

Rapport d'Orientation Budgétaire 2023

Le débat d'orientation budgétaire a pour vocation d'éclairer le vote des élus et de permettre à l'exécutif de tenir compte des discussions afin d'élaborer des proportions qui figureront dans le budget primitif de la collectivité. Le débat d'orientation budgétaire n'a aucun caractère décisionnel.

Le DOB est obligatoire dans les communes, EPCI et syndicats de 3500 habitants et plus. Il doit avoir lieu dans les deux mois précédents l'examen du budget par l'assemblée délibérante. (Article L2312-1 du CGCT).

Le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 apporte des informations quant au contenu, aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire.

Le débat d'orientation budgétaire doit faire l'objet d'un rapport conformément aux articles L.2312-1, L.3312-1 et L.5211-36 du CGCT.

Contenu obligatoire :

- Les orientations budgétaires envisagées portant sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes en fonctionnement et en investissement. Sont notamment précisées les hypothèses d'évolution retenues pour construire le projet de budget, notamment en matière de fiscalité, de subventions ainsi que les principales évolutions relatives aux relations financières entre la collectivité et le groupement dont elle est membre
- La présentation des engagements pluriannuels
- Les informations relatives à la structure et à la gestion de l'encours de la dette.

Dans les communes de plus de 10 000 habitants, les EPCI de plus de 10 000 habitants et qui comprennent au moins une commune de 3 500 habitants, et les départements, le rapport comporte également 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 bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature ;
- À la durée effective du travail.
- À l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, exprimées en valeur, en comptabilité générale de la section de fonctionnement.
- À l'évolution du besoin de financement annuel calculé comme les emprunts minorés des remboursements de dette.

Sommaire

Table des matières

PARTIE I : Le contexte de la préparation budgétaire 2023.....	5
I. Le contexte économique national et international	5
1.1 - Zone Euro : risque important de récession économique.....	5
1.2 - Focus sur la France.....	5
II. Les mesures de la loi de finances 2023.....	6
PARTIE II : Les orientations budgétaires 2023	9
I. La section de fonctionnement.....	9
1.1 Les principales recettes de fonctionnement	9
La fiscalité directe locale	9
L'attribution de compensation	10
Le fonds de solidarité des communes de la région d'Ile-de-France (FSRIF)	10
Les autres recettes fiscales	10
La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)	10
Les compensations fiscales.....	11
Les recettes du domaine des services à la population	11
1.2 Les principales dépenses de fonctionnement	11
Les charges à caractère général.....	13
Les charges de personnel et frais assimilés.....	13
Les subventions versées	14
Les charges financières	14
1.3 - Evolution des dépenses réelles de fonctionnement.....	15
1.4 - Prévisions d'épargne en fin d'exercice	15
1.5 - Relations financières avec la Communauté d'Agglomération (CA PVM)	16
II. La section d'investissement	16
1.1 - Les principales recettes d'investissement	16
1.2 - Les principales dépenses d'investissement	17
1.3 - Les engagements pluriannuels.....	17
1.4 - Gestion et encours de la dette	18
Dettes par type de risque	18
Dettes selon la charte de bonne conduite.....	19
Dettes par prêteur	20
Dettes par année.....	20
Evolution du besoin annuel de financement.....	20
PARTIE III : Éléments sur les ressources humaines.....	22

I. Structure des effectifs	22
II. Structure des dépenses de personnel.....	22
III. Politique des ressources humaines	24
IV. Actions sociales et parcours professionnel des agents	24
V. Développement de l'offre de service RH	25
VI. Temps de travail.....	25
VII. La protection sociale complémentaire	26
Conclusion.....	Erreur ! Signet non défini.

PARTIE I : Le contexte de la préparation budgétaire 2023

I. Le contexte économique national et international

Dans le monde entier, l'inflation a atteint en 2022 des sommets non vus depuis plusieurs décennies. Cette situation a conduit les banques centrales à durcir significativement les conditions financières ; pour certaines, depuis presque un an. Le durcissement des politiques monétaires se fait au détriment du soutien à l'activité économique.

Du fait de sa proximité géographique au conflit en Ukraine et de sa dépendance aux hydrocarbures russes, l'Europe est la région la plus affectée par les répercussions économiques de la guerre. En zone Euro, l'inflation a atteint 10,7 % en octobre.

1.1 - Zone Euro : risque important de récession économique

La zone Euro est la région la plus exposée aux répercussions économiques du conflit en Ukraine. Celui-ci a provoqué d'importantes perturbations dans l'approvisionnement énergétique. La zone Euro y fait face en diversifiant géographiquement ses importations d'énergie ; cela se fait, en revanche, de façon limitée et particulièrement coûteuse. Tout cela participe à ralentir la consommation des ménages ainsi que la production – le pouvoir d'achat étant en baisse et les coûts énergétiques devenant insupportables pour certaines entreprises.

Si les politiques budgétaires mises en place par les États de la zone Euro tentent d'éviter une forte récession économique, ce n'est pas le cas de la politique monétaire européenne, alignée sur celle de la réserve fédérale. La BCE, après avoir mis fin à sa politique de « quantitative easing » au S1 2022, a commencé à remonter ses taux directeurs (taux de dépôt à 1,50 % en novembre), lutte activement contre l'inflation. Ce durcissement monétaire s'effectue au détriment de l'activité économique.

