

CONSEIL MUNICIPAL

DEBAT  
D'ORIENTATION  
BUDGETAIRE  
2022

06 décembre  
2021

SAINT-  
CHAMOND

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>1. LE VOLET FINANCES.....</b>	<b>3</b>
<b>ELEMENTS DE CONTEXTE.....</b>	<b>3</b>
<b>QUELLES CONSEQUENCES SUR LES FINANCES LOCALES ?.....</b>	<b>3</b>
<b>LES ORIENTATIONS 2022 POUR LA VILLE DE SAINT-CHAMOND.....</b>	<b>4</b>
<b>Les recettes de fonctionnement.....</b>	<b>4</b>
<b>Les dépenses de fonctionnement. ....</b>	<b>7</b>
<b>L'épargne de la collectivité.....</b>	<b>7</b>
<b>Les dépenses d'équipement.....</b>	<b>8</b>
<b>EN CONCLUSION .....</b>	<b>9</b>
<b>2. LE VOLET RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>10</b>
<b>L'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL.....</b>	<b>10</b>
<b>Evolution des dépenses depuis 2013 et perspectives 2022.....</b>	<b>10</b>
<b>Evolution du nombre d'heures complémentaires/supplémentaires depuis 2018.....</b>	<b>11</b>
<b>Evolution du nombre d'agents titulaires et stagiaires depuis 2018.....</b>	<b>11</b>
<b>Pyramide des âges au 31/12/2020.....</b>	<b>13</b>
<b>RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>14</b>
<b>LA POLITIQUE RH : LES ACTIONS ET LES PERSPECTIVES.....</b>	<b>20</b>

## INTRODUCTION

La loi d'administration territoriale de la République (ATR) de 1992 a imposé la tenue d'un débat d'orientation budgétaire (DOB) dans les deux mois précédant le vote du budget primitif.

L'article 107 de la loi nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) a modifié les articles L 2312-1, L3312-1, L 5211-36 du CGCT relatifs au DOB en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat.

Sur le contenu, ce rapport doit désormais non seulement présenter un volet financier mais également un volet ressources humaines.

## 1. LE VOLET FINANCES

### ELEMENTS DE CONTEXTE

Pour le dernier budget du quinquennat, l'heure est encore à la relance et à la dépense même si l'exécutif annonce la fin du « quoi qu'il en coûte ». Le gouvernement maintient donc les dotations de fonctionnement et d'investissement aux collectivités locales. Les concours financiers de l'Etat aux collectivités territoriales sont même en progression de 525 millions d'euros par rapport à la loi de finances 2021. Dans le détail, la dotation globale de fonctionnement (DGF) sera stable en 2022 et s'élèverait à 26,8 milliards d'euros. Cet équilibre global se fera au profit des collectivités bénéficiant des dotations de solidarité urbaine et rurale (DSU et DSR) qui augmenteront chacune de 95 millions d'euros, mais aussi des départements qui voient leurs dotations de péréquation augmenter de 10 millions d'euros. Les régions devraient être soumises à un maintien de dotation sur cet exercice.

Pour soutenir l'investissement local dans le cadre de la relance, les collectivités bénéficieront de 276 millions d'euros de crédits de paiement en 2022 au titre de la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) exceptionnelle. Le budget entérine également l'abondement supplémentaire de 350 millions d'euros de dotations de soutien à l'investissement local (DSIL) pour alimenter les contrats de relance et de transition écologique (CRTE), comme annoncé par le Premier ministre.

Pour financer cet ensemble de mesures, le gouvernement mise notamment sur un rebond de la croissance qui devrait évoluer aux alentours de 4% sur l'exercice 2022.

### QUELLES CONSEQUENCES SUR LES FINANCES LOCALES ?

Les Communes, départements et intercommunalités ayant été impactés par la réforme de la fiscalité locale en 2021 devraient donc être en 2022 mieux traités que les régions dans le projet de loi de finances en cours de négociation. Mais si l'on en croit les grandes lignes de ce dernier, elles devraient être aussi sollicitées pour être en première ligne sur le chemin de la relance économique notamment par le biais de la dotation de soutien à l'investissement public local (DSIL) sur des axes définis par le gouvernement.

Toutefois, il convient de rester attentif au niveau de l'inflation en 2022 et notamment à l'évolution du prix des matières premières qui pourraient impacter les charges générales communales : le poste gaz et électricité par exemple compte pour 18% dans celles-ci à raison de 1 800 000€ prévus en 2022.

