 €	82 300 €
68 – Dotations aux provisions	0 €	0 €	0 €	2 900 €	0 €
Total DRF	25 215 893 €	24 679 127 €	24 163 646 €	24 545 176 €	25 185 108 €
Evolution en %	-2.99 %	-2.13 %	-2.09 %	+1.58 %	+2.61 %

1.4 Prévisions d'épargne en fin d'exercice

Le résultat de fonctionnement de l'exercice 2021 devrait être à hauteur de 600 000 €.

Ce résultat inférieur à celui de 2020 s'explique par le fait que l'année 2020 était particulière du fait du confinement, En effet, en 2020, des économies avaient été réalisées dues à la fermeture des écoles, et dans les bâtiments administratifs avec le recours au télétravail. En parallèle, en 2021, nous avons observé une augmentation des dépenses, notamment des fluides (Gaz, électricité, carburant + 685 700 €).

	2018	2019	2020	2021 Estimé	Prévision 2022
Recettes réelles de fonctionnement (Comptes 70 à 75)	25 216 639 €	26 210 153 €	26 081 647 €	25 596 469 €	26 100 000 €
Dépenses réelles de fonctionnement (Comptes 60 à 65)	24 758 864 €	24 216 768 €	23 553 341 €	24 015 698 €	24 300 000 €
Épargne de gestion	457 775 €	1 993 385 €	2 528 306 €	1 580 771 €	1 800 000 €
Intérêts de la dette	453 301 €	427 396 €	351 658 €	321 424 €	293 011 €
Épargne brute ou CAF	4 474 €	1 565 989 €	2 176 648 €	1 259 347 €	1 506 989 €
Remboursement Capital de la dette	1 409 243 €	1 398 854 €	1 437 406 €	1 483 039 €	1 626 772 €
Épargne nette	-1 404 769 €	167 135 €	739 242 €	-223 692 €	- 119 783 €

Épargne de gestion : elle correspond à l'excédent des recettes réelles de fonctionnement sur les dépenses réelles de fonctionnement hors travaux en régie et hors charges d'intérêts. Elle mesure l'épargne dégagée dans la gestion courante hors frais financiers.

Épargne brute ou CAF : elle correspond à l'épargne de gestion après déduction des intérêts de la dette. Appelée aussi « autofinancement brut », l'épargne brute est affectée à la couverture d'une partie des dépenses d'investissement (en priorité, le remboursement de la dette et, pour le surplus, les dépenses d'équipement).

Épargne nette : elle correspond à l'épargne de gestion après déduction de l'annuité de dette, ou épargne brute après déduction des remboursements de dette. Elle mesure l'épargne disponible pour l'équipement brut après financement des remboursements de la dette.

1.5 Relations financières avec la Communauté d'Agglomération (CA PVM)

Les mouvements financiers concernent principalement (hors Attribution de Compensation) des subventions d'équipement ou fonds de concours, ainsi que des remboursements de prestations concernant des conventions de mise à disposition de moyens et de personnel.

II. La section d'investissement

1.1 Les principales recettes d'investissement

A compter de 2022, le FCTVA sera versé automatiquement en vertu de l'article 57 du projet de loi de Finances pour 2021. L'automatisation consiste à remplacer l'examen manuel des dossiers de demande de remboursement envoyés aux préfectures par un calcul automatique sur la base des dépenses imputées sur un ensemble de comptes éligibles.

Cette réforme va permettre de simplifier et d'harmoniser les règles de la gestion du FCTVA. Elle permettra par ailleurs d'améliorer la sécurité juridique et comptable de la procédure.

Les recettes propres de la section d'investissements sont les suivantes :

- Le Fonds de compensation de la TVA (FCTVA), estimé à 480 000 € (sur la base des dépenses d'investissement éligibles réalisés en 2021) ;
- Les excédents de fonctionnement capitalisés, pour 2 285 802 € ;
- La Taxe d'aménagement, s'élevant à 103 000€ environ ;
- Le produit des amendes de police, pour environ 4 000€.

Plusieurs opérations d'investissement seront subventionnées, principalement par la Région Ile de France, l'Etat, le Département et la CAF.

Par ailleurs, il est important de noter qu'à ce stade de la préparation budgétaire, plusieurs arbitrages restent à effectuer, en fonctionnement comme investissement. Les éléments présentés dans ce rapport sont destinés à alimenter les débats du Conseil Municipal et s'appuient sur des hypothèses susceptibles d'évoluer selon les arbitrages.