1.2 - Focus sur la France

France : la croissance ralentit mais reste positive au T3

L'année 2022 fut une année moins faste que prévue, en raison de la guerre en Ukraine et de la crise énergétique qui en a découlé. La croissance du PIB au premier trimestre 2022 a été de - 0,2% en variation trimestrielle pour ensuite connaître un rebond de 0,5 % au T2. La croissance est légèrement positive au troisième trimestre (0,2 %), mais en repli par rapport au T2. L'activité française a continué de résister globalement malgré une inflation élevée.

Ainsi, la croissance annuelle française en 2022 est de 2.6 %.

France : un marché du travail en tension.

Profitant des fortes créations d'emploi dans un contexte de hausse de la population active, le taux de chômage recule globalement depuis le T4 2020. Il est passé en France métropolitaine de 8,8% au T2 2020 à 7,1 % au T3 2022, niveau où il est quasi stable depuis un an. Selon les dernières données publiées par Eurostat, il serait en baisse au T4 2022, atteignant 7 % en novembre 2022. De nombreuses entreprises font face à des difficultés de recrutement.

Une inflation record

La France a connu un choc inflationniste inédit au premier semestre 2022 à l'instar de nombreux pays. La hausse des prix n'avait pas atteint un tel niveau depuis le milieu des années 1980. La majeure partie de cette inflation est imputable à l'augmentation drastique des prix de l'énergie subséquente à l'éclatement de la guerre en Ukraine en février 2022. Après avoir ralenti en août et en septembre (5,9 % et 5,6 %), l'inflation est repartie à la hausse en octobre (6,2 %). Cette hausse

de l'inflation provient principalement de l'accélération des prix de l'énergie, de l'alimentation et des produits manufacturés.

France, baisse du budget 2023

Après plusieurs années marquées par un budget fortement expansionniste en réponse à la crise sanitaire, le déficit budgétaire diminuera en 2023 et les finances publiques devraient petit-à-petit retrouver une trajectoire plus soutenable selon les projections du gouvernement. D'après la loi de finances 2023, le déficit public devrait atteindre 5 % du PIB en 2022 (après 6,4 % en 2021) et s'y stabiliser en 2023. Le ratio de dépenses publiques devrait poursuivre sa baisse en 2023. Il s'établira à 56,6 % du PIB, malgré la mobilisation des finances publiques pour protéger les ménages et les entreprises contre la crise énergétique. La loi de finances 2023 prévoit une baisse de 1,5 % en volume pour les dépenses publiques, principalement en raison de la forte diminution des mesures de soutien d'urgence pour faire face aux conséquences économiques de la pandémie. Un risque pèse sur les finances publiques françaises avec la montée des taux directeurs de la Banque centrale européenne et la mauvaise conjoncture macroéconomique. Le taux d'intérêt obligataire de la France à 10 ans grimpe à des niveaux non vus depuis une décennie. Le poids de la dette va donc augmenter dans les années à venir et contraindre la France à plus de rigueur dans la gestion de ses finances publiques.

II. Les mesures de la loi de finances 2023

Prévisions des concours financiers de l'État aux collectivités locales

Les montants annuels prévisionnels des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales sont fixés de la manière suivante : (en Mds € courants)

(en Mds € courants)	2023	2024	2025	2026	2027
Concours financiers	53,15	53,31	53,89	54,37	54,57

Dans le cadre de la loi de finances pour 2023, il est aujourd'hui prévu une sensible progression des concours financiers de l'Etat avec une hausse de +1.1 Md€ par rapport à la LFI pour 2022. En effet, la réforme des indicateurs financiers bénéficie pour une année de plus d'un coefficient de neutralisation de 100% supprimant son impact à venir sur le calcul des dotations des collectivités et EPCI. Cette progression s'explique également par la hausse de la TVA, un niveau de FCTVA élevé, le dynamisme des compensations de la réforme des impôts de production et le versement du solde du Plan de Soutien et de Relance (PSR) au titre du soutien exceptionnel de l'Etat pour la croissance des prix de l'énergie et la revalorisation du point d'indice de la fonction publique. À noter que les communes ne devraient être que partiellement impactées par ces mécanismes de progression car elles ne sont pas concernées par la TVA et les impôts de production. Les recettes fiscales progressent quant à elles avec une prévision de revalorisation de 8%2 en 2023 des bases de la TFPB.

Les dotations de soutien à l'investissement local de droit commun (DETR, DSIL, ...) devraient être maintenues et le FCTVA devrait augmenter de 200 M€ en 2023. Enfin, le Fonds de Péréquation des ressources intercommunales (FPIC) est adapté avec la suppression du seuil d'exclusion lié à un effort fiscal agrégé inférieur à 1 et un renforcement du dispositif de garantie de sortie ce qui permet de sécuriser davantage cette recette. Toutefois, les collectivités et EPCI devraient être, à partir de 2023, impactées par la Loi de Programmation des Finances Publiques pour 2023 à 2027. Ainsi, ce texte prévoit un retour du déficit public de la France sous les 3% à l'horizon de l'exercice 2027, déficit public qui pour mémoire était de 6.5% à la fin de l'année 2021.

Crédit du budget général dont le « fonds vert »

Le Gouvernement, engagé en matière de lutte contre le changement climatique, a annoncé fin août la création d'un fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires : le « fonds vert » de 150 millions d'euros

	Enveloppe 2023	Eligibilité	Objet
Fonds vert	1,5Mds€	Communes et EPCI à fiscalité propre en métropole ainsi que les PETR	Rénovation thermique, transition énergétique, mise aux normes; adaptation au changement climatique ; amélioration des friches ; mise en place de zones à faible émission

Maîtrise des dépenses publiques : dispositif mis en place pour respecter les objectifs

Le pacte de stabilité (contrats de Cahors) mis en œuvre en 2018 laisse place au pacte de confiance.