## LES ORIENTATIONS 2022 POUR LA VILLE DE SAINT-CHAMOND

### ⇒ LE BUDGET PRINCIPAL ET LES HYPOTHESES D'EVOLUTION RETENUES

#### ● *Les recettes de fonctionnement.*

La présentation contextuelle effectuée précédemment invite donc à estimer les recettes communales de fonctionnement de la façon suivante :

##### - La fiscalité directe.

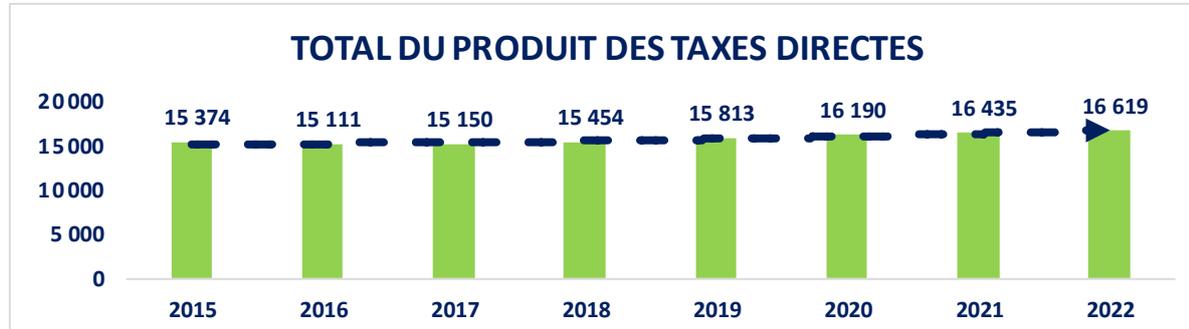
L'inflation INSEE prévisionnelle se situerait en 2022 à 1,4%<sup>1</sup>. Il est dès lors possible d'estimer le produit fiscal que la Commune pourrait percevoir lors du prochain exercice budgétaire, compte tenu de deux facteurs :

1°) une stabilité des taux d'impositions qui ne varieraient donc pas par rapport à la réforme de la fiscalité locale voulue par l'actuel gouvernement.

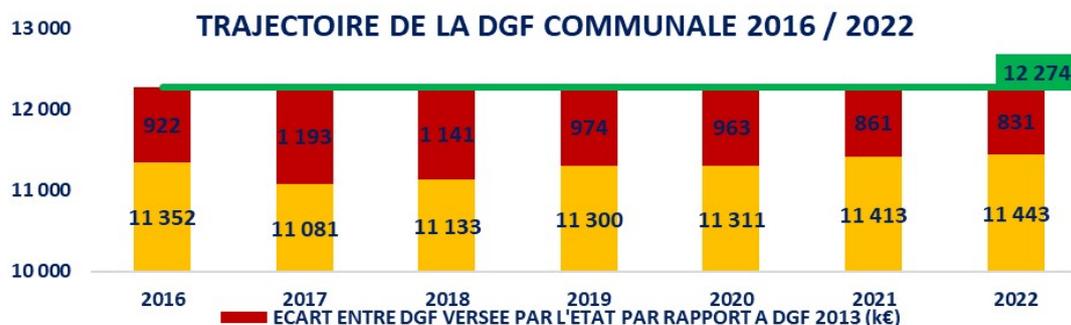
Taxe foncier bâti	39,09%
Taxe foncier non bâti	49,33%

2°) une évolution des bases fiscales 2022 qui pourraient donc se situer autour de + 1%. Cette information sera définitivement connue dans le courant du mois de décembre lors du vote définitif de la loi de finances 2022 par l'Assemblée Nationale.

Ces deux paramètres conjugués montrent une évolution du produit fiscal communal qui pourrait être le suivant :



Cette stabilité des taux d'imposition a été continuellement votée depuis 2014 malgré les contraintes fortes que l'Etat a opéré sur les ressources de Saint-Chamond et notamment la dotation globale de fonctionnement :



<sup>1</sup> Source banque de France

Ce choix a eu pour conséquence de rendre nécessaire la recherche de marges de manœuvres supplémentaires en maîtrisant mieux les dépenses de fonctionnement et notamment le chapitre des charges générales.

## PART DES CHARGES GENERALES DANS LES DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT



C'est ainsi que sur la période considérée, la part des charges générales dans les dépenses réelles de fonctionnement a été stabilisée à un niveau moyen de 22,70%. Les années 2021 et 2022 sont bien sûr estimées.

### - La fiscalité indirecte.

- L'attribution de compensation et la dotation de solidarité communautaire.

Saint-Etienne Métropole s'est doté de son pacte financier et fiscal 2021-2026. Dans ses objectifs, ce pacte s'attache à maintenir le niveau de la solidarité financière de la Métropole envers ses communes dans le respect des nouvelles règles nationales de redistribution.