1.2 Les principales dépenses d'investissement

Le programme d'investissement pour 2022 devra se montrer ambitieux tout en étant rigoureux en se conformant à la trajectoire des équilibres financiers.

En ce début de mandat, l'ambition politique est forte de porter les nouveaux projets liés aux engagements pris pendant la campagne électorale. Les dépenses d'investissement concerneront principalement les secteurs du cadre de vie, de la sécurité et de l'éducation avec entre autres, les éléments suivants :

- Fin de la construction et l'aménagement de la MTL – maison des associations et centre de loisirs (3 502 200 €) ;
- Frais d'étude création d'une salle de boxe, de tennis de table (140.000€) ;
- Frais d'étude Travaux aménagement d'un espace sports au Gymnase Charles Chauve – (10.000€) - travaux 200.000€ ;
- L'aménagement et la réfection de voirie (1 110 000 €) ;
- La réfection du sol de la halle du marché et réfection de l'étanchéité des caniveaux du marché (48 000 €) ;
- Le réaménagement de l'ancien Pub - projet Micro folie (300 000€) ;
- Le remplacement de jeux extérieurs (44 600€) ;
- Les travaux du programme ADAP – accessibilité (200 000€) ;
- La réfection des établissements scolaires (300.000€) ;
- Solde de l'acquisition du nouveau café Club (76 000 €) ;
- La création parking du château d'eau (276 000 €) ;
- L'acquisition de 2 Véhicules pour le service propreté et espaces verts (97 163 €) ;
- L'extension du réseau de vidéo protection (182 585 €) ;
- Frais d'étude dans le cadre du programme ACTEE (ensemble des bâtiments communaux) 70.000€ ;
- Remplacement des standards téléphoniques (170.000€) ;
- Acquisition d'un logiciel de traitement électronique du courrier (30.000€).

1.3 Les engagements pluriannuels

Afin d'améliorer la transparence des engagements financiers et la visibilité financière à moyen terme, la Ville s'est engagée dans la programmation pluriannuelle de ses investissements. En 2019, une AP/CP (Autorisation de Programme et Crédits de Paiements) a été mise en place pour les travaux de rénovation de la MTL.

AP / CP N°	Opération	Montant total	CP 2019	CP 2020	CP 2021	CP 2022
2019001	Réhabilitation de la Maison du Temps Libre (MTL)	4 460 169 €	750 000 €	188 612 €	1 735 258 €	1 786 749 €
Réalisé (en TTC)			63 882 €	28 734 €	970 879 €	-

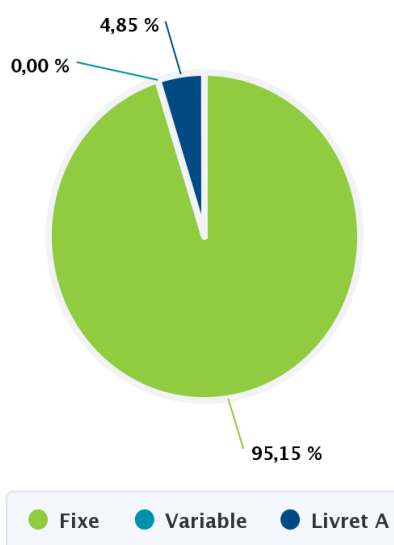
1.4 Gestion et encours de la dette

Aucun des 24 emprunts n'arrivera à terme avant 2025, la gestion de la dette restera donc un point central dans la gestion financière de la Ville pour ces prochaines années.

Capital restant dû au 01/01/2022	Taux moyen	Durée de vie résiduelle	Durée de vie moyenne	Nombre de lignes
15 305 921 €	1.96 %	10 ans et 3 mois	5 ans et 5 mois	24

Dette par type de risque

Type	Encours	% d'exposition	Taux moyen (ExEx, Annuel)
Fixe	14 564 192 €	95.15 %	2.00 %
Variable	0 €	0.00 %	0.00 %
Livret A	741 729 €	4.85 %	1.26 %
Ensemble des risques	15 305 921 €	100.00 %	1.96 %