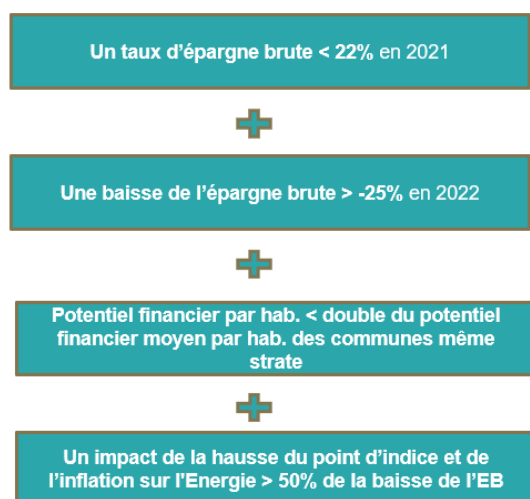
Filet de sécurité

La loi de finances rectificative pour 2022 a instauré une aide pour soutenir les collectivités les plus fragiles face à l'inflation et au relèvement du point d'indice.

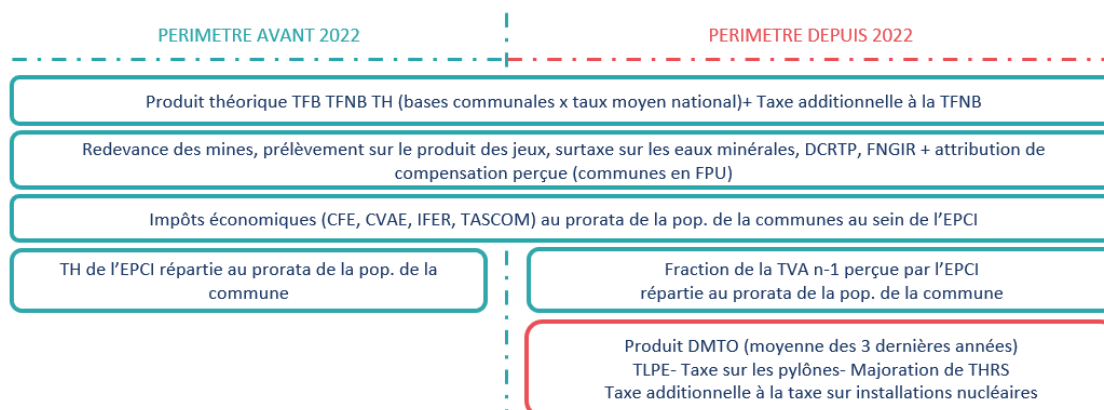
Dispositif de l'article 14 de la LFR pour 2022

Pourquoi ?	Compenser une partie de la hausse des dépenses 2022 liée à l'augmentation du point d'indice et à l'inflation des prix de l'énergie et de l'alimentation.
Pour qui ?	Communes et EPCI
Quel périmètre ?	Budget principal + annexes + subventions DSP
Quand faire la demande ?	Avant le 30 Juin 2023. Ou avant le 15 novembre pour versement d'un acompte de 30% qui sera notifié avant le 15 décembre 2022
Auprès de qui ?	Préfet de département et directeur départemental des finances publiques
Quelle date de versement ?	Au plus tard le 31 Octobre 2023

Les critères d'éligibilité



Une réforme des indicateurs financiers décalée pour l'effort fiscal mais maintenue pour le potentiel fiscal (Intégration de nouvelles ressources dans le calcul du potentiel fiscal)



PARTIE II : Les orientations budgétaires 2023

Le budget 2023 sera le budget de la mise en œuvre des politiques publiques, Il incarnera la déclinaison du programme du 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.

Il sera inscrit dans le contexte des augmentations de dépenses très importantes que la ville a subi en 2022 et risque de subir en 2023 limitant les marges de manœuvres de la ville. Des rationalisations des dépenses de fonctionnement sont à prévoir tout comme une limitation de l'investissement

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, la ville s'efforce de maintenir **des taux toujours inchangés** :

- Taxe sur le foncier bâti : 29.15 % (suite à la réforme de la suppression de la taxe d'habitation en 2021, la ville a perdu le produit de taxe d'habitation mais elle a été compensée avec le transfert du taux de foncier bâti du département, portant le taux total à 47,15%)
- Taxe sur le foncier non bâti : 67.08 %

- La variation physique des bases

L'évolution prévisionnelle physique des bases d'imposition pour 2023 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, 3,4% en 2022, la forte inflation 2022 provoquera une augmentation de 7,1%

Evolution de la fiscalité directe locale de 2018 à 2023 :

2018	2019	2020	2021	2022	Prévision 2023
12 353 424€	12 772 435 €	12 910 208 €	13 321 481 €	13 707 018 €	14 670 000 €

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 2023, 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.

Évolution du FSRIF de 2018 à 2023 :

2018	2019	2020	2021	2022	Prévision 2023
1 038 328 €	1 092 337 €	1 106 337 €	1 038 267 €	1 087 166 €	1 017 768 €

Les autres recettes fiscales

Les prévisions 2023 des autres recettes fiscales ont été établies à partir du réalisé des années précédentes et seront quasi stables.