Il définit ainsi les modalités financières à mettre en œuvre au titre de la dotation de solidarité communautaire (DSC) afin de se conformer aux dispositions de la Loi de finances pour 2020 réformant cette dotation et des attributions de compensation (AC) de fonctionnement communales afin de garantir les montants « historiques » de la DSC pour chaque commune.

Conformément aux dispositions du pacte financier et fiscal 2021-2026, le montant de la « nouvelle » DSC sera complété par un montant d'AC de fonctionnement pour garantir à la commune un montant au moins équivalent à son montant « historique » de DSC.

En conséquence, il est proposé de majorer l'attribution de compensation de fonctionnement de la ville de Saint-Chamond d'un montant de 506 605 € à compter de 2021. La nouvelle répartition est présentée dans le tableau ci-dessous :

	2021	2022
Attributions de compensation	6 200 k€	6 700 k€
Dotation de solidarité communautaire	2 000 k€	1 500 k€

- Le Fonds de péréquation intercommunal (FPIC).

Il consiste à prélever une partie des ressources de certaines intercommunalités et communes pour la reverser à des intercommunalités et communes moins favorisées.

Pour Saint-Chamond, le FPIC devrait s'établir à 650k€ pour 2022 en hausse de 10 000€ par rapport à 2021.

- **La dotation globale de fonctionnement (DGF).**

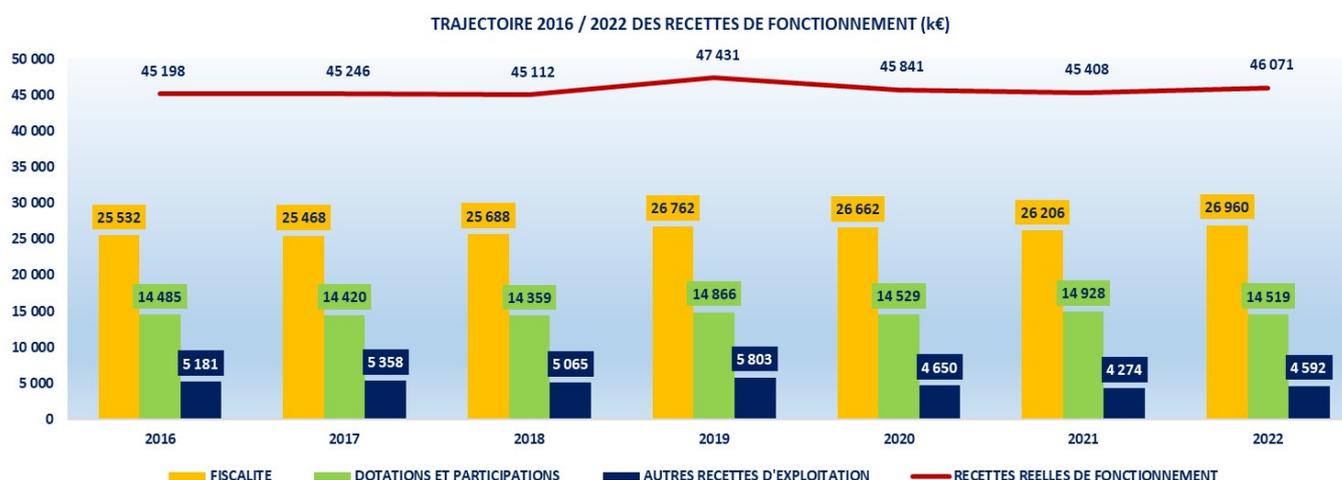
Pour 2022, la dotation globale de fonctionnement serait identique à la somme perçue en 2021, soit 11 443K€.



- **Les autres recettes de fonctionnement.**

Pour ce qui est des autres recettes de fonctionnement et notamment les tarifs, il est proposé en 2022 de faire évoluer ces derniers selon un rythme global de l'ordre de +2%. L'exercice 2021 est encore marqué par la crise du COVID 19 mais les estimations de recettes des services et des domaines indiqueraient un retour progressif à la normale pour ce poste budgétaire de recettes estimé à hauteur de 3 225 k€ pour 2022.

