

**DÉPARTEMENT
DU NORD**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
COMMUNE DE RONCQ**

**ARRONDISSEMENT
DE LILLE**

---000---

Extrait du Registre

Des

Délibérations du Conseil Municipal

**CANTON
TOURCOING-1**

---o0o---

N° d'ordre 13/12/2021/72

L'an **deux mille vingt et un**, le 13 décembre à 18h30, les membres du Conseil Municipal se sont réunis salle de l'Atrium à la Source, en cette commune, en session ordinaire, sous la présidence de M. Rodrigue DESMET, Maire, suivant convocation du 7 décembre 2021.

NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX EN EXERCICE LE 13 décembre 2021 : 33

PRESENTS : (25)

Rodrigue DESMET - Antonio DA SILVA - Chantal NYS - Thibault TELLIER - Michel PETILLON - Anne THOREZ - Franck GILME - Claudine ZAHM - Rose-Marie BUCHET - Dany DELBECQUE - Dominique ACKOU - Claudie RIUS - Thierry MITTENAERE - Olivier DHONT - Simon BEAUMONT - Edwige CARDENIA - Xavier DUQUESNE - Virginie LAMBLIN - Fernando ROCHA - Peggy ROBERT - Alexandra COUSTY - Emilie LIVET - Julien MARIEN - Jean MOTUELLE - Eric ZAJDA

PROCURATIONS : (7)

Annick CASTELEIN donne procuration à Alexandra COUSTY
Thérèse-Marie COUVREUR donne procuration à Dany DELBECQUE
Mustapha GUIROUS donne procuration à Fernando ROCHA
Alice KINNEN donne procuration à Emilie LIVET
Romain WAQUET donne procuration à Julien MARIEN
Sylvie BLOTTIAUX donne procuration à Eric ZAJDA
Mathieu LECLERCQ donne procuration à Antonio DA SILVA

ABSENTE : (1)

Peggy HAPPE-DUPRET

SECRETAIRE :

Jean MOTUELLE

- DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2022 (DOB) -

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée que selon les dispositions de l'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), un débat a lieu au Conseil Municipal sur les orientations générales du budget de l'exercice ainsi que sur les engagements pluriannuels envisagés, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

Le règlement intérieur du Conseil Municipal, dans son article 18, précise que ce débat s'établit sur la base d'une note de synthèse.

Ce document – joint en annexe 1 et en annexe 2 – pour la préparation du budget primitif 2022 est soumis au Conseil Municipal pour discussion.

La commission plénière municipale a examiné cette question lors de sa séance du 6 décembre 2021.

-LE DEBAT EST OUVERT-

Pour extrait conforme,
Le Maire,



Rodrigue DESMET

Certifié exécutoire compte-tenu
de la transmission en Préfecture le :
et de la publication le :
Le Maire

16 décembre 2021

Rodrigue DESMET

Ville de Roncq



Débat d'Orientations Budgétaires 2022

Conseil Municipal
du 13 décembre 2021

I – Rappel du cadre juridique

Le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) prévoit dans ses articles L.2312-1 et L.5211-1, la tenue d'un débat portant sur les orientations budgétaires dans les deux mois qui précèdent l'examen et le vote du budget primitif.

Ainsi, le Débat d'Orientation Budgétaire s'effectue sur la base d'un Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) sur les engagements pluriannuels, la santé financière de la collectivité, la gestion de la dette. Ce rapport est complété par l'évolution des dépenses de personnel pour les Villes de plus 10 000 habitants.

II – Contexte macro-économique de la France (A) et principales mesures issues du projet de loi de finances 2022 (PLF) à destination des collectivités territoriales (B)

A/ Contexte macro-économique de la France

Présenté en Conseil des Ministres le 22 septembre dernier, le projet de loi de finances 2022 est arrivé à l'Assemblée Nationale le lundi 11 octobre dernier et a fait l'objet de plusieurs amendements et ajouts depuis sa version initiale. On citera les plus importants :

- Le plan d'investissement dénommé « France 2030 » consacré aux filières d'avenir et innovantes, comme l'hydrogène ou les biotechnologies pour un montant total de 30 Milliards d'euros sur cinq ans ;
- Le revenu d'engagement pour les jeunes particulièrement touchés par la crise, transformé depuis en « Contrat engagement jeune » proposant aux moins de 25 ans sans formation ni emploi depuis plusieurs mois, une allocation allant jusqu'à 500 € /mois, en échange de 15 à 20 heures/semaine de formation ou d'accompagnement.
Cette mesure, estimée à 500 Millions d'euros par an, devrait s'appliquer dès le 1^{er} mars 2022 et fera l'objet d'une loi rectificative pour 2021.

A quelques mois de la prochaine élection présidentielle, il s'agit donc du dernier budget du quinquennat. Il table sur la relance et l'investissement pour favoriser la croissance économique permettant ainsi un rétablissement progressif des finances publiques.

1. L'engagement tenu de la reprise économique et de la mise en œuvre du plan de relance

→ Un niveau de PIB 2019 retrouvé dès la fin de l'année 2021

Le projet de loi de finances 2022 s'inscrit dans un contexte de croissance soutenue. Le rebond de l'activité a été rapide après la levée des contraintes sanitaires à partir du printemps. L'instauration du passe-sanitaire a contribué à augmenter la couverture vaccinale, et les progrès de la vaccination permettent d'envisager une levée progressive des restrictions sanitaires encore en place conduisant le Gouvernement à revoir à la hausse la prévision de

croissance du PIB pour 2021 à 6,25 % (6,75 % pour le FMI) - contre 5 % dans le programme de stabilité d'avril 2021- et à **4 % pour 2022**, une des reprises économiques les plus fortes de la zone euro, après une des récessions les plus massives en Europe (- 8 % en 2020).

Selon le PLF, le taux d'inflation devait s'établir à **1,4 % en 2021** et à **1,5 % en 2022**. Il sera désormais de 3,4 % en 2021 et aura un impact sur 2022. Il convient de rappeler que cet indicateur s'applique en matière de coefficient de revalorisation des valeurs locatives des locaux d'habitation. Le taux d'inflation pour l'année 2022 semble sous-estimé par le Haut Conseil des Finances Publiques (HCFP) compte tenu de l'augmentation des prix de l'énergie.

→ Un retour à l'état d'avant crise de l'investissement et du marché du travail

Après un recul marqué en 2020, l'investissement a dépassé son niveau d'avant crise dès le 2^{ème} trimestre 2021 (mise en place des mesures d'urgence et de relance en faveur des ménages et des entreprises).

En 2020, le pouvoir d'achat des ménages a continué de progresser (+ 0,4 %) malgré la chute historique de l'activité cette même année (- 8 %). Le taux de marge des entreprises (non financières) a résisté en 2020, avant de rebondir fortement au 1er semestre 2021, à un niveau supérieur à 2019, ce qui permet aux entreprises d'investir et de projeter des embauches, d'où un rebond important du marché du travail.

Cela a été rendu possible par la mise en place du dispositif d'activité partielle exceptionnel, qui a limité les pertes d'emploi et de compétences des salariés pendant la crise et qui a protégé le pouvoir d'achat des salariés, en particulier aux bas niveaux de salaires (indemnisation intégrale du salaire net).

Les créations d'emplois salariés ont été très dynamiques au 1^{er} semestre 2021 (soit 450 000 emplois) ce qui a permis à l'emploi salarié de dépasser son niveau d'avant crise et de stabiliser **le taux de chômage à 8 %** de la population active (note de conjoncture de l'Insee publiée le 6 octobre portant sur le 2^{ème} trimestre de 2021 (de mai à juin). **Ce taux chute à 7,6 % au 3^{ème} trimestre 2021.**

→ Le déploiement du plan de relance se poursuivra en 2022

Face à la crise sanitaire, et dans la continuité des mesures d'urgence et de soutien aux entreprises et salariés prises par le Gouvernement dès le début de la crise, le plan France Relance doté d'une enveloppe de 100 Mds€, a été mis en œuvre depuis l'été 2020.

Pour mémoire, celui-ci doit répondre aux trois défis structurels de l'économie française soit :

- L'accélération de la transition écologique,
- L'amélioration de la compétitivité des entreprises,
- Le renforcement de la cohésion sociale (compétences) et territoriale (développement de tous les territoires).

Sa mise en œuvre a été très rapide. Un an après sa présentation, 47 Mds€ ont déjà été engagés et l'objectif d'engagements fixé par le Premier ministre est de 70 Mds€ d'ici à la fin de l'année 2021.

Ce déploiement se poursuivra en 2022 avec une enveloppe supplémentaire de 1,2 Md€ destinée à intensifier l'action du plan de relance en matière d'emploi et de formation professionnelle, d'infrastructures de transport, de dépenses d'investissement et de modernisation ou encore de recherche.

→ Les mesures d'urgence et de soutien économique ont donné de bons résultats et ont vocation à s'éteindre progressivement

Pour faire face à la crise sanitaire et économique sans précédent, des mesures de soutien d'urgence d'une ampleur exceptionnelle ont été mises en place dès mars 2020.

Elles ont été constamment adaptées à la situation sanitaire, pour accompagner les phases de reprise d'activité tout en continuant de protéger efficacement les entreprises et les ménages dont l'activité restait contrainte.

Au total, en réponse au choc économique de court terme engendré par la crise sanitaire, les administrations publiques ont engagé 69,7 Mds€ de mesures budgétaires et fiscales de soutien d'urgence qui ont un effet sur **le solde public en 2020 (- 9,1 %)**.

Compte tenu de la dynamique de reprise économique, l'extinction progressive des mesures de soutien se fera de façon différenciée selon les secteurs et les territoires, de manière à s'adapter aux conditions effectives de reprise d'activité des entreprises.

2. Une réduction de moitié du déficit en 2022 grâce à la sortie des mesures d'urgence

→ Une baisse du déficit engagé dès 2021, amplifiée en 2022

La reprise économique va permettre **au déficit public** de se résorber un peu plus rapidement. Il diminuera de l'ordre de 3,8 points de PIB, passant de **- 9,1 % en 2020, - 8,1 % en 2021 et - 4,8 % du PIB en 2022**.

→ Une évolution de la dépense publique (hors crédits d'impôt) qui se normalise

Après avoir atteint **60,8 % du PIB en 2020**, la dette publique baisserait très légèrement en **2021 à 59,9 %** compte tenu de la mobilisation toujours forte des finances publiques pour continuer de répondre à la crise puis entamera sa décrue en **2022 en diminuant à 55,6 % du PIB**.