Recettes	2018	2019	2020	2021	2022 Estimé	Prévision 2023
Taxe additionnelle aux droits de mutations	863 443 €	971 648 €	883 967 €	1 052 751 €	876 139 €	900 000 €
Taxe sur la consommation finale d'électricité	332 176 €	340 127 €	367 649 €	359 132 €	336 000 €	335 000 €
Taxe locale sur la publicité extérieure	24 203 €	19 884 €	15 474 €	19 188 €	15 796 €	27 000 €
Taxe sur les pylônes électriques	158 560 €	162 580 €	170 285 €	174 171 €	178 711 €	180 000 €

La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)

Après une baisse drastique entre 2014 et 2019, la DGF devrait rester stable en 2023, le déficit public se stabiliserait à 5% du PIB.

Les variations de la dotation forfaitaire s'expliquent principalement par deux mouvements : L'évolution de la population et une minoration dite « écrêtement », destinée à financer, par redéploiement, les besoins de financement interne au sein de la DGF.

La dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale est déterminée à partir d'un classement qui fait intervenir des critères de ressources et de charges dont certains sont spécifiques aux communes urbaines : nombre de logements sociaux et d'ayants-droits des aides au logement, revenu des habitants, potentiel financier, l'effort fiscal et de la population résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) et en zone franche urbaine (ZFU).

La dotation nationale de péréquation comporte deux fractions : une part dite « principale » qui fait principalement intervenir le potentiel financier et l'effort fiscal et une autre part dite « majoration » destinée à réduire les écarts de richesse mesurés à partir des produits fiscaux perçus à la suite de la suppression de la taxe professionnelle (CVAE, CFE, etc.).

DGF	2018	2019	2020	2021	2022	Prévision 2023
Dotation forfaitaire	3 706 030 €	3 693 030 €	3 666 894 €	3 634 031 €	3 636 250 €	3 625 161 €

Dotation de solidarité urbaine	1 075 118 €	1 107 579 €	1 140 913 €	1 167 595 €	1 197 705 €	1 224 133 €
Dotation nationale de péréquation	419 029 €	377 126 €	339 413 €	311 235 €	304 702 €	283 196 €
Total DGF	5 200 177 €	5 177 735 €	5 147 220 €	5 112 861 €	5 138 657 €	5 132 490 €

A noter que depuis 2022, la ville ne perçoit plus de recette du FPIC (443.000 € en 2020), elle sera contributrice en 2023 à hauteur de 240.000 €

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	2022	Prévision 2023
Compensation exonérations taxes foncières	45 305 €	46 350 €	46 473 €	377 208 €	424 083 €	425 000 €
Compensation exonérations taxes habitation	309 817 €	342 399 €	379 981 €	-	-	-

Les recettes du domaine des services à la population

Les recettes issues des produits des services et du domaine devraient être en hausse, après 3 ans de pandémie, la participation aux divers spectacles et activités reprend doucement. La prévision 2023 représente environ 2,31 millions d'euros.

	2018	2019	2020	2021	2022 Estimé	Prévision 2023
Chapitre 70	2 367 631 €	2 574 174 €	2 040 255 €	2 137 962 €	2 303 100 €	2 317 179 €

1.2 Les principales dépenses de fonctionnement

Après une année 2022 compliquée avec les diverses hausses (inflation, augmentations du smic, revalorisation du point d'indice etc...), la ville n'a pas d'autre choix que d'être très vigilante sur ses dépenses et se doit de réaliser des économies d'échelles.

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 :

La ville a relancé en 2022 le marché de restauration collective Celui-ci va démarrer au 1^{er} janvier 2023. Ce marché subit de plein fouet les augmentations liées à l'inflation (+18%) Cette dépense est estimée à 1.150.000 € pour 2023. 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 2023 ; 7 classes partiront en classe de neige et 2 en classe verte. Le service enfance organisera 1 séjour été et 3 mini séjours. Cela représentera une dépense de 168 700 € au chapitre 011. (pour rappel en 2022 : rattrapage des années COVID)

Le service jeunesse organisera 1 séjour été (15 jours), 3 mini-séjours, 1 week-end et 1 chantier international. Cela représentera une dépense de 35 000 € 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 budget hors personnel du service jeunesse s'élève à 100.000 €.

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 27 000 €. 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 en 2021 et 1800 personnes en 2022 dans des démarches diverses.

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

A compter du 1 janvier 2023, la nouvelle politique tarifaire sera appliquée, celle-ci a été modifiée afin de supprimer les quotients familiaux en introduisant un taux d'effort afin de 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 avec la plantation des premiers arbres

En 2023, 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 250 000 €. 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 79 450€ environ avec 3.100 adhérents à des associations sportives.

La culture et l'évènementiel

Le budget de la culture s'élève à 398 700 € euros (hors personnel). Cette année, la ville coorganisera la clôture du festival Par Has'art le week-end du 8 et 9 juillet proposant une dizaine de spectacles de rue, en préouverture de Roissy en vacances.

La sécurité

L'année 2023 verra la poursuite du déploiement des caméras de vidéo protection et le renforcement des équipes de police municipale.

Prospective des différents chapitres

Les charges à caractère général

Le réalisé du chapitre 011 a augmenté de 800 000 € en 2022 par rapport à 2021, dû à la reprise des activités et notamment à l'inflation. (Electricité + 80 000 €, Gaz + 280 000 €, carburant + 25 000 €, Alimentation + 80 000 €...).

Face au contexte économique incertain et contraint par ces augmentations, une enveloppe d'environ 6,8 millions d'euros est prévue pour ce chapitre en 2023.