- **Synthèse de la trajectoire des recettes de fonctionnement à horizon 2022.**



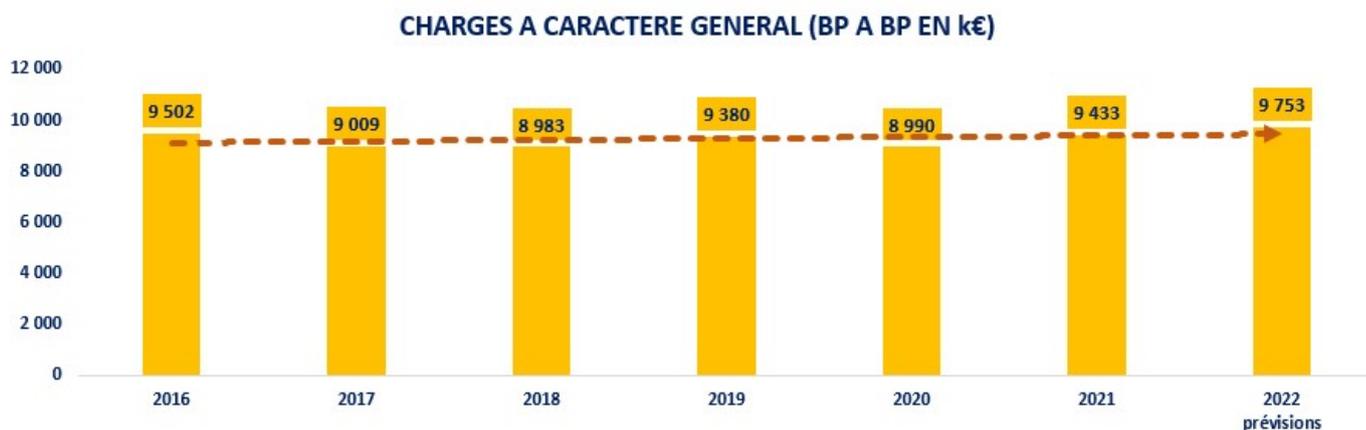
La trajectoire des recettes de fonctionnement à l'horizon 2022 pourrait être en hausse par rapport à 2021 sous l'effet de plusieurs facteurs : évolution des bases fiscales de +1% comme évoqué précédemment ; reprise d'activité en sortie de crise COVID permettant d'espérer une revalorisation des produits des services par effet quantitatif par rapport au BP2021.

## ● *Les dépenses de fonctionnement.*

Globalement, les orientations retenues visent, comme l'année dernière, à maîtriser l'évolution des dépenses de fonctionnement afin de permettre à la commune de dégager les capacités d'autofinancement nécessaires, sans impacter négativement les budgets futurs.

### - **Les charges générales.**

Depuis 2016, ce poste budgétaire présente l'évolution suivante :



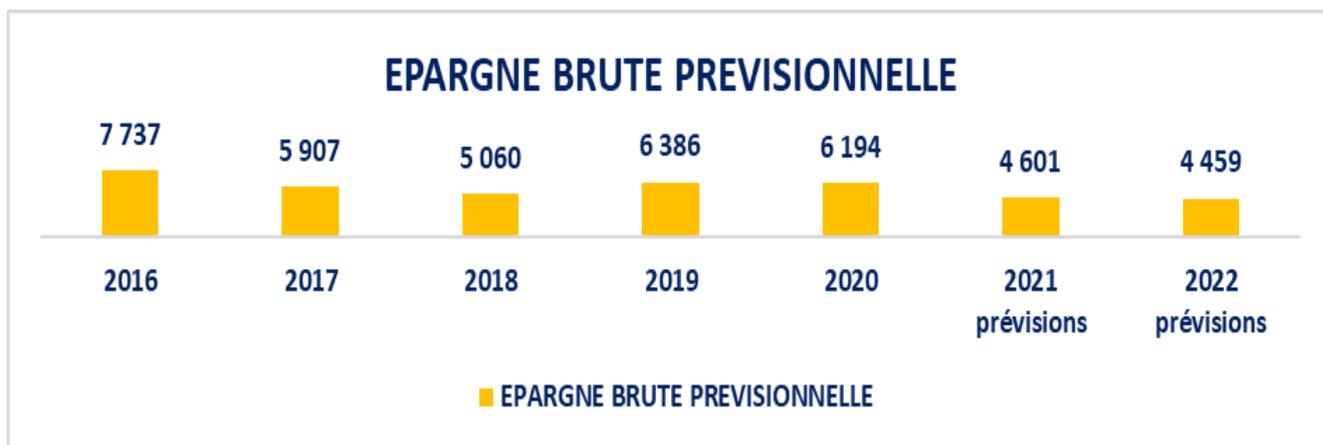
Pour l'année 2022, Il est espéré de ne pas voir à nouveau apparaître des décisions nationales visant à restreindre l'activité économique de culture, de loisirs et de sports dans la mesure où le processus de vaccination est désormais enclenché (ouverture de la troisième dose pour les plus de 50 ans à partir du 1<sup>er</sup> décembre), avec comme éléments incitateurs : le pass sanitaire d'une part et le non remboursement des tests PCR pour des motifs autres que médicaux d'autre part. De fait, si les recettes des produits et services semblent au rendez-vous, les charges générales pourraient elles-aussi connaître par conséquent une évolution à la hausse sous le double effet du maintien des activités mais aussi de l'inflation.