→ Un ratio de dette publique en baisse et en amélioration par rapport aux prévisions du programme de stabilité

En 2021, le ratio de dette augmenterait d'environ un demi-point, à 115,3 % du PIB, la hausse étant contenue par le rebond marqué de l'activité. **En 2022, le ratio d'endettement baisserait de plus d'un point et demi pour atteindre 114 % du PIB**, restant à un niveau toujours aussi vertigineux.

Cette dégrue serait notamment portée par la poursuite du rebond de l'activité et par l'amélioration du solde public (- 4,8 %). La trajectoire du ratio de dette serait plus favorable que celle anticipée au moment du Programme de Stabilité 2021-2027, en raison d'une reprise économique plus vigoureuse que prévu et d'un solde public moins dégradé qu'attendu pendant les années de crise.

B/ Principales mesures du PLF à destination des Collectivités Territoriales

Le PLF 2022 ne prévoit pas de bouleversement majeur pour les collectivités mais procède à quelques changements sur le front des finances locales. Parmi les principales mesures, on retiendra une nouvelle stabilisation de la dotation globale de fonctionnement (DGF), un soutien à l'investissement particulièrement élevé et parmi les nouveautés un nouveau régime de responsabilité pécuniaire et personnelle des gestionnaires publics.

→ **Des concours financiers de l'Etat** en progression de 525 M€ par rapport à la Loi de finances 2021 (progression qui s'explique par le dynamisme de recettes fiscales nationales, après la suppression de la taxe d'habitation et la baisse des impôts de production). Cela comprend notamment :

- a) La dotation globale de fonctionnement (DGF) maintenue à périmètre constant (soit 26,8 Mds d'euros (18,3 Mds€ pour le bloc communal, 8,5 Mds€ pour les départements) ;
- b) Les dotations de péréquation des départements augmentent de 10 M€ ;
- c) A contrario, des effets indirects sont à craindre dans la mesure où l'échelon régional voit l'enveloppe de ses dotations baisser de 50 Millions (25 millions de moins pour la dotation de compensation de la réforme de taxe professionnelle et la même somme pour la dotation de compensation pour transferts des compensations d'exonération de fiscalité directe locale dite « dotation carrée ») ;
- d) Les dotations de solidarité urbaine (DSU) et rurale (DSR) augmentent chacune de 95 M€ (90 M€ en 2019 et 2020). Ces dotations sont financées par les collectivités elles-mêmes et tout particulièrement par les communes dont la dotation forfaitaire est écartée (Roncq fait partie des 28 000 Villes concernées en 2021).

→ **Un soutien à l'investissement particulièrement élevé** en ce qui concerne :

- a) La dotation d'équipement aux territoires ruraux (DETR) : 1,046 Milliard d'euros ;
- b) La dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) : les collectivités bénéficieront de 276 millions de DSIL exceptionnelle en 2022, qui s'ajouteront aux 500 Millions d'euros de dotations exceptionnelles prévus dans le plan de relance.
De plus, le budget entérine également l'abondement supplémentaire de 350 millions de DSIL pour alimenter les contrats de relance et de transition énergétique (CRTE) ;
- c) La dotation politique de la VILLE (DPV) : 150 millions d'€ ;
- d) La dotation pour la protection de la biodiversité : passant de 10 à 20 M€ (seules sont concernées les communes de moins de 10 000 habitants dont le territoire est situé dans une zone Natura 2000 ou dans un parc national ou un parc naturel marin) ;
- e) Une aide supplémentaire de 400 M€ sera octroyée aux Collectivités qui investiront dans les transports publics.

→ **Autres points du PLF 2022**

- a) La fin des contrats de « Cahors » encadrant les dépenses des collectivités ;
- b) L'abandon de la réforme de l'imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (IFER) à la demande unanime des associations d'élus. Le gouvernement a pris la décision de ne pas réduire, une fois de plus, une ressource fiscale des collectivités ;
- c) Une réforme du calcul des indicateurs financiers utilisés dans la répartition des dotations et fonds de péréquation :

Ce projet de réforme est à surveiller de près dès lors où le potentiel fiscal ^(*) verrait son assiette s'élargir pour intégrer dans son calcul les droits de mutation (DMTO), les sommes perçues au titre de la taxe locale sur la publicité extérieure (TLPE), la taxe sur les pylônes électriques...

De manière plus directe, c'est le risque pour des communes dont la dynamique de vente est positive et qui perçoivent les recettes correspondantes, de voir leur potentiel fiscal augmenter et dès lors, de sortir de dispositifs comme la Dotation de solidarité Urbaine ou rurale (DSU/DSR) tout en percevant moins de dotation de péréquation communale et intercommunale avec le risque de devoir même en reverser aux communes moins bien dotées.

Cependant comme en 2021, les effets de la réforme fiscale sur les indicateurs seront neutralisés.

^(*) le potentiel fiscal permet de comparer la richesse fiscale potentielles des collectivités entre elles.

- d) Un nouveau régime de responsabilité pécuniaire et personnelle des gestionnaires publics :

Cet article du PLF 2022 autorise le gouvernement à réformer par voie d'ordonnance le régime de la responsabilité des gestionnaires publics (ordonnateur et comptable). Ce nouveau régime unifié de responsabilité financière applicable à l'ensemble des agents publics devrait s'appliquer au 1er janvier 2023.

Il ouvrira la possibilité de sanctionner les fautes de gestion dans des cas de négligences et de carences graves dans l'exercice des contrôles réalisés par les acteurs de la chaîne financière, sous réserve qu'elles aient été à l'origine d'un préjudice financier important. Il modernisera d'autres infractions actuellement prévues par le code des juridictions financières ainsi que le régime spécifique de la gestion de fait.

Le régime particulier de responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics établi par la loi de finances de 1963 sera en conséquence abrogé.

III – Éléments budgétaires et financiers de la Ville

A/ Rétrospective 2016-2020

	LIBELLE	2016	2017	2018	2019	2020	Total 2016-2020	Evolution 2019- 2020
1	Recettes de fonctionnement (*)	15 571 955	15 986 460	14 263 780	16 204 010	14 682 604	76 379 699	-9,4%
2	Dont recettes de fiscalité locale	7 902 750	7 992 633	8 177 836	8 681 733	8 866 512	41 621 464	2,1%
3	Dont recettes fiscales versées par la métropole et l'Etat	3 858 249	3 847 771	3 903 899	3 850 727	3 857 398	19 318 043	0,2%
4	Dont DGF provenant de l'Etat	1 989 744	1 796 195	1 763 608	1 675 046	1 570 457	8 795 050	-6,2%
5	Dépenses réelles fonctionnement	13 710 066	13 236 580	13 092 992	13 898 704	13 155 219	67 093 561	-5,3%
6	Dont charges à caractère général	4 546 213	4 470 793	4 549 823	4 825 563	4 091 965	22 484 357	-15,2%
7	Dont charges de personnel	7 169 287	6 946 435	6 765 124	7 174 062	7 282 184	35 337 091	1,5%
8	Dont subventions aux établissements publics	358 832	250 120	149 120	278 600	211 592	1 248 264	-24,1%
9	Dont subventions aux personnes de droit privé	984 734	950 102	941 091	931 602	915 935	4 723 464	-1,7%
10	Dont intérêts de la dette	89 227	79 411	66 699	53 766	40 654	329 755	-24,4%
11	Capacité d'autofinancement brute	2 922 623	2 955 742	3 052 662	3 032 778	2 853 175	14 816 980	-5,9%
12	Annuité en capital de la dette	507 348	511 757	516 350	521 136	526 122	2 582 713	1,0%
13	Capacité d'autofinancement nette (11-12)	2 415 275	2 443 985	2 536 312	2 511 643	2 327 054	12 234 269	-7,3%
14	Recettes d'investissement (hors emprunt)	681 173	854 477	2 573 152	1 625 797	2 978 473	8 713 072	83,2%
15	Financement propre disponible (13+14)	3 096 448	3 298 462	5 109 464	4 137 440	5 305 527	20 947 342	28,2%
16	Dépenses d'équipement + travaux en régie	2 746 526	3 996 263	4 889 516	6 452 518	2 111 767	20 196 590	-67,3%
17	Nouveaux emprunts	0	0	0	0	0	0	
18	Fonds de roulement net global	3 213 884	2 430 771	2 950 221	649 306	3 778 609		
19	Mobilisation (-) ou reconstitution du fonds de roulement (+)	376 134	-783 113	250 672	-2 301 578	3 226 992		
20	Encours de dette du budget principal au 31/12	3 943 777	3 432 020	2 915 670	2 394 534	1 868 412		-22,0%
21	Capacité de désendettement en années (dette/CAF brute du BP)	1,5	1,3	1,1	0,8	0,7		

(*) hors cessions, travaux en régie et reversement excédent

Entre l'année 20219 et 2020, on constate une baisse sensible des recettes de fonctionnement de **9,4 %** qui s'explique par le produit de la cession du « 377 rue de Lille » (ancienne école Pergaud) non prise en compte dès lors qu'il s'agit d'une recette exceptionnelle mais également par une baisse non négligeable des produits des services avec la fermeture (partielle ou totale) de plusieurs services publics (garderies, cantines, centres de loisirs, école de musique, piscine ...) avec pour cause la pandémie sanitaire (soit 997 K€ en 2019 contre 606 K€ en 2020).

De même, la Ville a perçu moins de recette de la part de la CAF en 2020 (soit +/- 311 K€ en 2020 contre +/- 522 K€ en 2019) dans le cadre du renouvellement du contrat enfance jeunesse remplacé depuis par la Convention Territoriale Globale (CTG). En effet, depuis le 1^{er} janvier 2020, la SCIC KALEIDE perçoit la totalité du subventionnement de la CAF pour la gestion de la « Petite Enfance » excluant la Ville de tout co-financement, ce qui a conduit cette dernière dès le 1^{er} janvier 2021 à revoir à la baisse la participation municipale.

Concernant les dépenses de fonctionnement, elles chutent en 2020 par rapport à 2019 dans une moindre proportion soit 5,3 %. La baisse la plus importante concerne les charges à caractère général (-15,2 %), certains secteurs ayant été fortement perturbés et tout particulièrement les activités culturelles et sportives.

On notera également que les charges de personnel augmentent légèrement (+1,5 %), la Ville ayant fait le choix de maintenir le salaire de ses agents et même de procéder à des recrutements temporaires afin de pallier au remplacement d'agents momentanément absents.

De manière générale, la Ville a conservé en 2020 une CAF brute confortable et une CAF nette qui est dans la continuité des exercices précédents.