Chapitre 011	BP 2018	BP 2019	BP 2020	BP 2021	BP 2022	Prévision BP 2023
Charges à caractère général	6 253 587 €	6 176 068 €	5 621 723 €	6 097 761 €	6 313 031 €	6 857 000 €
Evolution N/N-1	-11.09 %	-1.24 %	-8.98 %	+8.47 %	+3.53 %	+8,6 %

Les charges de personnel et frais assimilés

Représentant plus de la moitié du budget de fonctionnement, le budget de masse salariale 2023 traduira un effort conséquent pour maintenir le service public au bénéfice des usagers. Il comprendra notamment les mesures nationales qui impactent la masse salariale. En particulier, les 3

revalorisations du SMIC 2022, celle du 1 janvier 2023 et l'augmentation de 3.5% du point d'indice majoré. Le budget prévisionnel devra prendre en compte le glissement vieillesse technicité estimé à 0,8 % de la masse salariale permanente.

Par conséquent, en 2023, les prévisions de dépenses de personnel sont légèrement en hausse par rapport à 2022. La collectivité restera donc attentive à sa politique de ressources humaines notamment en matière de recrutement. Chaque départ de la collectivité fera 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,
- 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	BP 2022	Prévision BP 2023
Charges de personnel et frais assimilés	17 191 755 €	17 517 037 €	17 254 750 €	17 608 130 €	17 295 097 €	17 532 700 €
Evolution N/N-1	-4.18 %	+1.89 %	-1.50 %	+2.05 %	-1.78 %	+2.40 %

Les subventions versées

La subvention versée au CCAS 2023 devrait être en légère augmentation du fait de l'inflation subie par le CCAS et de l'augmentation des aides. 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...).

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 2023.

Subvention	2018	2019	2020	2021	2022	Prévision 2023
CCAS	1 000 000 €	650 000 €	1 070 197 €	1 113 073 €	1 017 820 €	1 152 659 €
Autres	345 616 €	348 194 €	278 137 €	293 798 €	293 229 €	300.000 €
Total versé	1 345 616 €	998 194 €	1 348 334 €	1 406 871 €	1 311 049 €	1 452.659 €

Les charges financières

Le montant des intérêts de la dette est en baisse encore cette année due à un remboursement dégressif doublé d'une politique de désendettement, cependant suite à l'inflation, les taux d'intérêt des emprunts de 2023 vont subir une augmentation.

	2018	2019	2020	2021	2022	Prévision 2023
Intérêts de la dette	453 301 €	427 396 €	351 658 €	321 424 €	303 293 €	300 988 €
Evolution N/N-1	-4.69 %	-5.71 %	-17.72 %	-8.60 %	-6.84 %	-0.76 %

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	2022 Estimé	Prévision 2023
011 – Charges à caractère général	5 906 498 €	5 745 570 €	4 918 427 €	5 464 916 €	6 269 416 €	6 857 000 €
012 – Charges de personnel	17 190 390 €	17 190 111 €	16 958 731 €	16 771 713 €	17 222 577 €	17 532 700 €
014 – Atténuations de produits	0 €	0 €	0 €	48 684 €	105 631 €	239 789 €
65 – Autres charges de gestion courante	1 661 977 €	1 281 086 €	1 676 182 €	1 766 469 €	1 670 665 €	1 871 553 €
66 – Charges financières	437 570 €	410 675 €	587 920 €	305 929 €	289 114 €	288 416 €
67 – Charges exceptionnelles	19 458 €	51 685 €	22 386 €	43 651 €	34 610 €	94 400 €
68 – Dotations aux provisions	0 €	0 €	0 €	2 900 €	10 500 €	0 €
Total DRF	25 215 893 €	24 679 127 €	24 163 646 €	24 404 262 €	25 602 513 €	26 883 858 €
Evolution en %	-2.99 %	-2.13 %	-2.09 %	+1.00 %	+4.91 %	+5 %

1.4- Prévisions d'épargne en fin d'exercice

Le résultat de fonctionnement de l'exercice 2022 devrait être à hauteur de 800 000 €.

Ce résultat est quasi identique à celui de 2021. Le contexte économique a pesé sur le chapitre 011 (environ +500 000 €) et 012 (hausse du SMIC et l'augmentation du point d'indice sur les charges de personnel soit environ +500 000 €), toutes ces augmentations ne nous ont pas permis de dégager un meilleur résultat et ont engendré une baisse de notre capacité d'autofinancement de 32 %.

	2018	2019	2020	2021	2022 Estimé	Prévision 2023
Recettes réelles de fonctionnement (Comptes 70 à 75)	25 216 639 €	26 210 153 €	26 081 647 €	25 849 605 €	26 500 000 €	28 000 000 €
Dépenses réelles de fonctionnement (Comptes 60 à 65)	24 758 864 €	24 216 768 €	23 553 341 €	24 003 098 €	25 163 000 €	26 800 000 €
Epargne de gestion	457 775 €	1 993 385 €	2 528 306 €	1 846 507 €	1 337 000 €	1 200 000 €

Intérêts de la dette	453 301 €	427 396 €	351 658 €	321 424 €	303 293 €	300 988 €
Épargne brute ou CAF	4 474 €	1 565 989 €	2 176 648 €	1 525 083 €	1 033 707 €	899 012 €
Remboursement Capital de la dette	1 409 243 €	1 398 854 €	1 437 406 €	1 523 698 €	1 644 272 €	1 740 838 €
Épargne nette	-1 404 769 €	167 135 €	739 242 €	1 385 €	- 610 565 €	- 841 826 €

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

Depuis cette année, le FCTVA est versé automatiquement en vertu de l'article 251 de la 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 permet d'informatiser les procédures et ainsi simplifier, sécuriser et harmoniser les règles de la gestion du FCTVA.