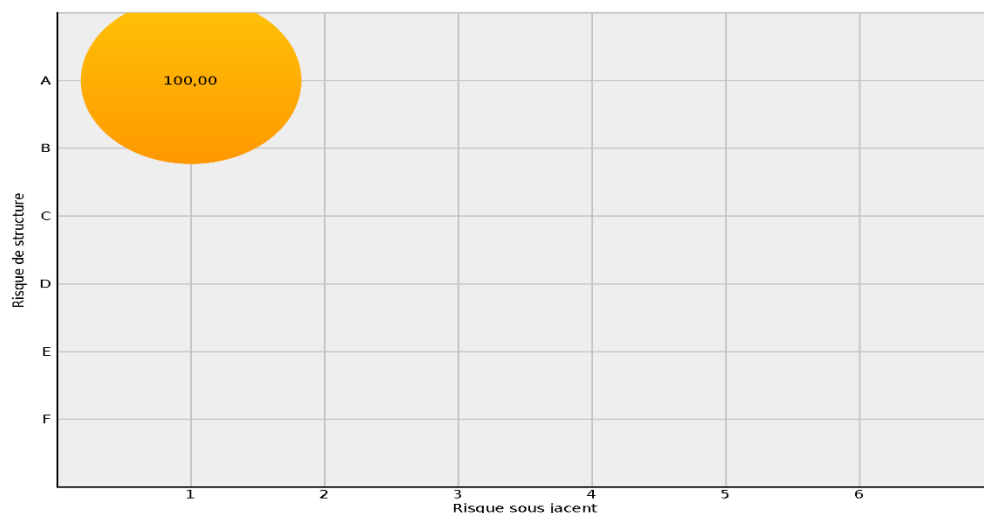


La structure de l'encours fait apparaître une part majoritaire de taux fixe (95.15 %). La ville ne possède plus aucun prêt structuré dans son encours, suite au refinancement conclu avec la SFIL en 2019, lui permettant de sécuriser sa dette tout en optimisant les frais financiers.

Dette selon la charte de bonne conduite

Taille de la bulle = % du CRD

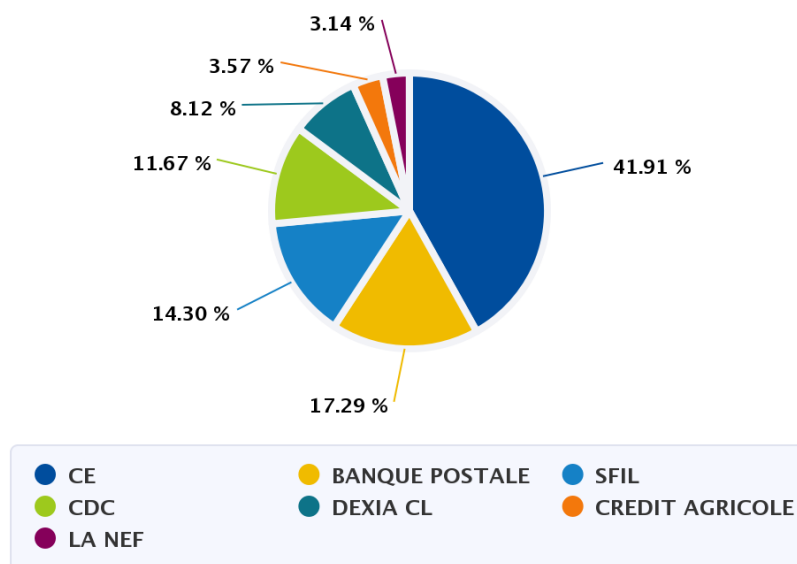
Risque faible *Ille de la bulle = % du CRD*



Risque élevé

Dette par prêteur

Prêteur	Nombre d'emprunt	Capital Restant Dû	% du CRD
Caisse d'Epargne	8	6 414 996.27 €	41.91 %
Banque Postale	3	2 647 098.08 €	17.29 %
SFIL	3	2 188 606.89 €	14.30 %
Caisse des dépôts et Consignation	4	1 786 504.95 €	11.67 %
Dexia	4	1 242 582.70 €	8.12 %
Crédit Agricole	1	545 687.58 €	3.57 %
Société Financière de la NEF	1	480 444.40 €	3.14 %
Ensemble des prêteurs	24	15 305 920.87 €	100.00 %



Dette par année

	2021	2022	2023	2024	2025
Encours moyen	15 107 926 €	14 361 050 €	12 718 104 €	11 051 802 €	9 356 855 €
Capital payé sur la période	1 523 698 €	1 626 772 €	1 650 838 €	1 675 939 €	1 702 122 €
Intérêts payés sur la période	321 424 €	293 221 €	259 895 €	220 554 €	181 528 €
Taux moyen sur la période	2.02 %	1.92 %	1.89 %	1.82 %	1.74 %

Evolution du besoin annuel de financement

Le besoin de financement est calculé comme les emprunts minorés des remboursements de dette (Article 13 de la Loi de programmation des Finances Publiques du 22 janvier 2018).