Les dépenses d'investissement ont fortement chuté en comparaison des précédentes années, ceci étant dû à l'installation de la nouvelle équipe municipale et à la mise en œuvre du nouveau programme d'investissements prévu sur le mandat 2021-2026, ce qui permet la reconstitution du fonds de roulement.

B/ Orientations budgétaires 2021-2026

Les orientations budgétaires pour 2022 s'appuient sur l'analyse rétrospective des exercices allant de 2016 à 2020 mais prendront également en compte les prévisions budgétaires de 2021 afin d'ajuster au plus près les crédits pour 2022.

Nous nous devons également de tenir compte de l'environnement incertain actuel, marqué par une envolée des prix des matières premières et de l'énergie, susceptible de peser sur les finances de la Ville à court et moyen terme et qui nous contraint à adopter une stratégie financière claire et rigoureuse dans la construction des budgets à venir et ce dès 2022, à savoir :

- Maîtrise des dépenses de fonctionnement afin de maintenir d'une part, un juste équilibre entre nos recettes et nos dépenses et d'autre part, de préserver notre capacité d'autofinancement ;

- Maintien des taux de fiscalité locale dans l'attente de la réforme engagée par les services de l'Etat en matière de revalorisation des valeurs locatives des locaux d'habitation avec prise d'effet au 01.01.2026 ;

- Mise en œuvre du plan pluriannuel d'investissement (PPI) 2021-2026 dont le montant total est de l'ordre de 28 Millions d'euros dont 20 Millions sont fléchés à destination des sites sportifs :

- La recherche active de subventions auprès de tous les financeurs : Etat, Région, Département, MEL, Fédérations sportives, ...
- Les cessions de certains biens immobiliers avec le souci de préserver le cadre de vie et l'environnement ;
- La maîtrise de notre endettement avec un recours modéré à l'emprunt et soutenable pour les finances de la Ville sachant que le dernier emprunt a été contracté en 2010 et mobilisé en 2013.

→ Mise en œuvre des engagements et priorités de la majorité municipale :

- **La solidarité** qui s'exprime à travers les actions portées par le CCAS à destination des séniors et des personnes fragiles ou en difficulté. Ce dernier s'appuiera également sur les conclusions de l'analyse des besoins sociaux (ABS) pour ajuster sa politique sociale ;
- **Le cadre de vie et la préservation de l'environnement** – Dans le cadre de la mise en place du prochain Plan d'Aménagement et de Développement Durable dit « PADD », chaque Ville devra définir les orientations pour son territoire pour les dix prochaines années en matière de logements, de cadre de vie, de développement durable, de préservation de la faune et de la flore, de mobilité, de développement économique....
Il s'agit donc d'un document extrêmement important avec des enjeux stratégiques en termes d'urbanisme et de cadre de vie, d'où le souhait de La Ville de Roncq d'être accompagnée par les services de la MEL afin d'appréhender toutes les thématiques dans leur globalité et leurs enjeux à moyen et long terme. Ce document sera porté à la connaissance des membres de l'Assemblée délibérante, pour être débattu, lors d'un prochain Conseil Municipal ;
- **L'entretien récurrent du patrimoine bâti** au travers du plan de gestion du patrimoine (PGP) – le PPI 2021-2026 prévoit une enveloppe budgétaire importante dans ce domaine soit près de 900 K€ sur la durée du mandat, ce montant est appelé à évoluer avec l'augmentation déjà constatée du coût des matières premières ;
- **Une politique culturelle ambitieuse et diversifiée** au service de tous les ronquois et tout particulièrement à destination des écoles et que l'on retrouve dans la pratique de la musique dispensée par les professeurs de l'Ecole de musique sur le temps scolaire et extra-scolaire, dans les activités et actions proposées par la bibliothèque municipale mais également dans les différents programmes culturels offerts à la population comme des pièces de théâtre, des expositions pédagogiques, des expositions de différents artistes, des conférences sur diverses thématiques, des ciné-concerts ou encore des concerts de musique classique ou contemporaine...
C'est également dans cet état d'esprit, que la Ville réfléchit sur une évolution dès 2023, des classes de découverte, en lien avec le programme scolaire avec en toile de fond une période de l'histoire de France. Cette réflexion sera menée en concertation avec l'Inspection Académique et le corps enseignant.

- **Une mise à l'honneur du Sport** tout au long du mandat avec un programme d'investissement conséquent de 20 millions d'€. On citera les plus importants : construction d'une nouvelle piscine (+/- 10 M€), un 2ème terrain synthétique (800 K€) avec de nouveaux vestiaires et tribunes (+/- 2,5 M€) ; une rénovation de la grande salle Jules Gilles ; un nouveau site pour la pratique du tennis et tennis de table (+/- 4 M€).

L'année 2022 sera aussi l'occasion :

- D'animer avec les scolaires des ateliers sportifs en lien avec les jeux paralympiques, dans le cadre des JO 2024, organisés par le service des sports de la Ville ;
- D'organiser des rencontres inter classes telles que le triathlon, des courses fraternelles, des défis aquatiques avec les maternelles, un tournoi de basket ... ;
- De promouvoir des échanges inter communaux comme le Challenge Raid avec un public âgé de 8 à 25 ans mais aussi avec les sportifs roncois dans le cadre des « podiums sportifs » ;
- De sensibiliser nos séniors aux bienfaits de la pratique sportive par le biais du CCAS en organisant des sorties comme l'escapade « Bol d'air » ou des manifestations comme « Inter-villes Séniors » ;
- Il nous faut également nous appuyer sur la Commission extra-municipale du sport et de l'activité physique « CESAP » afin que la politique sportive de la Ville soit :
- Plus lisible par nos concitoyens, afin qu'ils connaissent le niveau d'effort et de qualité fourni la Ville ;
- Pour consolider le lien essentiel entre l'Ecole et les associations sportives visant à bâtir un Projet Educatif Global à l'échelle de la commune ;
- Enfin, pour accompagner notre politique sportive à l'échelle de la métropole en adaptant nos actions et nos perspectives d'avenir au niveau métropolitain.

- **La sécurité** – La Ville s'est dotée depuis plusieurs années d'une police municipale qui s'est étoffée au fil du temps (7 agents), au gré des missions confiées depuis sa création en 2016 et qui ont trait à l'application des pouvoirs de police du Maire en matière de maintien de l'ordre, de tranquillité, de sécurité et salubrité publique. Au-delà des missions classiques qui lui sont dévolues, La police municipale de la Ville a également un rôle de proximité dans les quartiers et dans l'accompagnement de la population au quotidien. Elle intervient également dans la surveillance des parcs et jardins, en matière de stationnement et de circulation routière. Elle est appelée à verbaliser les contrevenants. Son intervention est effective sur une amplitude horaire importante (du lundi au vendredi de 7 h 30 à 20 h et le samedi de 9 h à 16 h, hors intervention sur réquisition du Maire). Nous avons souhaité également comme beaucoup d'autres villes, la mise en place de la vidéo surveillance sur l'ensemble de notre territoire pour un coût total de près 700 K€. Le PPI 2021-2026 prévoit l'installation d'autres caméras sur le mandat à raison de 50 K€/an.

En 2022, cela concernera l'installation de caméras sur plusieurs voiries du territoire et en 2023, ce sera le tour des parcs de l'hôtel de Ville et des Ecuries, le parking de la gare mais également les abords des écoles Kergomard, Neruda et Brel Picasso.

- **La citoyenneté avec l'installation du CMJ (Conseil Municipal des Jeunes)** - Dans le cadre de sa politique Jeunesse, la Ville a exprimé sa volonté de mettre en place une nouvelle action en direction de la Jeunesse : un Conseil Municipal des Jeunes (CMJ) qui axera ses missions autour de la citoyenneté, l'environnement durable, le sport, la culture et les loisirs. Cette instance élue pour 2 ans, sera composée d'une assemblée de 20 membres élus et de 7 membres d'honneur (jeunes Ronquois âgés de 10 à 18 ans). Les opérations d'élection ont eu lieu le 27 novembre 2021.

C/ Orientations budgétaires 2022

EN FONCTIONNEMENT

1 - Prévisions des recettes réelles de fonctionnement (RRF)

LIBELLE	BP 2021	BP 2022	Variation en %
Contributions directes	7 700 000	8 000 000	3,90%
Autres impôts et taxes	4 937 500	4 985 500	0,97%
Dotation globale de fonctionnement	1 565 000	1 546 000	-1,21%
Autres dotations	825 700	615 000	-25,52%
Produits des services	834 000	925 600	10,98%
Autres recettes	61 600	58 000	-5,84%
Reprise sur provisions	60 000	0	-100,00%
TOTAL DES RRF	15 983 800	16 130 100	0,92%

→ Pour mémoire : Dans le cadre de la réforme de la fiscalité locale et de la suppression de la taxe d'habitation pour les résidences principales, la Ville bénéficie depuis le 1^{er} janvier 2021 du transfert du taux départemental de la taxe foncière sur les propriétés bâties, soit 19,29 %.

Ce taux est venu se cumuler avec celui de la commune (31,02 %). Le taux de taxe foncière sur les propriétés bâties est donc désormais de **50,31 %**.

→ La prévision de recettes de la fiscalité locale à hauteur de 8 Millions d'euros tient compte de la notification transmise par les services des fiscaux (fin mars dernier) soit 7 875 000 € (y compris la compensation de l'Etat pour la perte des recettes de la TH communale), auquel s'ajoute le coefficient de revalorisation des valeurs locatives cadastrales assis sur l'inflation.

A contrario, cette estimation n'intègre pas la livraison des logements issus des nouveaux programmes. Il faudra attendre la prochaine notification pour ajuster la recette en conséquence, notamment lors du vote du budget supplémentaire.

Pour information, le PLF 2022 prévoit pour le bloc communal une enveloppe de 100 Millions d'euros supplémentaires dans le cadre de la compensation de la suppression de la taxe d'habitation.

TAXES	TAUX COMMUNAUX
Taxe foncière (bâti)	50,31
Taxe foncière (non bâti)	52,39

→ Les autres impôts et taxes dont les dotations en provenance de l'EPCI demeurent stables : Attribution de compensation (3 326 K€) et Dotation de solidarité communautaire (+/- 238 K€).

→ Les autres recettes concernant le FPIC, la TCCFE et les droits de mutation estimés à +/- 1 155 K€. Concernant la TLPE, celle-ci a tendance à se contracter depuis 2020 soit +/-150 K€, elle est susceptible d'être réajustée en fonction des recettes encaissées au titre de l'exercice 2021.