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

- Le Fonds de compensation de la TVA (FCTVA), estimé à 947 525 € (sur la base des dépenses d'investissement éligibles réalisés en 2022) ;
- Les excédents de fonctionnement capitalisés, pour 1 609 087 € ;
- La Taxe d'aménagement, s'élevant à 194 000€ environ ;
- Le produit des amendes de police, pour environ 8 000€.

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 2023 devra être maîtrisé du fait de la diminution de la CAF

- Fin de l'aménagement de la MTL – maison des associations et centre de loisirs (186 600 €) ;
- Frais d'étude création d'une salle de boxe, de tennis de table (136 700 €) ;
- Travaux aménagement d'un espace sports pour tous au Gymnase Charles Chauve (297 600 €) ; équipement subventionné à hauteur de 180.000 € environ
- Frais d'études pour la construction du groupe scolaire Zone Sud (184 500 €) ; - pour mémoire, financé par un PUP
- Frais d'études pour la création d'un entrepôt et bureaux pour les Resto du cœur (16 500 €) - Travaux (120 000 €) ;
- La rénovation des établissements scolaires (659 820 €) notamment énergétique ;
- L'aménagement et la rénovation de voirie (466 600 €) ;
- Rénovation des toitures des bâtiments communaux (350 000 €) (dont écoles des Sapins et PMC) ;
- Le réaménagement de l'ancien Pub - projet Micro folie (152 000 €) ; pour mémoire obtention d'une subvention DSIL de 80%
- Programme énergétique éclairage public (250 000 €) ; une demande de subvention sera effectuée auprès de l'état DSIL et fonds vert et de la région
- Création d'une Forêt Urbaine (100 000 €), demande de subvention après de la région
- Le remplacement de jeux extérieurs (83 000 €) ;
- Les travaux du programme ADAP – accessibilité (50 000 €) ;
- L'acquisition d'1 Aspirateur Glutton électrique pour le service propreté (22 800 €) ;
- Matériel Informatique pour l'ensemble des services administratifs (96 400 €) ;
- L'extension du réseau de vidéo protection (20 000 €) ; une demande de subvention est faite auprès de l'état (FIPD), de la région et du département
- Remplacement des standards téléphoniques (124 000€) ;
- Acquisition d'un logiciel de traitement électronique du courrier (20 000 €) ;
- Remplacement de centrales d'Alarme Intrusion dans les bâtiments communaux (20 000 €) ;
- Achat de mobilier et matériel pour les restaurants scolaires, établissements scolaires et centres de loisirs (160.000 €)

1.3 - Les engagements pluriannuels

Afin d'améliorer la transparence des engagements financiers et la visibilité financière à moyenne terme, la Ville s'est engagée dans la programmation pluriannuelle de ses investissements.

Les AP/CP (Autorisation de Programme et Crédits de Paiements) déjà mises en place :

AP / CP N°	Opération	Montant total	CP 2019	CP 2020	CP 2021	CP 2022	CP 2023
201 900 1	Réhabilitation de la Maison du Temps Libre (MTL)	4 591 312 €	750 000 €	188 612 €	1 717 113 €	1 748 965 €	186 622 €
Réalisé (en TTC)			63 882 €	28 734 €	970 879 €	3 341 195 €	

AP / CP N°	Opération	Montant total	CP 2022	CP 2023	CP 2024
2022001	Création salle de Boxe et Tennis de Table	211 180 €	43 680 €	136 700 €	30 800 €
Réalisé (en TTC)			43 679 €		

Nouvelle AP/CP à créer en 2023 concernant la création du Groupe Scolaire Quartier Sud.
Dans un premier temps, seul le montant correspondant aux frais d'études sera voté en 2023.

AP / CP N°	Opération	Montant total	CP 2023	CP 2024
2023001	Création Ecole Quartier Sud	1 684 500 €	184 500 €	1 500 000 €
Réalisé (en TTC)				

1.4 - Gestion et encours de la dette

Aucun des 25 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
15 103 003 €	1.97 %	10 ans et 4 mois	5 ans et 5 mois	25

La durée résiduelle est le nombre d'années nécessaire au remboursement intégral de la dette.

Durée de vie moyenne

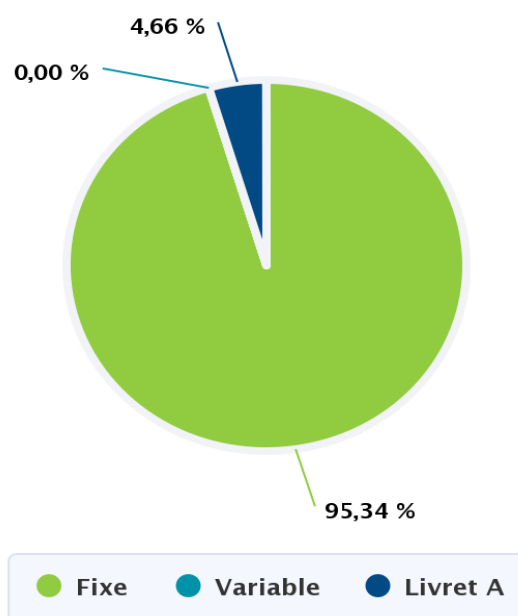
Il s'agit de la vitesse moyenne de remboursement du prêt (exprimée en année). La durée de vie moyenne est la durée nécessaire pour rembourser la moitié du capital restant dû d'une dette, compte tenu de son amortissement. La DVM = somme des (Ci x i) / somme des Ci où : Ci représente le capital amorti la i-ème année.