Si ce solde est positif, on parle de besoin de financement. A l'inverse, s'il est négatif, il s'agit d'une capacité de financement.

	2018	2019	2020	2021	Prévision 2022	Prévision 2023
Emprunt souscrit	1 176 267 €	1 050 000 €	1 100 000 €	1 200 000 €	1 200 000 €	1 200 000 €
Capital remboursé	1 409 243 €	1 398 854 €	1 437 406 €	1 483 039 €	1 626 772 €	1 744 838 €
Besoin de financement	-232 976 €	-348 854 €	-337 406 €	- 283 039 €	-426 772 €	-544 838 €

PARTIE III : Eléments sur les ressources humaines

Le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique comprend 95 articles et aborde de nombreux thèmes pour la fonction publique territoriale : Agents contractuels, carrière et mobilité, organismes consultatifs, temps de travail et autorisations d'absence, rémunération, grève dans la fonction publique territoriale... Certaines mesures sont d'application immédiate, d'autres nécessitent des décrets d'application. Ces mesures devraient permettre ainsi d'assouplir certaines règles en donnant aux employeurs publics une place centrale dans les décisions d'évolution de carrière en les dotant d'outils adaptés au contexte local.

Dans un contexte financier contraint, la politique des Ressources Humaines de la collectivité doit continuer de répondre à plusieurs enjeux pour maintenir la performance collective des services :

- maintenir un service public de qualité tout en contenant la masse salariale,
- développer le bien-être au travail et améliorer les conditions de travail des agents.

La politique ressources humaines traduit ces objectifs dont les effets sont mesurables tant sur les effectifs que sur les dépenses de personnel.

I. Structure des effectifs

EVOLUTION DES EFFECTIFS Ville de Roissy-en-Brie						
	ETP 2017 (au 31/12/2017)	ETP 2018 (au 31/12/2018)	ETP 2019 (au 31/12/2019)	ETP 2020 (au 31/12/2020)	ETP 2021 (au 31/12/2021)	Evolutio n entre 2020 et 2021
CATEGORIE A	11	11	17,8	16,3	18,43	13,06%
% de représentation	2,30%	2,42%	4,09%	3,76%	4,38%	
CATEGORIE B	44,34	46,4	44,45	45,9	42,87	-6,60%
% de représentation	9,28%	10,19%	10,20%	10,60%	10,14%	
CATEGORIE C	422,51	397,74	373,45	370,67	359,61	-2,98%
% de représentation	88,42%	87,39%	85,71%	85,63%	85,48%	
TOTAL ETP	477,85	455,14	435,7	432,87	420,91	-2,76%
Taux d'évolution		-4.75%	-4,27%	-0,65%	- 2,76%	

L'évolution réglementaire requalifiant les grades d'éducateur territorial de jeunes enfants et de conseillers territoriaux sociaux-éducatif en catégorie A, explique l'augmentation du nombre de catégorie A à compter de 2019.

II. Structure des dépenses de personnel

Le poste le plus important des dépenses de fonctionnement est celui des dépenses de personnel (37,8 milliards d'euros en 2018 pour les communes). La progression sensible générale de +1.9% en 2017 s'est nettement ralentie en 2018 (+0.3%) principalement par la suspension d'un an de la mise en œuvre du PPCR.

Plusieurs dispositions réglementaires ont impacté la masse salariale depuis 2017 expliquant notamment une évolution de près de 1 % entre le budget primitif 2016 et le budget primitif de 2017.

En 2018 les dépenses de personnel ont été impactées par la mise en place de l'indemnité différentielle sensée compenser la hausse de CSG bien que les pouvoirs publics aient partiellement atténué cette charge nouvelle en baissant certaines cotisations employeurs.

Une politique de revalorisation a été entreprise afin de reconnaître l'expérience des agents en tenant compte de la valeur professionnelle et de l'ancienneté.

Les heures supplémentaires de 2021 représentent 137 492 € contre 121 770 € en 2020. Un travail est mené pour contenir le montant des heures supplémentaires. Au-delà des budgets alloués par service, les heures de récupérations devront être privilégiées.