→ La dotation globale de fonctionnement est légèrement revue à la baisse soit 1 456 K€.

→ Les autres dotations d'un montant de plus de 600 K€ regroupent la participation de la CAF (+/- 300 K€), la compensation d'exonération de TF de la part de l'Etat (100 K€), le delta concernant le reversement de la part de la Ville d'Halluin pour le CVE (78 K€), le fonds de concours de la MEL pour la piscine, le forfait intercommunal, la participation des collègues public et privé pour l'utilisation des salles de sport... (+/-120K).

Le delta de 200 K€ entre le BP 2021 et le BP 2022 s'explique par la perte des compensations des exonérations de la taxe d'habitation consenties par l'Etat faisant suite à la réforme portant suppression de la TH.

→ Les produits des services ont été estimés à +/- 925 K€ mais ne prennent pas en compte une reprise éventuelle de la crise sanitaire. Si la situation devait à nouveau se dégrader, la Ville procédera sans délai aux ajustements budgétaires nécessaires. Ces produits sont composés principalement :

- Concessions funéraires : 30 K€ ;
- Redevances et droits des services à caractère culturel (école de musique) : 31 K€ ;
- Redevances et droits des services à caractère sportif (entrées piscine) : 120 K€ ;
- Redevances et droits des services à caractère social (ALSH et récré'anim) : 150 K€ ;
- Services périscolaires : 80 K€ ;
- Restauration scolaire : 420 K€.

De manière globale, on constate que les recettes réelles de fonctionnement restent atones en 2022.

2 - Prévisions de dépenses réelles de fonctionnement (DRF)

LIBELLE	BP 2021	BP 2022	Variation en %
Charges à caractère général	5 000 000	4 825 000	-3,50%
Charges de personnel et frais assimilés	7 800 000	7 720 000	-1,03%
Subventions	738 000	1 005 000	36,18%
Participation obligatoire écoles privées	500 000	500 000	0,00%
Autres charges de gestion	179 000	290 400	62,23%
Charges financières	35 000	22 000	-37,14%
Charges exceptionnelles	43 500	36 000	-17,24%
TOTAL DES DRF	14 295 500	14 398 400	0,72%

→ Les charges à caractère général sont en retrait de 3,5 % par comparaison au BP 2021 et représentent 33 % des DRF, on citera tout particulièrement les dépenses les plus conséquentes :

- a) Les dépenses liées au scolaire : +/- 900 M€ (dont 650 K€ pour les activités périscolaires)
- b) Les dépenses liées à la restauration : +/- 500 K€ (dont 400 K€ dans le cadre du nouveau marché de la restauration suite à la sortie de la mutualisation des repas avec les Villes de Tourcoing et Neuville-en-Ferrain)
- c) L'entretien de nos bâtiments municipaux (entretien courant) et de l'éclairage public : +/- 520 K€
- d) La gestion des espaces publics : +/- 500 K€
- e) Les dépenses d'ordre informatique (logiciels, portail famille, numérisation et informatisation des services au publics...) : +/- 265 K€
- f) Les activités culturelles et festives : +/- 285 K€
- g) Les activités sportives (scolaires et extra scolaires + contrat d'exploitation de la piscine) : +/- 170 K€
- h) Les dépenses en matière de fluides (eau, gaz et électricité) : +/- 740 K€ - ce poste de dépenses risque d'augmenter compte tenu de l'envolée du prix de l'énergie.

A elles seules, ces dépenses représentent près de **80 %** de l'enveloppe globale. Ce sont des enveloppes estimatives susceptibles d'évoluer lors du vote du budget primitif.

→ Les charges de personnel diminuent en 2022 de - 1,03 % par rapport à l'année 2021 (elles augmentent de + de 6,47 % entre 2020 et 2021 -CA2020 et BP2021-) -voir l'annexe n°2 jointe-

→ Le montant des subventions qui augmente fortement (+ 36 %) qui s'explique par la participation municipale à la hausse à destination de la SCIC KALEIDE pour 2022 (+ 500 K€) dès lors que la Ville neutralise la participation financière de la CAF (soit +/- 200 K€) et l'augmentation de la subvention municipale au CCAS (+ 300 K€). A ce sujet, cette subvention sera réajustée en fonction des résultats constatés à la clôture de l'exercice 2021.

→ La participation obligatoire aux Ecoles Privées reste stable soit 500 K€.

→ L'augmentation importante des autres charges de gestion (+ 62 %) est due à la gestion des logiciels hébergés qui relève désormais du chapitre 65 (compte 6512) et non plus du chapitre 20 (compte 2051).

→ Les charges financières continuent leur érosion (pas de nouvel emprunt depuis 2013).

3 - Comptes intermédiaires de gestion

LIBELLES	PREVISIONS BP 2021	PREVISIONS BP 2022
PRODUITS DE GESTION	15 983 800	16 130 100
CHARGES DE GESTION	14 295 500	14 398 400
EXCEDENT BRUT DE FONCTIONNEMENT	1 688 300	1 731 700
Dotation aux amortissements	590 000	600 000
RESULTAT DE FONCTIONNEMENT	1 098 300	1 131 700
CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT BRUTE	1 688 300	1 731 700
Remboursement du capital de la dette	445 000	445 100
CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT NETTE	1 243 300	1 286 600

Grâce à la maîtrise de nos dépenses de fonctionnement et à la stabilité des concours financiers de l'Etat à destination des collectivités locales, l'exercice 2022 s'inscrit dans la continuité de l'exercice 2021.

Pour autant, il nous faudra impérativement maintenir ce cap tout au long de l'année et au-delà, afin de conforter nos marges de manœuvre. En effet, la Ville n'a pas souscrit de nouvel emprunt depuis 2013. Compte tenu du volume d'investissements important prévus sur le mandat, elle sera appelée à mobiliser de l'emprunt à très court terme, très probablement dès 2023, ce qui va engendrer des charges financières supplémentaires pour les prochains exercices.

De même, l'augmentation du coût des matières premières ne sera pas sans conséquence sur les finances de la Ville, ainsi que celle du coût de l'énergie.

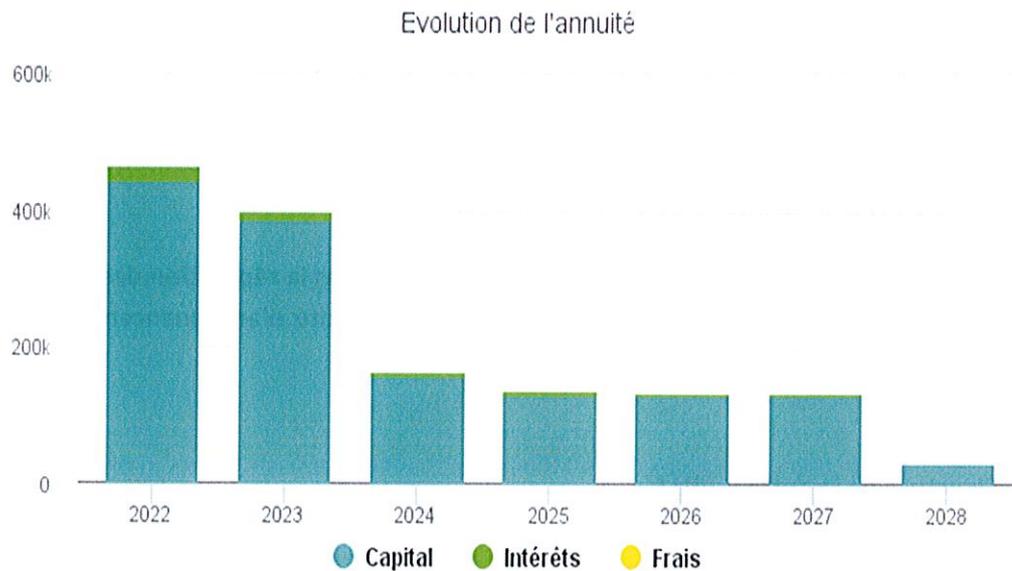
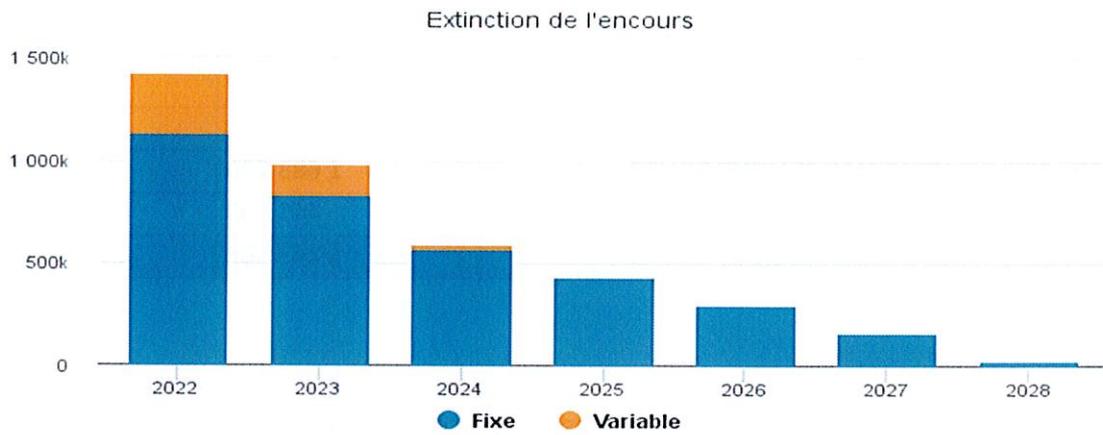
Enfin, la réforme du calcul des indicateurs financiers utilisés dans la répartition des dotations et fonds de péréquation est susceptible de grever notre capacité d'autofinancement brute dans les prochaines années.

4) Structure de la dette « VILLE »

Au 31/12/2021, le capital restant dû est de **1 425 493 €** soit une dette par habitant de **105 €** (selon fiche individuelle de la DGF 2021) contre 846 €/habitant pour la moyenne nationale de la strate (CA 2020). Au 1^{er} janvier 2022, la Ville détient 6 emprunts dont 4 à taux fixe (capital restant dû +/- 1,1 M€) et 2 emprunts à taux variable (euribor 3 mois - capital restant dû +/- 296 K€). Les emprunts relèvent selon la charte GISSLER de la classification 1 A.