### - **Les subventions aux associations.**

Alors que de nombreuses collectivités n'ont pu maintenir leur niveau d'intervention du fait des contraintes budgétaires, la commune confirme sa volonté de soutenir l'action des associations saint-chamonaises. Ainsi, le budget 2022 des subventions aux associations serait préservé à son niveau actuel.

## ● *L'épargne de la collectivité.*

Il est rappelé que l'épargne ici présentée tant pour les exercices 2021 et 2022 ne peut être que prévisionnelle. Pour les exercices 2020 et 2021, marqués par la crise COVID, on voit l'impact des différents confinements et autres couvre-feux sur l'activité communale et donc sur son niveau de recettes. S'ajoutent à ces effets l'impact de l'évolution de la masse salariale.



● *Les dépenses d'équipement.*

**Dans les domaines de la culture et du patrimoine :**

- Reconfiguration de la médiathèque
- Etudes pour des projets d'envergure : rénovation de l'église Notre Dame...

**Dans les domaines de l'enfance et de la jeunesse :**

- Travaux dans les crèches
- Travaux d'aménagement dans la plupart des écoles

**Dans le domaine sportif :**

- Travaux d'aménagement dans plusieurs complexes sportifs : Pierre de Coubertin, Boulloche, centre nautique Roger Couderc

**Domaine associatif et administratif :**

- Rénovation de divers bâtiments : salle Roger Baudy...

**Urbanisme et domaine public :**

- Poursuite de la rénovation des places
- Démolition de divers bâtiments
- Poursuite des études de l'aménagement du secteur Lavieu et du centre-ville

**Poursuite du programme d'optimisation énergétique** afin de prendre en compte les enjeux environnementaux et diminuer l'empreinte carbone :

- Travaux d'isolation, changements de chaudières dans les écoles et bâtiments
- Etude dans le cadre du décret tertiaire
- Travaux de relamping
- Développement progressif d'ilots de fraîcheur dans les écoles
- Développement de pistes cyclables

## EN CONCLUSION

Si, par rapport à 2020, la situation sanitaire et économique de notre pays s'est améliorée, la fragilité des équilibres économiques et donc budgétaires est encore très prégnante. Le « quoiqu'il en coûte » malgré son urgente nécessité aura coûté à notre pays et aura forcément, d'une manière ou d'une autre, un impact sur le futur des organismes qui en assurent tout à la fois la cohésion et le développement.

Ainsi, malgré l'évolution technique de la masse salariale et conjoncturelle de l'inflation faisant mécaniquement augmenter les dépenses communales, l'objectif pour l'exercice 2022 est de continuer à préserver l'autofinancement afin de limiter le recours à l'emprunt.

C'est ainsi que tant que cela sera possible, l'équipe municipale en place restera attachée à plusieurs principes, qu'elle considère comme fondamentaux :

- ne pas recourir à l'usage de la pression fiscale sur les saint-chamonais ;
- conserver la maîtrise de ses dépenses réelles de fonctionnement ;
- maintenir le partenariat avec le tissu associatif local dont le travail est reconnu ;
- garder le cap d'une politique d'investissement ambitieuse et de long terme, en mobilisant notamment au maximum des financements complémentaires croisés.

## 2. LE VOLET RESSOURCES HUMAINES.

En déclinaison de nouveaux principes énoncés par la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) et traduits dans l'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales le rapport d'orientation budgétaire doit contenir une présentation rétrospective (issue notamment des bilans sociaux) et prospective de l'évolution des emplois et effectifs ainsi que les crédits afférents.