	2018	2019	2020	2021
Masse salariale Totale	17 158 155 €	17 363 673 €	17 034 797 €	16 764 587 €
Salaires nets versés	9 953 239 €	9 704 900 €	9 873 794 €	9 706 442 €
Charges salariales	2 399 113 €	2 242 226 €	2 233 824 €	2 193 876 €
Charges patronales	4 667 620 €	4 652 090 €	4 571 125 €	4 494 121 €
Eléments de paie en € brut	12 352 352 €	11 947 126 €	12 107 618 €	11 900 318 €
N.B.I	66 630 €	60 971 €	62 755 €	59 543 €
Régime indemnitaire	1 240 282 €	1 275 260 €	1 281 311 €	1 248 559 €
Heures supplémentaires	159 139€	155 794 €	121 770 €	137 492 €

La masse salariale 2021 est de 16 764 587 €, soit une baisse de 0,99 % par rapport à 2020.

Une quinzaine d'agents ont fait valoir leurs droits à la retraite en 2021. L'effectif ne devrait pas subir de variation en nombre et en Equivalent Temps Plein (ETP). L'objectif est la pérennisation

des emplois actuels avec notamment la stagiairisation de certains emplois déjà présents dans l'effectif.

III. Politique des ressources humaines

La politique RH, qui s'inscrit dans une recherche d'efficience, s'articule autour de deux axes :

- le suivi et la maîtrise de la masse salariale,
- l'amélioration permanente des conditions de travail des agents, garante de performance collective.

La recherche d'une plus grande efficience implique l'interrogation régulière de la pertinence de nos organisations. La Direction des ressources humaines partage chaque année avec les directions un certain nombre d'indicateurs présents au bilan social ou actualisés tous les ans (heures supplémentaires réalisées, taux d'absentéisme, ...).

Les échanges portent aussi sur les évolutions immédiates (opportunité de remplacer tout départ définitif, recours aux contractuels pour remplacement, accroissement temporaire/saisonniers) qu'à moyen terme (besoins en formation, profils d'agents recherchés au regard de l'évolution des besoins, optimisation des organisations...).

Ainsi, la collectivité poursuit son effort de maîtrise de la masse salariale en limitant les recrutements et en redéployant les effectifs via des mobilités internes.

Depuis 2018, un plan de titularisation a été mis en place afin de faciliter l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels de catégorie C. Ainsi, lutter contre l'emploi précaire permet d'offrir aux agents la possibilité de se projeter dans leur avenir personnel et professionnel avec plus de sérénité.

Ces titularisations offrent également de nouvelles perspectives aux agents en termes de formation et de mobilité interne. Elles vont également dans le sens du « management par la confiance » que veut impulser la ville : « Ce type de management ne prend du sens que si les conditions de travail des agents sont sécurisées. Il existe une cohérence entre cette politique de titularisation et cette dynamique managériale innovante, bienveillante et collaboratrice. » La garantie d'un service public de qualité passe par l'amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes qui le mettent en œuvre.

Dans le même temps, il convient de poursuivre l'amélioration des conditions de travail des agents, la mise en œuvre de formations, condition indispensable à la recherche d'une efficacité et d'une cohésion collectives.

A noter que l'année 2021 a été marquée par la gestion du COVID avec des frais induits importants. La ville a mis à disposition de ses agents des masques, autotests, plexiglaces, gels lingettes pour un coût total de 15.000 €

Toutes ces orientations ont été reprises en 2021 dans les lignes directrices de gestion de la collectivité.

IV. Actions sociales et parcours professionnel des agents

Depuis le 1er janvier 2019, la ville de Roissy-en-Brie est adhérente au Comité National de l'Action Sociale (CNAS), offrant ainsi à ses agents une couverture sociale plus large afin de répondre au mieux aux besoins de ses agents et à la définition de l'action sociale qui consiste « à améliorer les

conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face aux situations difficiles ». La participation de la ville au CNAS est estimée à 92 000 € en 2020. Le nombre d'adhérents est stable entre 2020 et 2021, soit environ 413 adhérents chaque année.

V. Développement de l'offre de service RH

Une réflexion sur les pratiques RH a été menée pour permettre d'améliorer l'information auprès des agents sur leur parcours professionnel, la formation, l'action sociale, etc.

Elle a abouti à la proposition suivante :

Depuis 2019, des rencontres ou permanences RH sur différents sites ont été expérimentées. Cette proposition contribue à une plus forte cohésion des équipes et permet de tisser les liens «de terrain » réguliers et indispensables entre les directions fonctionnelles et opérationnelles.