Extinction de la dette actuelle à l'horizon 2028

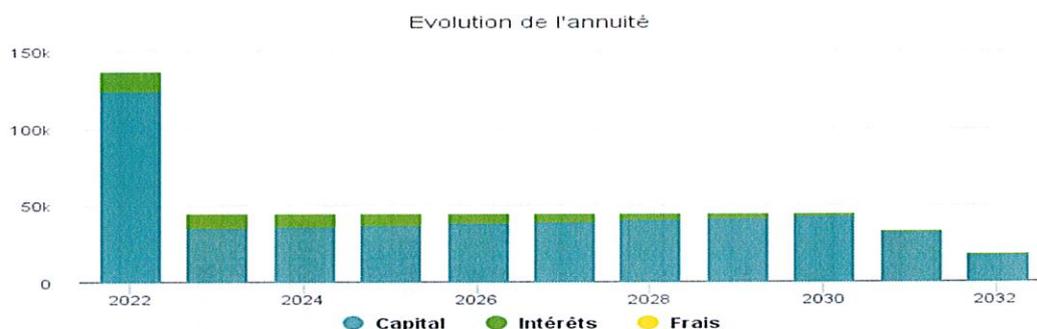
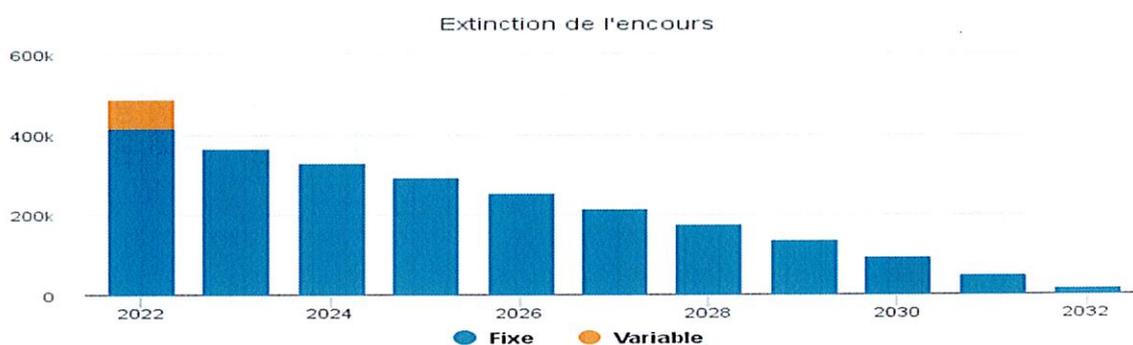
DATE	DETTE EN CAPITAL	ANNUITE A PAYER AU COURS DE L'EXERCICE	CAPITAL	INTERETS
01/01/2022	1 425 492,85	464 991,22	445 012,97	19 978,25
01/01/2023	980 479,88	397 545,35	387 146,60	10 398,75
01/01/2024	593 333,28	165 514,79	159 999,79	5 515,00
01/01/2025	433 333,49	137 412,76	133 333,32	4 079,44
01/01/2026	300 000,17	135 993,32	133 333,32	2 660,00
01/01/2027	166 666,85	134 573,87	133 333,32	1 240,55
01/01/2028	33 333,53	33 422,97	33 333,53	89,44



5) Structure de la dette relatives aux emprunts garantis :

Le capital restant dû au 01.01.2022 est de 491 K€.

Bénéficiaires	Objet de l'emprunt garanti
AFTE	Agrandissement et réhabilitation de l'Ecole St François (deux emprunts) avec des durées résiduelles de 10 ans et 3 mois (taux fixe)
Société HLM NOTRE LOGIS	Construction de surfaces commerciales rue des Arts – durée résiduelle : 9 ans (taux fixe)
Société HLM LOGICIL	Résidences pour personnes âgées – durée résiduelle : 9 mois (taux variable)



EN INVESTISSEMENT

Le programme d'investissement s'inscrit dans la continuité du programme prévu sur la mandature 2021-2026. Il s'agit d'un programme ambitieux et devrait être de l'ordre de +/- 28 M€

TRAVAUX D'INVESTISSEMENT (HORS SUBVENTIONS)		TOTAL 2021/2026	2021	2022	2023-2026
TOTAL GENERAL		28 257 400	3 435 662	3 282 486	21 539 252
SITES SPORTIFS					
NOUVELLE PISCINE FAMILIALE - AP 2101 - TRAVAUX					
		8 700 000	0	0	8 700 000
ENTREE SOURCE - voirie et assainissement + démolition ferme					
		906 000	0	150 000	756 000
TERRAIN SYNTHETIQUE (Blanc-Four) - TRAVAUX					
		709 122	709 122	0	0
VESTIAIRE TRIBUNES FOOTBALL - TRAVAUX					
		2 500 000	0	0	2 500 000
TENNIS - TENNIS DE TABLE - TRAVAUX					
		4 000 000	0	0	4 000 000
SALLE BOERIO - TRAVAUX					
		300 000	0	0	300 000
BOERIO - tapis à renouveler - EQUIPEMENT					
		80 000	0	0	80 000
BICROSS - préau - TRAVAUX					
		21 960	21 960	0	0
SALLE JULES GILLES - agrandissement, rénovation, plantations - TRAVAUX					
		300 000	300 000	0	0
SITES CULTURELS					
CENTRE MUSICAL - restructuration - TRAVAUX					
		1 812 418	500 000	1 312 418	0
BATIMENTS SCOLAIRES					
ECOLE CURIE - rénovation toiture + salle de motricité - TRAVAUX					
		68 818	68 818	0	0
GROUPE SCOLAIRE PICASSO/BREL - satellite de restauration - TRAVAUX + PGP					
		428 000	0	0	428 000
BATIMENTS MUNICIPAUX					
ORANGERIE - clos couvert + Adap - TRAVAUX					
		37 224	37 224	0	0
HOTEL DE VILLE ET ANNEXE MAIRIE - peintures extérieures - TRAVAUX					
		101 000	101 000	0	0
AUTRES TRAVAUX					
ALERTE ATTENTATS (bâtiments municipaux - phase II)					
		38 000	38 000	0	0
DIVERS TRAVAUX : EGLISE SAINT-ROCH - CTM					
		59 254	59 254		0
VIDEO PROTECTION					
		192 000	92 000	50 000	50 000
CONTRATS EXPLOITATION					
ECLAIRAGE PUBLIC (contrat de 12 ans) - janvier 2019 à fin décembre 2031					
		780 000	130 000	130 000	520 000
EXPLOITATION CHAUFFAGE (attention contrat de 5 ans à c/ 2019) - juin 2019 à fin mai 2024 -					
		276 000	46 000	46 000	184 000
EXPLOITATION PISCINE - contrat de 7 ans à c/2015 - (avril 2015 à mars 2023) -					
		174 000	28 000	28 000	118 000
DIVERS AMENAGEMENTS ESPACES VERTS					
PLANTATION ARBRES - Ecoles - Espaces publics - Cimetières					
		121 000	18 000	23 000	80 000
MOBILIER URBAIN					
		100 000	0	50 000	50 000
JARDINS FAMILIAUX - TRAVAUX					
		108 000	0	108 000	0

TRAVAUX D'INVESTISSEMENT (HORS SUBVENTIONS)		2021	2022	2023-2026
		TOTAL 2021/2026		
MATERIELS INFORMATIQUES (dont musée numérique)		164 000	127 000	400 000
PARC AUTOMOBILE - remplacement de véhicules		63 000	40 000	149 000
PETITS MATERIELS (dont le mobilier du centre musical)		146 900	220 000	400 000
MATERIELS DE RESTAURATION (dont les véhicules)		23 000	0	82 000
PLAN DE GESTION DU PATRIMOINE				
CTM toiture - résiduel		0	18 000	100 000
GRUPE SCOLAIRE CURIE-JAURES - travaux peinture, revêtement de sol		0	20 000	0
JAURES - puit de lumière		0	6 000	0
CURIE - menuiserie - peinture et revêtement de sol		0	14 000	0
KERGOMARD - peinture		0	23 000	0
NERUDA - peinture		0	15 000	0
BREL : stores intérieurs + pose préau		21 000	0	45 000
STELANDRE : sol sportif + relamping		0	0	94 000
BICROSS : divers travaux + ADAP		0	0	20 000
JULES GILLES - relamping		0	0	33 000
BOURLOIRE - peintures intérieurs + remplacement chaudière		0	0	11 000
LA MARELLE : façade		0	0	12 000
ECURIES - façade + travaux divers étanchéité, éclairage intérieur		0	17 000	20 000
CATRY - remplacement porte entrée		0	15 000	0
SOURCE- stores		0	3 600	0
HOTEL DE VILLE - travaux divers		19 600	4 000	0
PISCINE - cloisonnement bureau		0	4 200	0
COLOMBARIUM cimetières		0	16 000	0
JAB - Toiture - façade et étanchéité		0	2 000	126 000
ANCIEN LOGEMENT FONCTION (à côté annexe EMM)		0	2 000	50 000
AUTRES				
ENVELOPPE PREVISIONNELLE : ETUDES PRELIMINAIRES et HONORAIRES		618 784	788 268	1 871 252
ENVELOPPE POUR DEPENSES IMPREVUES		150 000	50 000	200 000
SUBVENTIONS D'EQUIPEMENT - pénalités Loi SRU		80 000	0	160 000

Ces investissements seront financés par :

- a) L'autofinancement dégagé chaque année d'où la maîtrise de nos charges de fonctionnement ;
- b) Le FCTVA en provenance de l'Etat (assis sur les dépenses mandatées année N-1) ;
- c) Par des subventions d'équipement qui nous sont ou seront allouées par les divers financeurs (Etat, Département, Région et MEL) soit :
 - Le Département-PTS pour le terrain synthétique : 300 000 € (notifiée)
 - La MEL-fonds de concours pour le terrain synthétique : 201 000 € (présentation au bureau métropolitain le 28.01.2022)
 - L'ADEME pour les études de géothermie de la future piscine familiale : 18 228 € (notifiée)
 - La MEL-fonds de concours pour les travaux du Centre Musical : 641 321 € sera voté le 17.12.2021
 - La MEL-fonds de concours pour la création de loges à la Source : 25 106 € sera voté le 17.12.2021
 - La MEL-fonds REACT pour l'achat de matériels pour la mise en place du télétravail : 38 681 € (en cours d'instruction)
- d) La mobilisation d'un emprunt en tant que de besoin,
- e) Des cessions immobilières prévues au cours du prochain exercice dont :
 - L'immeuble situé au 10bis rue Jules Watteeuw (la VNI engagée en 2021 étant infructueuse) ;
 - L'ancien château Loeul ;
 - L'ancienne école Elsa Triolet (dès réintégration de l'Ecole de Musique dans ses locaux actuellement en cours de travaux) ;
 - Les anciens ateliers de la gare.