Durée de vie résiduelle

La durée de vie résiduelle (exprimée en années) est la durée restant avant l'extinction totale de la dette ou d'un emprunt

Dette par type de risque

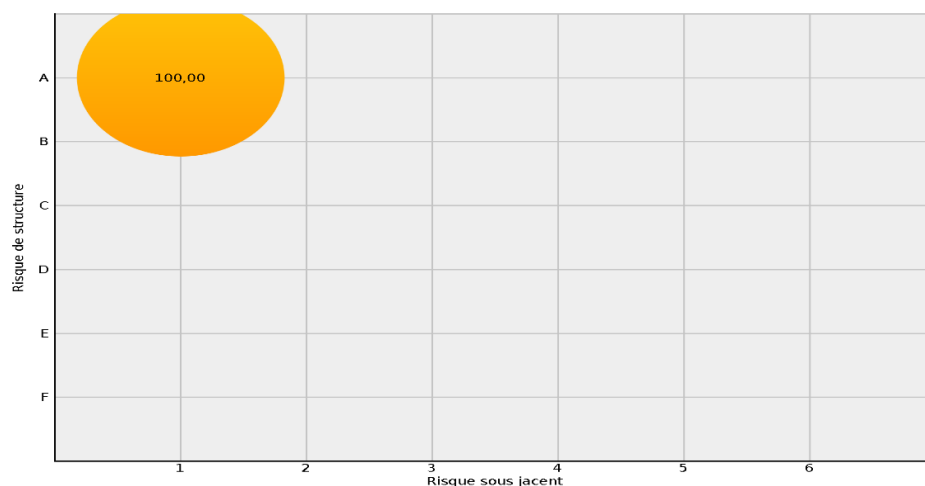
Type	Encours	% d'exposition	Taux moyen (ExEx, Annuel)
Fixe	14 399 906 €	95.34 %	1.93 %
Variable	0 €	0.00 %	0.00 %
Livret A	703 097 €	4.66 %	2.76 %
Ensemble des risques	15 103 003 €	100.00 %	1.97 %



La structure de l'encours fait apparaître une part majoritaire de taux fixe (95.34 %). 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

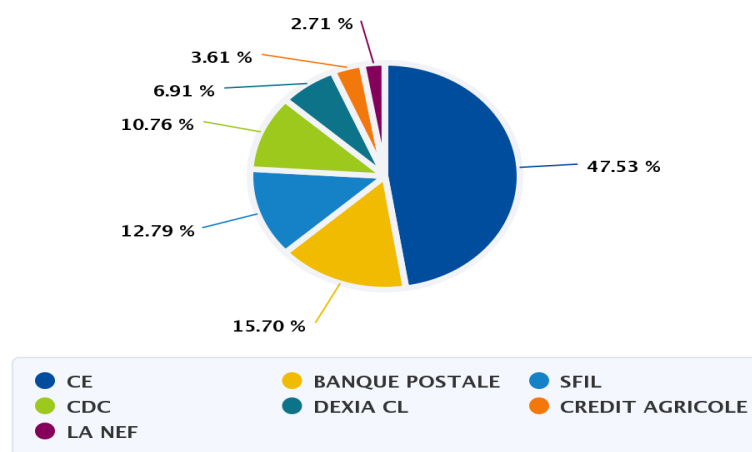
Taille de la bulle = % du CRD
Risque faible Taille de la bulle = % du CRD



Risque élevé

Dette par prêteur

Prêteur	Nombre d'emprunt	Capital Restant Dû	% du CRD
Caisse d'Epargne	9	7 177 794.09 €	47.53 %
Banque Postale	3	2 370 729.01 €	15.70 %
SFIL	3	1 931 314.60 €	12.79 %
Caisse des dépôts et Consignation	4	1 625 498.00 €	10.76 %
Dexia	4	1 043 044.68 €	6.91 %
Crédit Agricole	1	545 687.58 €	3.61 %
Société Financière de la NEF	1	408 934.61 €	2.71 %
Ensemble des prêteurs	25	15 103 002.57 €	100.00 %



Dette par année

	2022	2023	2024	2025	2026
Encours moyen	15 178 612 €	14 061 289 €	12 325 047 €	10 560 040 €	8 856 221 €
Capital payé sur la période	1 644 272 €	1 720 838 €	1 745 939 €	1 772 122 €	1 677 067 €
Intérêts payés sur la période	302 880 €	290 988 €	262 367 €	217 299 €	172 772 €
Taux moyen sur la période	1.92 %	1.96 %	1.96 %	1.86 %	1.75 %

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.

On constate sur le tableau ci-dessous que la ville rembourse chaque année plus qu'elle n'emprunte, illustrant la politique de désendettement

	2018	2019	2020	2021	2022	Prévision 2023
Emprunt souscrit	1 176 267 €	1 050 000 €	1 100 000 €	1 200 000 €	1 400 000 €	1 400 000 €
Capital remboursé	1 409 243 €	1 398 854 €	1 437 406 €	1 483 039 €	1 644 272 €	1 744 838 €
Besoin de financement	-232 976 €	-348 854 €	-337 406 €	- 283 039 €	-244 272 €	-344 838 €

PARTIE III : Éléments sur les ressources humaines

L'article L. 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) dispose que : « Dans les communes de plus de 10 000 habitants, ce rapport comporte, en outre, une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail ».