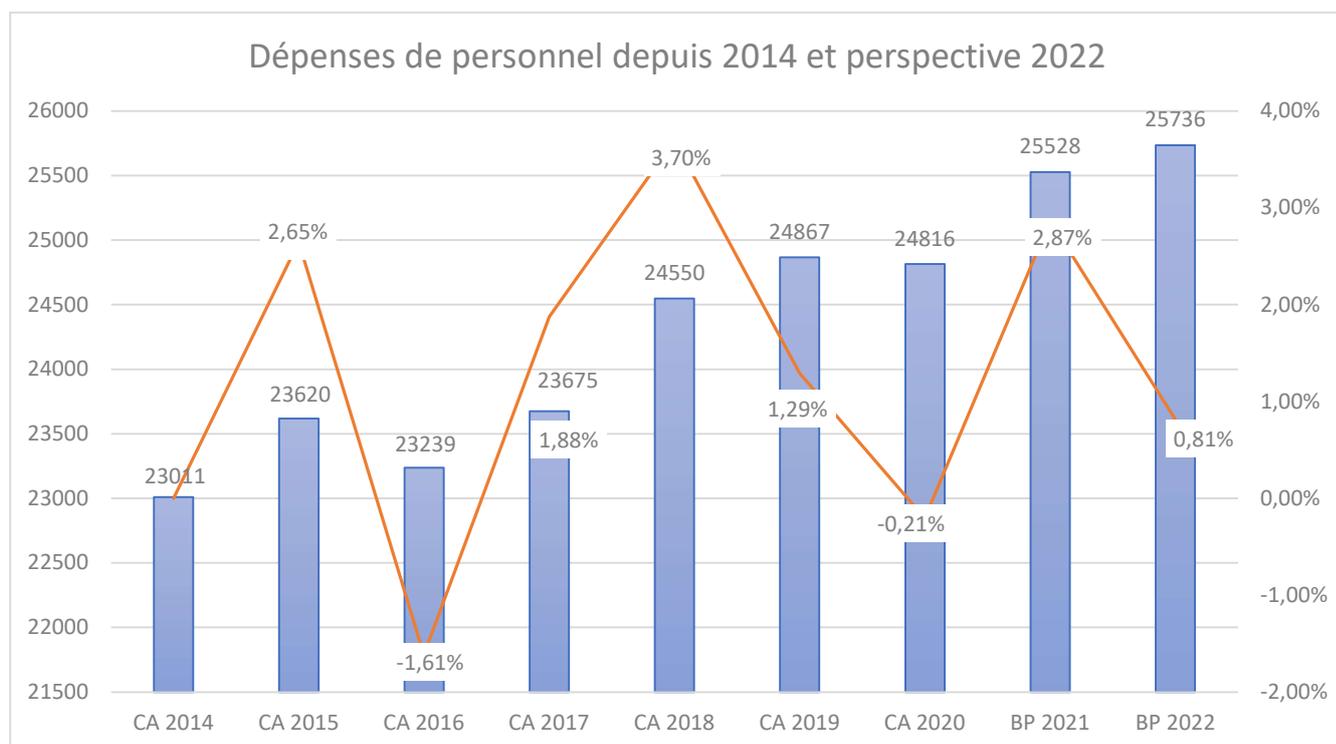
Par ailleurs, dans son article 61, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter préalablement au débat sur le projet de budget un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport fait un état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présente, à cette fin, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, à la rémunération.

D'autres données complètent ce rapport, notamment les actions menées et les ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles, les perspectives 2022 dans un contexte complexe de crise sanitaire.

### I. L'évolution des dépenses de personnel.

#### A. Evolution des dépenses depuis 2014 et perspectives 2022.



### Sur la période 2017-21 les dépenses de personnel sont contenues et s'expliquent par :

- La mise en œuvre de mesures nationales qui s'imposent à la collectivité en matière d'emplois et de carrière ((PPCR)
- La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) qui a engendré une revalorisation des rémunérations.
- Le maintien de la rémunération des agents contractuels pendant la période de confinement.

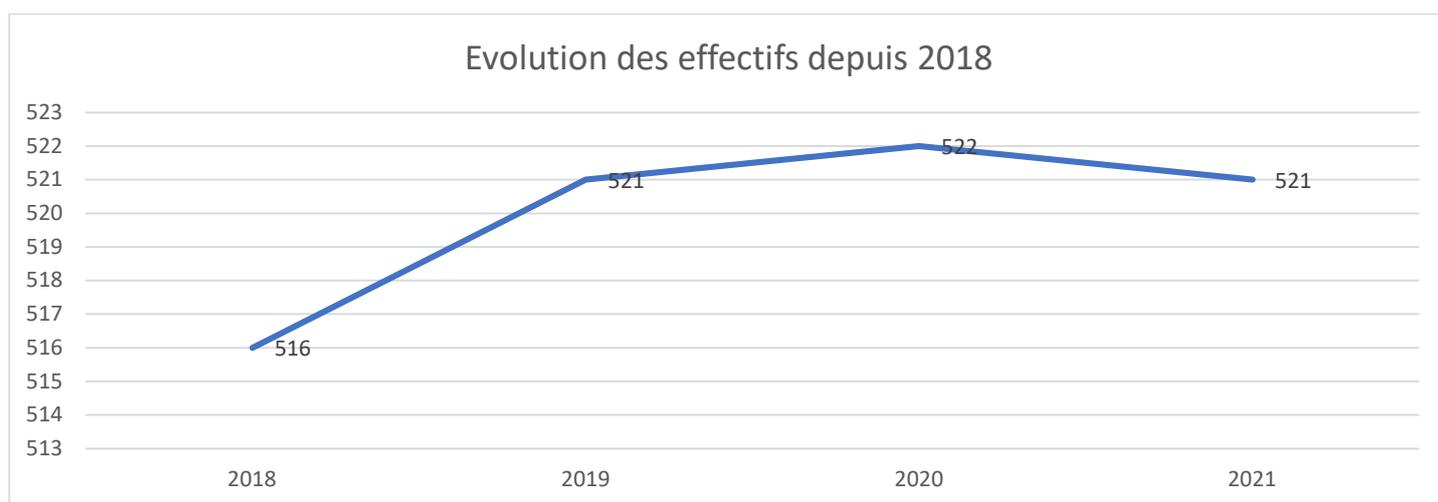
#### **B. Evolution du nombre d'heures supplémentaires depuis 2018**