Nos ressources propres nous permettent de couvrir le remboursement du capital de la dette soit 445 K€.

Nous arrivons, mes cher(es) Collègues, au terme de cette présentation et vous remercions pour votre attention.

-Le débat est ouvert-

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

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 prévoit que l'autorité territoriale présente un rapport qui doit comporter, au titre de l'exercice en cours ou 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 les avantages en nature.

Le rapport doit également comporter des informations relatives à la durée effective du travail. Il présente l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

Le chapitre 012 consacré aux dépenses de personnel représente une partie importante du budget de la Ville.

LA STRUCTURE ET L'EVOLUTION DES EFFECTIFS AU 31/12/2020**EFFECTIFS EMPLOIS PERMANENTS**

EMPLOIS PERMANENTS	AGENTS TITULAIRES/STAGIAIRES				AGENTS CONTRACTUELS			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
FILIERE ADMINISTRATIVE	38	38	39	40	3	3	2	2
Adjoint administratif	8	6	8	8	1	1	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	15	11	9	8	0	0	0	0
Adjoint administratif principal de 1ère classe	2	9	9	12	0	0	0	0
Rédacteur	5	5	2	2	1	1	1	1
Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	5	1	0	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	3	2	2	5	0	0	0	0
Attaché	3	2	1	1	1	1	1	1
Attaché principal	1	2	3	3	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	69	76	75	73	1	1	1	
Adjoint technique	24	24	24	21	1	1	1	1
Adjoint technique principal de 2ème classe	22	24	19	17	0	0	0	0
Adjoint technique principal de 1ère classe	1	3	2	5	0	0	0	0
Agent de maîtrise	8	10	14	12	0	0	0	0
Agent de maîtrise principal	7	8	9	11	0	0	0	0
Technicien	1	1	0	0	0	0	0	0
Technicien principal de 2ème classe	1	1	2	0	0	0	0	0
Technicien principal de 1ère classe	3	3	3	4	0	0	0	0
Ingénieur	0	0	0	1	0	0	0	0
Ingénieur principal	2	2	1	1	0	0	0	0
Ingénieur hors classe	0	0	1	1	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	7	6	5	5	0	0	0	0
ATSEM principal de 2ème classe	7	2	2	0	0	0	0	0
ATSEM principal de 1ère classe	0	4	3	5	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	12	10	16	14	1	1	0	0
Adjoint du patrimoine	0	0	2	2	0	0	0	0
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	1	0	2	2	0	0	0	0
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	0	1	1	1	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique	1	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	0	0	2	1	1	1	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	10	9	9	8	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	2	0	1	1	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0

ANNEXE 2

Adjoint d'animation principal de 2ème classe	0	0	1	1	0	0	0	0
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur	1	0	0	0	0	0	0	0
Animateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	6	6	6	6	2	0	0	0
Educateur des APS	2	1	1	1	2	0	0	0
Educateur des APS principal de 2ème classe	1	2	2	2	0	0	0	0
Educateur des APS principal de 1ère classe	3	3	3	3	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	3	6	6	7	0	0	0	0
Gardien-brigadier de Police municipale	2	5	4	5	0	0	0	0
Brigadier-Chef de Police municipale	0	0	1	1	0	0	0	0
Chef de service de Police municipale	1	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de Police municipale principal de 2ème classe	0	1	1	0	0	0	0	0
Chef de service de Police municipale principal de 1ère classe	0	0	0	1	0	0	0	0
TOTAL	137	142	148	146	7	5	3	3

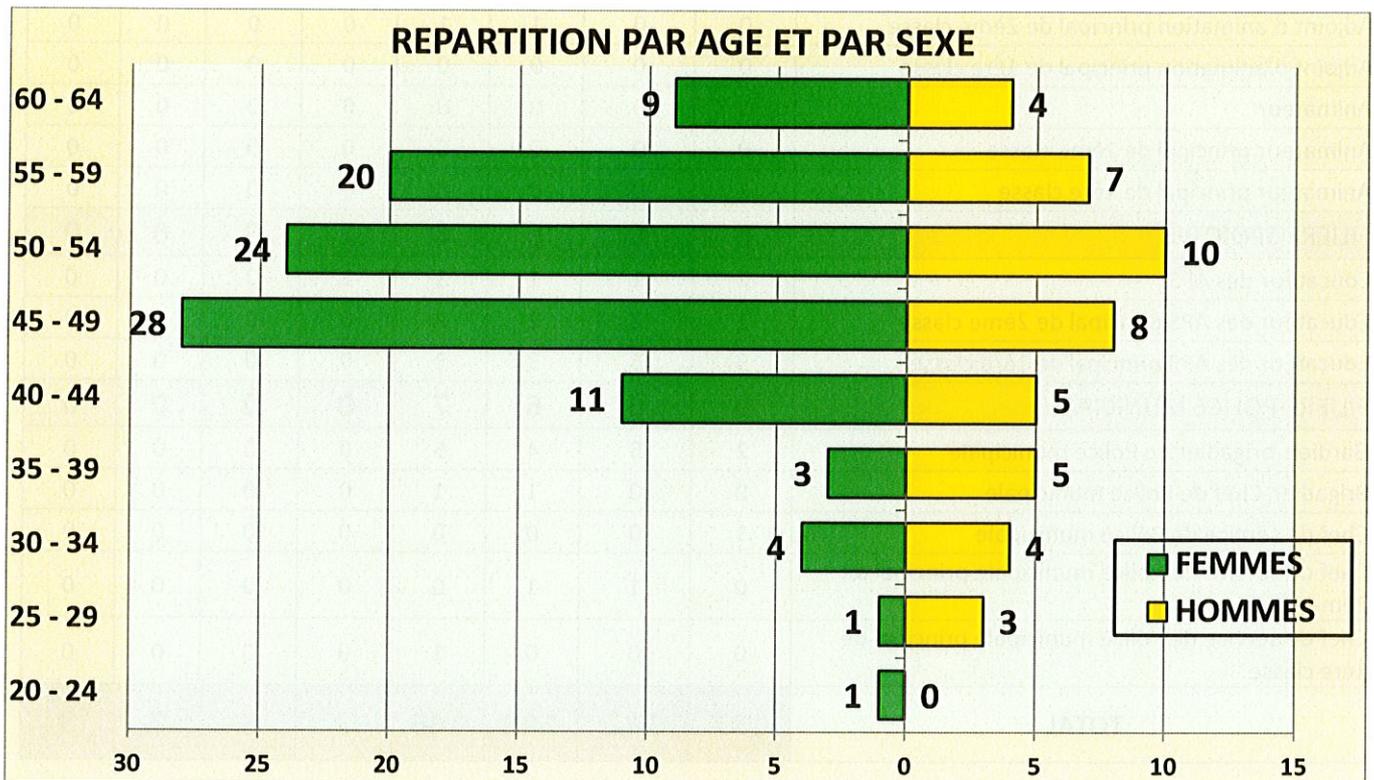
On peut constater une légère diminution des effectifs permanents – stagiaires et titulaires (de 148 agents en 2019 à 146 agents en 2020). La Ville a recruté, au cours de l'année 2020, trois agents : une création de poste au sein de la Direction des Services Techniques et deux remplacements (renforcement d'un service suite à un arrêt de travail de longue durée et mutation d'un agent dans une autre Collectivité). Deux agents en congé de longue durée ont fait valoir leur droit à la retraite, ces agents avaient été remplacés il y a déjà plusieurs années.

EFFECTIFS EMPLOIS NON PERMANENTS

EMPLOIS NON PERMANENTS	2017	2018	2019	2020
APPRENTIS	5	6	4	6
ACTIVITES ACCESSOIRES	6	5	5	2
AGENTS CONTRACTUELS (CDD)	57	51	50	57
TOTAL	68	62	59	65

Les effectifs des personnels non permanents augmentent en 2020, passant de 59 à 65 agents. L'équipe des Services Techniques a été renforcée avec le recrutement d'un Responsable de la Gestion Technique des Bâtiments, recrutement de deux apprentis, de deux ETP au sein des écoles de la Ville lié à des absences de personnel (arrêt pour maladie professionnelle et agents vulnérables) et deux Professeurs de musique.

AGE DU PERSONNEL PERMANENT



En 2020, la moyenne d'âge des agents permanents, tous sexes confondus, est de 48,75 ans. La moyenne d'âge chez les hommes est de 47,27 ans et chez les femmes, de 49,46 ans.

La moyenne d'âge par catégorie hiérarchique est la suivante :

- Catégorie A : 53,75 ans
- Catégorie B : 51,27 ans
- Catégorie C : 47,75 ans

La pyramide des âges représente la situation démographique de la commune. Elle constitue un outil de prévision des départs à la retraite, mais aussi d'anticipation des évolutions en termes d'emplois et de compétences.

La pyramide des âges montre que 55,58 % du personnel se situent dans la tranche d'âge 50-70 ans. On peut constater un vieillissement des agents. Seuls 13 agents se situent en-dessous des 35 ans.

Ce graphique signifie que des départs en retraite massifs sont à prévoir dans les années à venir, d'où la nécessité de débiter une réflexion sur l'aménagement des fins de carrières et sur la transition. Ces départs à la retraite massifs et simultanés d'agents font peser sur la Commune un risque de perte du savoir-faire. Identifier cette situation permet de pro-agir en mettant en place des dispositifs de transmission des connaissances. Le tuilage est important à mettre en place.

DEPARTS PREVISIONNELS A LA RETRAITE

En 2020, il y a eu 4 départs à la retraite et en 2021, il y a 11 départs à la retraite.