De plus, la mobilité interne est le mode de recrutement privilégié. D'abord parce qu'elle permet de donner des perspectives d'évolution aux agents qui ne souhaitent ou ne peuvent plus exercer le même métier. Ainsi, la mobilité interne permet de dynamiser les possibilités d'évolution professionnelle des agents (évolution verticale ou horizontale). Elle contribue dans la mesure du possible et des postes vacants de veiller à leur intégrité physique en leur permettant de rester en activité et parfois en limitant le risque d'usure professionnelle. Ensuite, parce qu'elle permet de maîtriser les effectifs et donc la masse salariale (lutte contre l'absentéisme, opportunité de remplacement, de redistribution des missions, ...).

Enfin, la collectivité participe financièrement à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance. Le montant de la participation pour la santé mutuelle et prévoyance est de 19 558 € en 2021.

VI. Temps de travail

Le règlement d'aménagement du temps de travail qui a été adopté en 2018 prévoyait les principes suivants :

- L'application de la durée légale des congés annuels est de 5 fois les obligations hebdomadaires de services calculées en jours (25 jours),
- Un temps de travail hebdomadaire moyen de 36h40/semaine avec l'octroi de 10 jours de réduction du temps de travail en compensation, soit une durée de travail effectif annuelle de 1 607 heures.

La réorganisation du temps de travail ne visait pas uniquement un allongement pour atteindre la durée légale de 1 607 heures. Elle répondait aussi à des enjeux managériaux, à la qualité du service rendu ou encore à l'optimisation de nos moyens.

Ces organisations ont permis une meilleure flexibilité en adaptant la durée du travail en fonction des besoins en réduisant la durée de travail en période de faible activité et en augmentant la durée de travail en période plus intense. Des ajustements sur le service de l'enfance et de la jeunesse ont été réalisés après l'exercice d'une année d'annualisation. L'augmentation du temps de travail a permis de diminuer le nombre d'animateurs.

Ces réorganisations ont eu pour effet de limiter le recours aux remplacements et de diminuer les heures supplémentaires.

VII. La protection sociale complémentaire

Depuis 2007, dans le cadre de leur politique d'accompagnement social à l'emploi, les collectivités locales et leurs établissements ont la possibilité de participer financièrement aux contrats souscrits par leurs agents en matière de santé et/ou de prévoyance, pour faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt prolongé de travail lié à une maladie ou à un accident.

Ce dispositif de protection sociale complémentaire permet actuellement aux employeurs publics de participer :

- Soit au coût des contrats individuels souscrits directement par les agents dès lors que ceux-ci sont labellisés, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités,
- Soit au coût des contrats souscrits par les employeurs eux-mêmes auprès de prestataires mutualistes, dans le cadre de **conventions dite de participation** signées après une mise en concurrence afin de sélectionner une offre répondant aux besoins propres de leurs agents. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au Centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées.

Pour leur part, depuis le 1^{er} janvier 2016, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de proposer une couverture complémentaire de santé collective à l'ensemble de leurs salariés, avec une obligation de financement au minimum de 50% de la cotisation. Les salariés, quant à eux, ont en principe l'obligation d'adhérer à la mutuelle collective.

Dans le but d'harmoniser les pratiques et les droits entre la fonction publique et les entreprises privées, le législateur a souhaité engager une réforme de la protection sociale complémentaire à travers la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les nouvelles obligations en matière de protection sociale complémentaire :

Prise en application de cette loi, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 redéfinit la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents fonctionnaires et contractuels de droit public.

Dans l'attente des décrets d'application qui devraient paraître d'ici la fin de l'année, un certain nombre de dispositions sont d'ores et déjà connues.

Ainsi, la **participation financière des employeurs publics, jusqu'à présent facultative, deviendra obligatoire** au :

- 1^{er} janvier 2025 pour les contrats de prévoyance souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera au minimum de *20% d'un montant de référence précisé par décret*,
- 1^{er} janvier 2026 pour les contrats de santé souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera alors de *50% minimum d'un montant de référence précisé par décret*.

Néanmoins, pour les conventions de participation déjà mise en place avant le 1^{er} janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance ne seront applicables aux employeurs publics qu'au terme des conventions.

Pour la mise en œuvre de cette réforme au niveau local, l'ordonnance prévoit que les collectivités et leurs établissements organisent, au sein de leurs assemblées délibérantes, un **débat sur la protection sociale complémentaire** dans un délai d'un an à compter de la publication de

l'ordonnance, soit avant le 18 février 2022 puis, régulièrement, dans un délai de 6 mois à la suite du renouvellement général de ces assemblées.

Ce débat doit notamment porter sur les enjeux de la protection sociale complémentaire, la nature des garanties envisagées, le niveau de participation de la collectivité et sa trajectoire, le calendrier de mise en œuvre et l'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire.