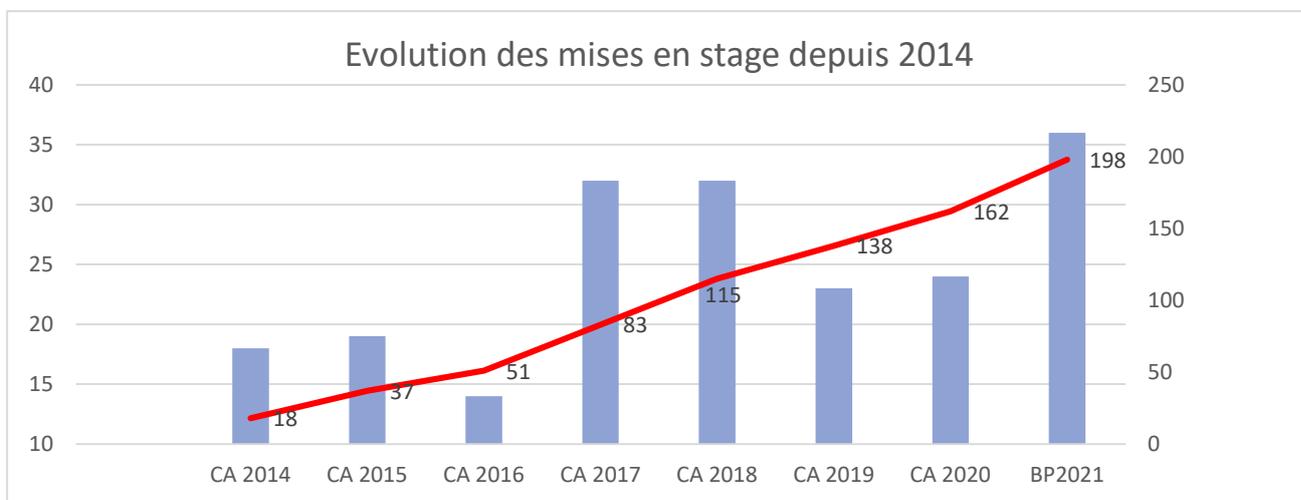
	2018	2019	2020	2021
Nb heures	8 048	7 759	5622	7457
Montant	152 016€	159 285€	107 723€	148325€

#### **Une économie de 51 562 sur 2020 sur les heures supplémentaires**

Entre 2018 et 2019 les heures supplémentaires tendaient à une légère hausse, du fait notamment des nombreuses animations développées dans la ville qui conduisent à mobiliser davantage les agents. Une baisse des heures supplémentaires est à noter sur 2020. Cette baisse est liée à la crise sanitaire et aux périodes de confinement.