ANNEXE 2

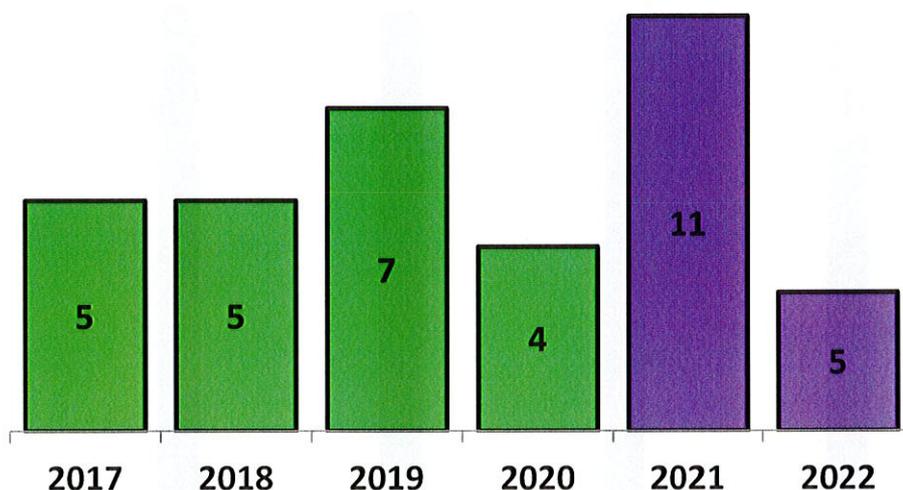
Chaque départ est l'occasion pour la Ville de réinterroger le service rendu à la population et les moyens à mettre en œuvre pour remplir cette mission. Il faut veiller à adapter l'organisation des services en fonction des évolutions du territoire et des besoins de la population. Il sera nécessaire de réfléchir à l'opportunité de remplacer tout départ définitif.

Néanmoins, sur les 11 départs à la retraite en 2021, 8 postes ont fait l'objet de remplacement. 2 départs concernent des agents en congé de longue durée. Pour un des départs, la Direction a fait l'objet d'une restructuration.

L'âge légal de départ à la retraite dans la Fonction Publique est de 62 ans. Néanmoins, le dispositif « Départ anticipé pour carrière longue » permet à un agent de partir à la retraite dès 60 ans, ou avant 60 ans, pour les agents ayant commencé leur activité très jeunes. En 2022, 5 agents seraient susceptibles de faire valoir leur droit à la retraite.

En ce qui concerne les effectifs de 2022, un agent sera recruté à la Direction des Services Techniques pour renforcer les équipes.

DEPARTS A LA RETRAITE SUR LES ANNEES PRECEDENTES ET DEPARTS PREVISIONNELS



EVOLUTION DE CARRIERE

Au cours de sa vie professionnelle, le fonctionnaire territorial est amené à évoluer selon des règles d'avancement précises qui lui donnent accès aux échelons, grades ou cadres d'emplois supérieurs.

En 2020, 95 agents titulaires sur 146 ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne) soit 65.07 % des agents municipaux.

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre 76 avancements d'échelon et 19 avancements de grade.

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) après avis du Comité Technique.

L'objet des lignes directrices de gestion est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ainsi que les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

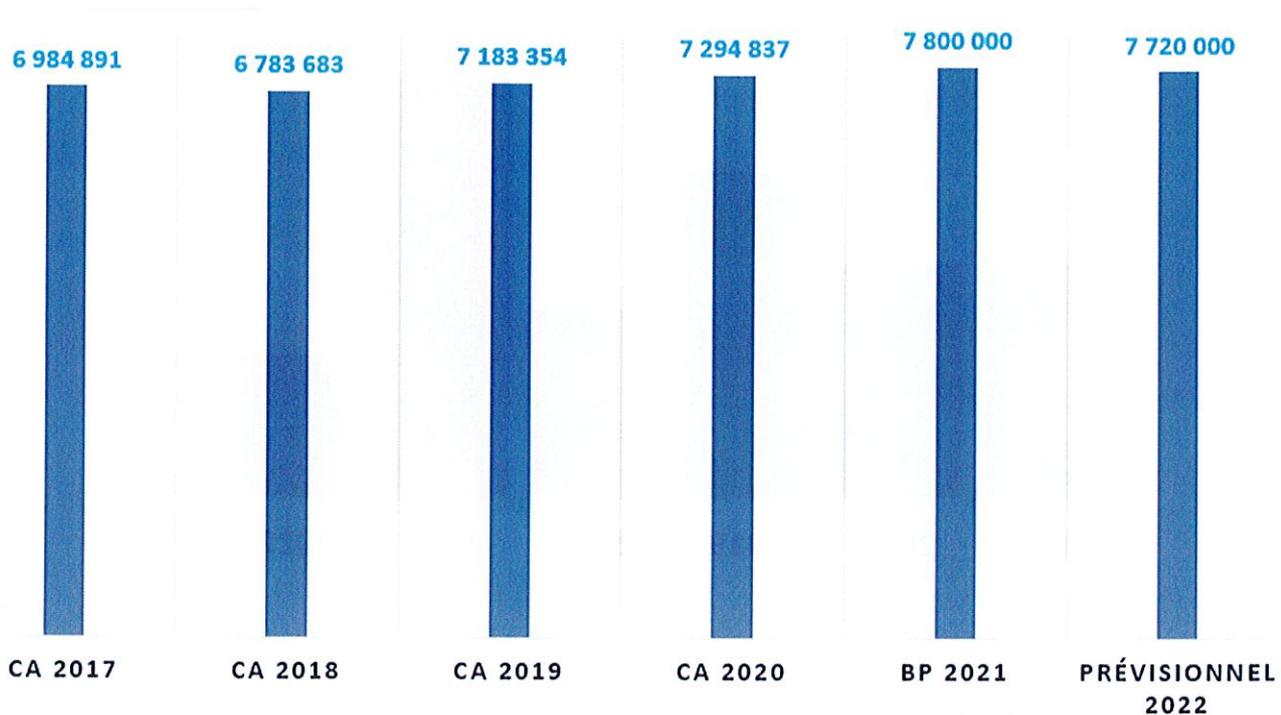
ANNEXE 2

Ces LDG doivent notamment donner aux agents de la Ville les critères généraux en matière de carrière et d'évolution professionnelle. Concrètement, il s'agit de définir les critères d'arbitrage en termes de nomination des agents à un grade supérieur suite à concours ou avancements de grade. Un des objectifs des LDG est d'apporter une visibilité aux agents sur les orientations et les priorités de la Ville ainsi que sur les perspectives de carrière.

Après concertation avec les représentants du personnel, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ont été adoptées par le Comité Technique lors de sa séance en date du 1^{er} juillet 2021 et ont ainsi permis l'application des avancements de grade au titre de l'année 2021.

LES DEPENSES DE PERSONNEL AU 31/12/2020

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



La masse salariale représente, en 2020, 55 % des dépenses réelles de fonctionnement de la Collectivité ou 46.5 % des dépenses totales (opérations réelles et opérations d'ordre telles que les amortissements).

Les charges de personnel en 2020 ont augmenté de 1,55 % par rapport à l'année 2019. Les principaux éléments d'explication concernant l'évolution des charges de personnel sont les suivants :

- Le glissement vieillesse technicité (GVT) qui correspond à la variation de la masse salariale à effectif constant (avancements d'échelons, avancements de grades, changements de cadres d'emplois).
- Renforcement des équipes suite à la pandémie, notamment dans les écoles avec recrutement de deux ETP, le recrutement de personnel lié au renforcement du protocole sanitaire ainsi que pour assurer la garde des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.
- Evolution des régimes indemnitaires.

ANNEXE 2

Suite au départ à la retraite de 11 agents en 2021, le budget prévisionnel intègre une période de tuilage à assurer pour au moins 4 postes afin d'assurer la transition entre l'agent sur le départ et son remplaçant.

Le budget prévisionnel de 2021 intègre également la création d'un poste d'Archiviste, un poste supplémentaire à la Bibliothèque, le remplacement d'un congé maternité ainsi que le recrutement d'un agent contractuel pour renforcer le service de maintenance des systèmes d'information.

Le budget prévisionnel 2022 intègre :

- la création d'un poste à la Direction des Services Techniques pour renforcer les équipes,
- les heures supplémentaires rémunérées dans le cadre des élections présidentielles et législatives,
- le glissement vieillesse technicité (GVT),
- la revalorisation de certains régimes indemnitaires,
- la revalorisation des plus bas salaires de la Fonction Publique,
- le versement d'une prime de précarité au bénéfice des agents en CDD dont le montant est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat,
- le remplacement de personnels temporairement indisponibles dans les écoles,
- la reprise des manifestations municipales (paiement des heures effectuées au personnel municipal ou extérieur).

REPARTITION PAR ELEMENT DE REMUNERATION DU PERSONNEL PERMANENT (HORS CHARGES PATRONALES)

Eléments de rémunération	Montants en €
Traitements bruts	4 551 757
Dont Primes et indemnités	1 014 331
Dont Bonifications indiciaires	46 659
Dont Heures supplémentaires	34 813
Dont Supplément Familial de Traitement (SFT)	48 299
Dont Indemnité de résidence	33 932

La part consacrée au versement du régime indemnitaire est de 22.28 % de la masse salariale (hors charges patronales). Le montant des heures supplémentaires payées en 2020 a diminué de moitié en 2020, en raison de la pandémie (manifestations municipales, recensement de la population annulés).

LES AVANTAGES EN NATURE AU TITRE DE 2020

Les avantages en nature octroyés sont ceux relatifs à la mise à disposition de logements de fonctions accordés par nécessité de service pour les conciergeries, l'utilisation d'un véhicule de fonctions par le Directeur Général des Services et l'attribution de cartes cadeaux aux enfants d'agents, sous condition d'âge.

ANNEXE 2

LOGEMENTS	NBRE D'AGENTS CONCERNES	VEHICULES	NBRE D'AGENTS CONCERNES	CARTES CADEAUX	NBRE D'AGENTS CONCERNES	TOTAL
13 085 €	3	4 309 €	1	4840 €	72	22 234 €

LA CRISE SANITAIRE ET SES IMPACTS

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a affecté le fonctionnement des Collectivités. Néanmoins, durant cette période, les services municipaux de la Ville de RONCQ ont fait preuve d'adaptation et d'initiative.

Même adapté aux circonstances créées par la situation sanitaire, le service public a néanmoins perduré tout au long de ces mois. Les personnels dont l'activité a été suspendue sont venus renforcer le service de la livraison des repas à domicile. Ils ont également été affectés au renforcement du protocole sanitaire dans les écoles...

Dès lors, le Conseil Municipal a voté le versement spécifique d'une prime exceptionnelle aux agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire et qui ont été en contact avec la population. 87 agents ont bénéficié de cette prime pour un montant global de 14.000 €. Selon une étude réalisée entre autres par l'Association des Maires de France, le CNFPT... seuls 29 % des Collectivités (Communes, Conseils Départementaux, Intercommunalités, Régions) ont délibéré pour instituer la prime « COVID » sur les 4022 réponses reçues à cette enquête.