Concernant ce dernier point, il est rappelé que l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, prévoit que des accords peuvent être conclus et signés au niveau local dans le cadre de négociations entre les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et l'autorité territoriale. En cas d'**accord majoritaire** portant sur les modalités de la mise en place d'un contrat collectif (convention de participation), cet accord pourra prévoir :

- Le niveau de participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire en « santé » et/ou « prévoyance ».
- L'adhésion obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que ce/ces contrats collectifs comportent.

Les enjeux du dispositif de protection sociale complémentaire :

Pour les agents, la protection sociale complémentaire représente un enjeu important compte tenu notamment de l'allongement de la durée des carrières et des problèmes financiers et sociaux que peuvent engendrer des arrêts de travail prolongés et/ou répétés. Dans bien des cas, le placement en demi-traitement ou le recours à des soins coûteux, entraîne des difficultés de tous ordres et parfois des drames humains. L'objectif de la réforme est donc bien de tendre vers une couverture totale des agents de la fonction publique territoriale, à l'instar des salariés du privé aujourd'hui.

Pour la collectivité, il s'agit d'une véritable opportunité de valoriser notre politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de ses agents, la collectivité crée une dynamique positive et accroît l'attractivité des emplois que nous avons à pourvoir.

Cette protection sociale vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail existants et concourt à limiter la progression de l'absentéisme.

Selon un baromètre IFOP pour la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- ✓ 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62% ont choisi la labellisation et 38% la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent (contre 17,10 euros en 2017).
- ✓ Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62% ont choisi la convention de participation et 37% la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent (contre 11,40 euros en 2017).

Ce sont donc aujourd'hui **89% des employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance**. Ils mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme un véritable investissement dans l'humain et non sous un angle purement budgétaire.

Pour rappel, la « **complémentaire santé** » concerne le remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, afin de diminuer le reste à charge de l'assuré.

	Taux de remboursement moyen de la Sécurité Sociale
Honoraires des médecins et spécialistes	70%
Honoraires des auxiliaires médicaux (<i>infirmière, kiné, orthophoniste...</i>)	60%
Médicaments	30% à 100%
Optique, appareillage	60%
Hospitalisation	80%

Dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation « santé », le contrat collectif devra être proposé aux agents actifs mais aussi aux retraités (solidarité intergénérationnelle) et couvrir les garanties minimales suivantes :

- La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale,
- Le forfait journalier en cas d'hospitalisation,
- Les frais pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Un décret déterminera le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux pour soins dentaires et optiques entrant dans le champ de cette couverture.

S'agissant de la « **prévoyance** » ou « garantie maintien de salaire », celle-ci permet aux agents de se couvrir contre les aléas de la vie (*maladie, invalidité, accident non professionnel, ...*) en leur assurant un maintien de rémunération et/ou de leur régime indemnitaire en cas d'arrêt de travail prolongé. Il est rappelé qu'au-delà de trois mois d'arrêt pour maladie ordinaire, l'agent concerné perd la moitié de son salaire et, au-delà de douze mois, la totalité.

La couverture des risques en matière de « **prévoyance** » concerne :

- L'incapacité de travail : maintien de rémunération pendant la période de demi-traitement pour maladie,
- L'invalidité : maintien de rémunération pendant la période allant de la reconnaissance d'invalidité jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite,
- L'inaptitude : poursuite de l'indemnisation après l'invalidité, par un complément de retraite sous forme de capital afin de compenser la perte de retraite due à l'invalidité, à partir de l'âge légal de départ à la retraite,
- Le décès : indemnisation correspondant à 100% de la rémunération indiciaire annuelle brute en cas de décès en activité.

Dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation, il est possible de décider des garanties minimales proposées aux agents, de l'assiette de cotisations incluant le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire et/ou le régime indemnitaire et des prestations versées (*maintien de rémunération pouvant aller de 80% à 95% du traitement net*).

L'accompagnement du Centre de gestion :

L'ordonnance du 17 février 2021 prévoit que les Centres de Gestion ont pour **nouvelle mission obligatoire**, à compter du 1^{er} janvier 2022, la conclusion de conventions de participation en « santé » et « prévoyance » à l'échelle départementale ou supra-départementale, en association notamment avec d'autres Centres de Gestion.