Le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 pris en application de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) précise les attendus de ce rapport et le formalisme attaché à sa transmission et à sa publication.

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)	ETP 2022 (au 31/12/2022)	Evolution entre 2021 et 2022
CATEGORIE A	11	11	17,8	16,3	18,43	18,80	+ 2,01 %
% de représentation	2,30%	2,42%	4,09%	3,76%	4,38%	4,61 %	
CATEGORIE B	44,34	46,4	44,45	45,9	42,87	46,30	+ 8,00 %
% de représentation	9,28%	10,19%	10,20%	10,60%	10,14%	11,35 %	
CATEGORIE C	422,51	397,74	373,45	370,67	359 ,61	343,85	- 4,38 %
% de représentation	88,42%	87,39%	85,71%	85,63%	85,48%	84,04 %	
TOTAL ETP	477,85	455,14	435,7	432,87	420,91	408,95	-2,8%

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

En 2022, les dépenses de personnel ont été impactée par les revalorisations du SMIC et la revalorisation du point d'indice.

Les heures supplémentaires de 2022 représentent 175 640 € contre 137 492 € en 2021. 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	2022
Masse salariale Totale	17 158 155 €	17 363 673 €	17 034 797 €	16 764 587 €	17 190 977 €
Salaires nets versés	9 953 239 €	9 704 900 €	9 873 794 €	9 706 442 €	9 929 442 €
Charges salariales	2 399 113 €	2 242 226 €	2 233 824 €	2 193 876 €	2 276 304 €
Charges patronales	4 667 620 €	4 652 090 €	4 571 125 €	4 494 121 €	4 655 432 €
Eléments de paie en € brut	12 352 352 €	11 947 126 €	12 107 618 €	11 900 318 €	12 205 746 €
N.B.I	66 630 €	60 971 €	62 755 €	59 543 €	61 762 €
Régime indemnitaire	1 240 282 €	1 275 260 €	1 281 311 €	1 248 559 €	1 276 528 €
Heures supplémentaires	159 139€	155 794 €	121 770 €	137 492 €	175 640 €

La masse salariale 2022 est de 17 190 977 €, soit une augmentation de 2.54 % par rapport à 2021. ce qui montre un réelle maîtrise de celle-ci)

Une quinzaine d'agents ont fait valoir leurs droits à la retraite en 2022. On observe une légère diminution de l'effectif en nombre et en Equivalent Temps Plein (ETP). L'objectif est un maintien 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.

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

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 89 000 € en 2023. Le nombre d'adhérents est stable entre 2021 et 2022, 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 19185 € en 2022.

VI. Temps de travail

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Suite aux observations de la Chambre Régionale des Comptes (CRC) sur le temps de travail effectif des agents le Conseil municipal avait délibéré en 2018 sur un nouveau règlement du temps de travail. Ce nouveau règlement avait donné lieu à de nombreux échanges avec les représentants de la collectivité et la négociation avait aboutie à une augmentation du temps de travail hebdomadaire afin d'octroyer 10 jours de RTT aux agents en compensation d'une partie des jours de congés supplémentaires supprimés. Cette délibération qui avait vocation à mettre en place les 1607 heures dans la collectivité n'avait alors appelé aucune remarque lors de sa transmission au Préfet.

Cependant, à l'occasion de l'entrée en vigueur, en 2021, de la loi de transformation de la fonction publique, le préfet de Seine-et-Marne a exercé un contrôle précis et approfondi de tous les règlements du temps de travail des Communes du département pour vérifier qu'ils prévoyaient bien une durée de temps de travail de 1607 heures.

Ainsi, par courrier du 20 décembre 2021, le Préfet a invité le conseil municipal à abroger les dispositions relatives à certains congés octroyés aux agents illégalement, à savoir :

- la journée du Maire,
- la journée au titre parent (père-mère),
- les jours d'ancienneté : deux après 10 ans et trois après 30 ans,
- l'heure à l'occasion des veilles de fête le 24/12 et/ou le 31/12

De plus, les règles d'octroi des jours de fractionnement n'étaient pas correctement définies.

Avant même d'avoir eu l'occasion d'étudier ces points avec les organisations syndicales, la commune a reçu un déféré préfectoral assorti d'un référé contestant notre refus implicite de délibérer à nouveau sur l'harmonisation du temps de travail. Malgré notre défense, le 20 mai 2022, le Tribunal Administratif de Melun reconnaissant le caractère illégal de notre règlement du temps de travail et enjoignait la Commune à supprimer les jours de congés supplémentaires susmentionnés avant octobre 2022.

En mai et juin 2022, les représentants du personnel ont été concertés sur les différentes options qui permettraient aux agents de garder le bénéfice de jours supplémentaires. L'augmentation du temps de travail des agents à raison de 9 minutes par jour afin de compenser 3 jours de RTT (soit 13 RTT) a été retenue, augmentant de 36h40 à 37h25 le temps de travail hebdomadaire des agents.

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 2022, 112 agents bénéficient de cette garantie. 50% des adhérents ont plus de 50 ans et 77% sont des femmes.

En 2022, cette participation représente une cotisation annuelle de 4 816 € 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 2022, la collectivité a reversé pour 125 agents : 14 369€.

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).