La Ville de RONCQ a fait le choix, au cours de l'année 2020, de garantir l'ouverture des services publics autorisés à fonctionner, et l'emploi des agents sous contrat précaire. Ces actions ont été menées au prix d'un effort financier important qui se traduit dans les dépenses de masse salariale de l'année écoulée. Concrètement, la Ville a eu recours à de nombreux renforts pour maintenir les services de restauration et d'entretien des écoles, restés ouverts au public. Ces services ont eu à connaître des absences directement liées au COVID19 (cas positifs), ou indirectement (cas contacts parmi les collègues de travail, agents en « autorisation spéciale d'absence » pour cause de vulnérabilité au COVID19, pour garde d'enfants...).

Lors du déconfinement, la mise en place d'un protocole sanitaire strict dans les écoles et à la Piscine Municipale a conduit la Ville à renforcer ses équipes d'entretien. Le coût engendré par ses mesures et par le remplacement de personnels absents (COVID – Cas contact- Isolement – Garde d'enfants..) est de 55.000 € pour l'année 2020. Au titre de 2021, des heures supplémentaires ont été octroyées aux encadrants de la pause méridienne pour renforcer le protocole sanitaire dans les écoles (coût de 5.000 €) et le personnel des Affaires Culturelles a également été mobilisé pour assurer l'entretien.

LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Le personnel de la Ville de RONCQ est passé aux 35 heures le 1^{er} janvier 2001 et a ainsi anticipé son application dans le secteur public.

ANNEXE 2

La durée hebdomadaire du temps de travail a été fixée à 35 heures ou à 37 heures avec octroi de 12 jours de RTT. Le temps de travail des agents de certains services, comme les Affaires Culturelles ou la Police Municipale, a été annualisé. En effet, l'annualisation consiste à condenser le temps de travail de l'agent lorsque la Collectivité a des besoins et de le libérer lors des périodes creuses.

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est parue au Journal Officiel du 7 août 2019. Elle vise, entre autres, à simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics avec comme principale mesure l'harmonisation du temps de travail.

Les agents de la Ville de RONCQ bénéficiaient jusqu'alors d'un régime de travail plus favorable. La durée annuelle de travail était alors de 1536.50 heures pour un agent à temps complet.

En effet, l'article 7-1 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 créé par la Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, a permis aux Collectivités de maintenir par délibération expresse prise après avis du Comité Technique, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi du 3 janvier 2001 précitée.

Par délibération en date du 5 février 2002, le Conseil Municipal a validé les dispositions négociées avant le 3 janvier 2001 sur l'aménagement de la réduction du temps de travail et précisé le décompte du temps de travail.

Aujourd'hui, l'article 47 de la Loi de transformation de la fonction publique vient harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agents en supprimant les régimes dérogatoires accordés antérieurement à la Loi du 3 janvier 2001. Cela signifie la suppression des dispositions locales, des congés extralégaux et des autorisations d'absence non règlementaires réduisant la durée du travail.

Dans une démarche de concertation et de respect du dialogue social, des réunions ont été organisées avec les représentants du personnel. Le Comité Technique a validé unanimement les modalités d'application des 1607 heures qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Il a été proposé au personnel de fixer la durée du travail à 36 heures pour ceux qui effectuaient 35 heures avec 6 jours de RTT et à 38 heures pour ceux dont le temps de travail était de 37 heures avec 6 jours de RTT supplémentaires. Le choix a été laissé à l'agent de garder son temps de travail actuel avec perte de 6,5 jours de congés.

TELETRAVAIL

Le télétravail n'a pas été instauré à RONCQ.

La crise sanitaire que le Pays a traversée a amené la Ville à réinterroger un certain nombre de process internes afin de poursuivre sa mission d'amélioration du service public.

ANNEXE 2

Le Plan de Continuité d'Activité qui a été mis en place en urgence lors de la première vague pandémique du mois de mars 2020 a ainsi permis d'expérimenter concrètement le télétravail.

Il est constaté que le management à distance et le télétravail semblent devenir une tendance lourde dans la pratique des organisations, privées comme publiques. Des difficultés sont naturellement rencontrées, tout comme l'émergence de bonnes pratiques.

Pour ces raisons, la Ville a entamé une démarche collective et coconstruite autour de l'envie d'inscrire à terme le télétravail dans le fonctionnement normal de la collectivité.

Accompagnée par un prestataire extérieur, la Ville de RONCQ travaille, en concertation avec les représentants du personnel, sur la mise en œuvre du télétravail. A ce titre, des groupes de travail ont été constitués et se sont réunis sur la période de Janvier à Mai 2021.

Après avoir travaillé sur un plan d'actions, l'élaboration de deux questionnaires, le recensement des missions télétravaillables, deux groupes de travail sont chargés de rédiger une charte sur le télétravail, de créer un outil d'aide à la décision pour les Directeurs(trices) de service qui devront se positionner sur une demande de télétravail d'un(e) de leurs Collaborateurs(trices).

Après avis du Comité Technique et adoption d'une délibération au Conseil Municipal, le télétravail pourra être mis en œuvre au sein de la Ville de RONCQ durant le 1^{er} semestre 2022.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

POLITIQUE EN MATIERE DE RECRUTEMENT

La Ville de RONCQ restera attentive à sa politique de Ressources Humaines et notamment en matière de recrutement.

Chaque départ définitif devra faire l'objet d'une analyse fine afin de déterminer les actions à mettre en œuvre : remplacements poste pour poste, transformation pour s'adapter à l'évolution des missions ou suppression. Le départ d'un agent peut être l'occasion de réfléchir à un nouveau mode d'organisation des services dans une optique de maîtrise de la masse salariale.

Au-delà de 2022, afin de maintenir l'évolution de la masse salariale, il y aura lieu :

- d'adapter régulièrement l'organisation pour une meilleure efficacité ;
- d'anticiper chaque départ et d'examiner toutes les demandes de remplacement d'agents dans le but de contenir la progression de la masse salariale ;
- d'adapter les profils aux nouveaux besoins.

Il est nécessaire d'anticiper les impacts des départs à la retraite. L'anticipation permettra de maîtriser les compétences et qualifications au sein de la structure afin d'assurer la continuité du service public.

POLITIQUE EN MATIERE DE FORMATION

La formation professionnelle est au cœur de la politique des ressources humaines. Les Collectivités doivent en permanence adapter les missions et les services, ce qui passe par un développement des compétences.

ANNEXE 2

La formation professionnelle tout au long de la vie place l'agent au centre de son parcours professionnel, il en devient l'acteur principal. La mise en œuvre du compte personnel de formation au sein de la fonction publique a renforcé ce droit à la formation.

Les collectivités ont l'obligation de se doter d'un plan de formation, qu'il soit annuel ou pluriannuel. La Ville de RONCQ établit son plan de formation annuellement. Les besoins en formation des agents sont recensés chaque année dans le cadre des entretiens professionnels.

Dans un souci de bonne gestion, de transparence, d'équité et d'uniformité des pratiques, les collectivités ont tout intérêt à adopter un règlement de formation qui précise les modalités de mise en œuvre du droit à la formation. La Ville n'a, à ce jour, pas de règlement de formation mais prévoit d'en établir un en 2022.

PROJET VOLTAIRE :

De l'école primaire à la vie professionnelle en passant par les études supérieures et les activités personnelles, l'écrit est partout. Que les lacunes datent de la scolarité ou d'un oubli progressif de règles grammaticales parfois complexes, les conséquences des fautes d'orthographe peuvent être désastreuses : manque d'assurance lorsqu'il faut écrire en public, perte de crédibilité auprès de ses interlocuteurs, candidature rejetée...

Le Projet Voltaire a créé un outil rendant l'expression et l'orthographe accessibles à tous. Un bon niveau de français est une nécessité mais ne doit pas devenir une torture !

Son savoir-faire et son approche innovante font du Projet Voltaire le n° 1 de la remise à niveau en expression et en orthographe.

C'est pourquoi, en 2022, la Ville mettra en place ce dispositif pour accompagner l'ensemble des agents, leur faciliter le quotidien, tout en leur offrant un avenir professionnel plus riche. Il aidera également ceux et celles qui envisagent de préparer ou de passer un concours de la Fonction Publique.

POLITIQUE EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL

La Ville poursuivra la politique mise en place pour la promotion de la Qualité de Vie au Travail, sur le plan de la prévention des risques notamment.

Il est nécessaire d'agir positivement sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail, afin de limiter l'absentéisme et d'accroître l'efficacité de l'organisation. La réduction de l'absentéisme pour raison de santé constitue l'une des principales préoccupations des collectivités territoriales. Pour agir sur l'absentéisme, une attention particulière doit être portée aux conditions de travail des agents.

Une bonne connaissance des risques professionnels présents au sein de la collectivité, des facteurs d'usure professionnelle ainsi des métiers pénibles est une première étape indispensable à la mise en œuvre d'une politique de santé au travail efficace. Le document unique est en ce sens un outil essentiel. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention en mettant en œuvre des actions correctives. Ce document fait l'objet d'une actualisation chaque année en collaboration avec les Responsables de service et les agents.

La Ville de RONCQ poursuivra le travail entamé il y a plusieurs années pour améliorer les conditions de travail du personnel en aménageant notamment les postes et en formant le personnel. En effet, l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents justifient parfois des aménagements du poste de travail.

POLITIQUE EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL

ANNEXE 2

Le dialogue social est un élément essentiel de bon fonctionnement d'une collectivité, conditionné par la prise en compte de la situation des agents qui la compose.

Au-delà des réunions des instances (Comité Technique, CHSCT), des rencontres entre l'organisation syndicale et l'administration peuvent être organisées sur des thématiques particulières pouvant ainsi permettre de désamorcer de potentiels conflits.

Le dialogue social nécessite qu'il soit constructif, en formalisant des moments d'échanges et de concertation entre les différentes parties prenantes, dans la perspective de trouver un consensus sur des règles d'organisation communes, qui tiennent compte des besoins des usagers, de la collectivité et des agents, et qui soient portées par l'ensemble des acteurs.

En matière de dialogue social et de droit syndical, les deux principales nouveautés apportées par la Loi de transformation de la fonction publique concernent :

- La création de comités sociaux territoriaux. A compter du prochain renouvellement des instances consultatives du personnel (les élections professionnelles sont prévues le 8 décembre 2022), les Comités Techniques (CT) et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) seront fusionnés au sein des Comités Sociaux Territoriaux (CST). Ces derniers reprendront l'intégralité de leurs compétences. Au sein de ces CST, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail devra être créée.

- L'encadrement du droit de grève : La loi permet au Maire d'instaurer un service minimum pour certains services publics locaux, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales. L'accord, issu des négociations, doit définir les prestations minimales du ou des services concernés permettant de satisfaire les besoins essentiels des usagers et de préserver l'ordre public.