Cette mission s'accomplissant sans mandat préalable, une enquête auprès des employeurs locaux doit permettre de recueillir les besoins et d'affiner les statistiques de sinistralité pour les intégrer dans le cahier des charges de consultation des prestataires. Les collectivités et établissements publics pourront adhérer à ces conventions départementales (ou supra-départementale) par délibération, après avis du Comité technique, et signature d'une convention avec le Centre de Gestion.

L'adhésion à ces conventions demeurera naturellement facultative pour les collectivités, celles-ci ayant la possibilité de négocier leur propre contrat collectif ou de choisir de financer les contrats individuels labellisés de leurs agents.

Dans ce cadre, le centre de gestion de Seine et Marne s'est engagé pour la mise en place de conventions de participation en santé et en prévoyance. Il conduira les consultations, les négociations et la mise au point des conventions avec les prestataires retenus.

En l'absence des décrets d'application permettant d'engager la procédure de consultation, le Centre de gestion sera en mesure de proposer les deux conventions de participation « santé » et « prévoyance » à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les dispositifs existants au sein de la collectivité et les perspectives d'évolution

Au-delà de ces éléments, le débat au sein de l'assemblée délibérante porte également sur des points spécifiques à la collectivité, notamment :

Un état des lieux des garanties actuellement proposées, type de contrat (individuel labellisé/collectif convention de participation), du nombre d'agents bénéficiaires et du montant de la participation financière actuelle.

La couverture des risques en matière de « prévoyance » :

Par délibération n° 129/2015 du 14 décembre 2015, la commune de Roissy-en-Brie a mis en place une participation à la cotisation Prévoyance santé.

Ce contrat de prévoyance santé permet aux agents placés en congé de maladie et rémunérés à demi-traitement de bénéficier d'un complément de rémunération afin de garantir le maintien de leur niveau de vie.

Au terme d'une procédure de consultation, une commission d'appel d'offres s'est réunie le 30 novembre 2015, afin de retenir l'offre de la SMACL devenue Territoria Mutuelle. Ce marché a été reconduit d'une année sur 2022 pour permettre de bénéficier des conventions de groupe du centre de gestion. Une plus grande mutualisation des risques rendra le rapport prix/prestations plus attractif pour les agents.

Actuellement, la commune contribue au contrat de prévoyance à hauteur de 0,2% du traitement indiciaire de base, nouvelle bonification indiciaire comprise pour tout contrat souscrit par un agent titulaire, stagiaire ou non titulaire employé sur en emploi permanent. La souscription s'effectue de manière individuelle et n'est pas obligatoire.

En 2020, selon les derniers comptes de résultats techniques, 135 agents bénéficient de cette garantie. 50% des adhérents ont plus de 50 ans et 77% sont des femmes.
33.3% des sinistres clôturés concernent les plus de 60 ans.
En 2021, cette participation représente une cotisation annuelle de 4 934€ pour l'ensemble des agents.

La couverture des risques en matière de « **complémentaire santé** » :

Par délibération du 17 décembre 2012, la commune de Roissy-en-Brie a mis en place au 1^{er} janvier 2013, une participation à la protection sociale complémentaire des agents.

Les bénéficiaires sont les agents titulaires ou stagiaires et agents non titulaires employés de manière permanente depuis au moins 6 mois et ce, quelle que soit leur quotité de travail. Sur production d'une attestation d'adhésion d'une mutuelle labellisée*, ils bénéficient d'une participation semestrielle en trois paliers :

- Traitement indiciaire inférieur à 1500 euros : 160 euros annuel
- Traitement indiciaire entre 1500 et 2000 euros : 130 euros annuel
- Traitement indiciaire supérieur à 2000 euros : 100 euros annuel

Le traitement de référence est celui de décembre de l'année N-1.

Pour les agents recrutés ou quittant la collectivité en cours d'année, cette prestation est versée au prorata du temps de présence dans la collectivité. Le montant versé ne peut excéder le montant total de cotisation.

En 2021, la collectivité a reversé pour 109 agents : 14 623€.

** Une mutuelle labellisée est une mutuelle qui reçoit un **label de la part de l'ACPR**, l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution. Cette autorité est chargée de la supervision des secteurs bancaires et d'assurance. Il permet de distinguer la mutuelle et l'autorise à offrir un service de complémentaire santé à destination des employés et fonctionnaires. Le label valide en effet que le contrat proposé par la mutuelle répond à des critères sociaux de solidarité. En devenant labellisée, une mutuelle santé peut être éligible au financement accord par les collectivités territoriales et les établissements publics à destination de leurs agents (comme le prévoit le décret 2011-1474 de novembre 2011).*