#### **C. Evolution du nombre d'agents titulaires et stagiaires depuis 2018**





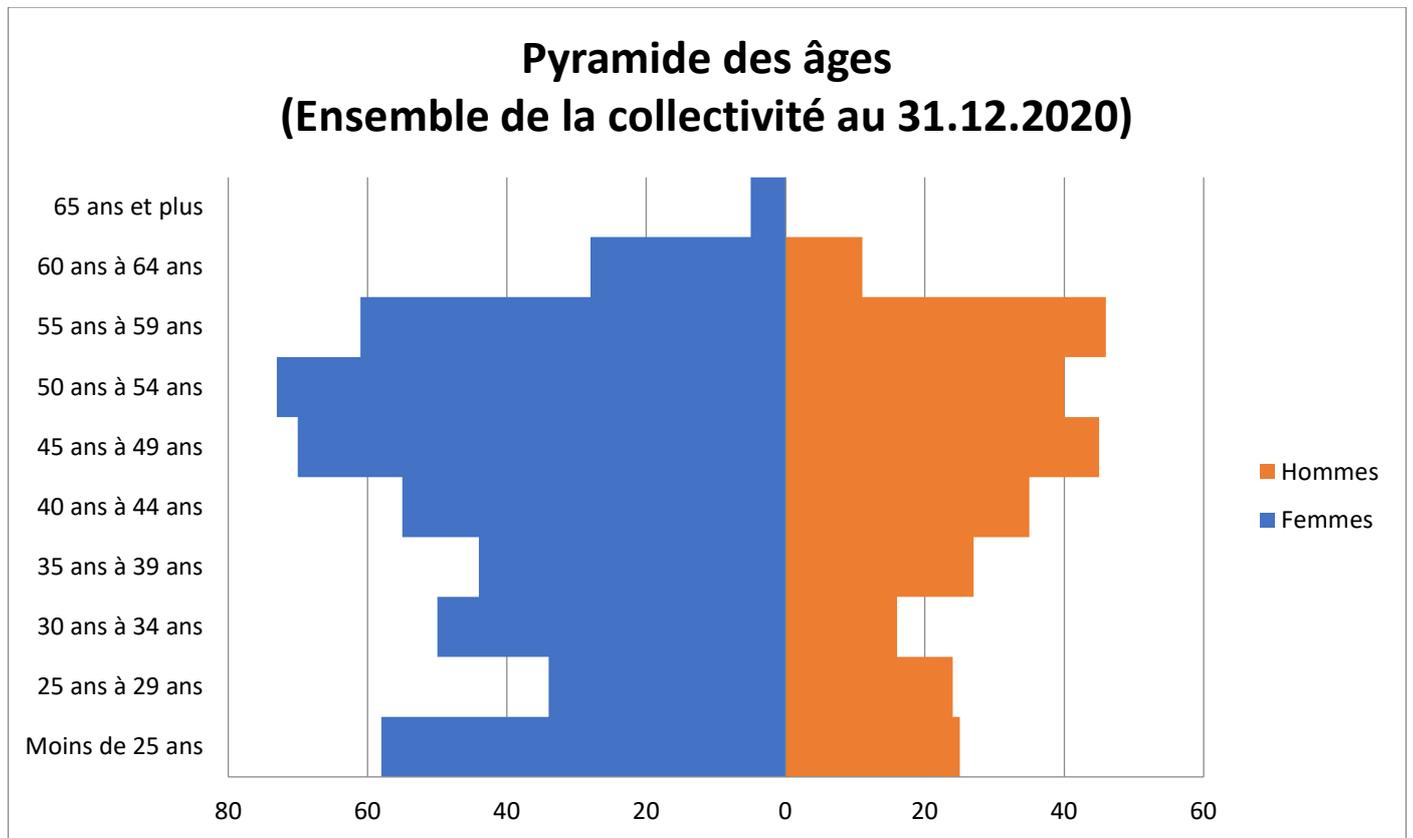
Le nombre d'agents titulaires/stagiaires au sein de la collectivité a augmenté entre 2014 et 2021 puisque la collectivité poursuit son objectif de dé précarisation des agents contractuels depuis plusieurs années. Dans ce cadre, 31 agents contractuels ont été stagiairisés en 2018, 23 en 2019, 24 en 2020 et 36 en 2021. Entre 2014 et 2021 il y a eu 198 mises en stage.

La collectivité favorise les montées en compétences et la mobilité interne au sein de la collectivité. Certains départs (pour retraite ou mutation) ont été remplacés par des agents en interne. D'autres recrutements vont avoir lieu prochainement pour les postes restants vacants, pour lesquels la commission RH a émis un avis favorable.

Le développement de la mobilité interne se concrétise par de nouvelles pratiques mises en place telles que la prime à la mobilité dans le cadre du Rifseep, les stages d'immersion à la fois à destination des agents en reclassement pour raisons médicales soit à destination d'agents souhaitant changer de fonctions et/ou de métier mais n'osant pas postuler par méconnaissance du poste et/ou de son environnement.

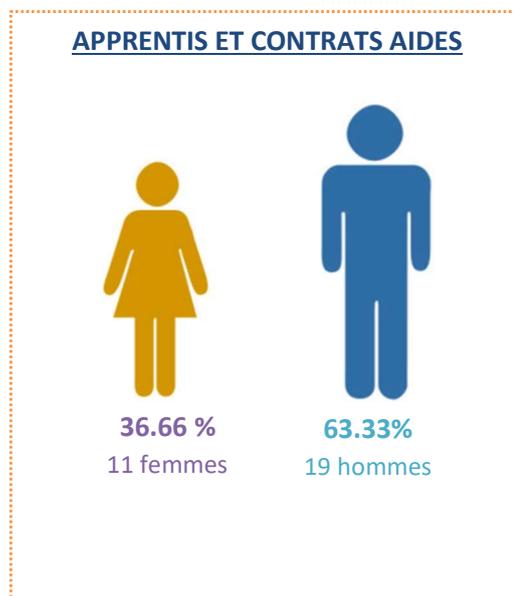
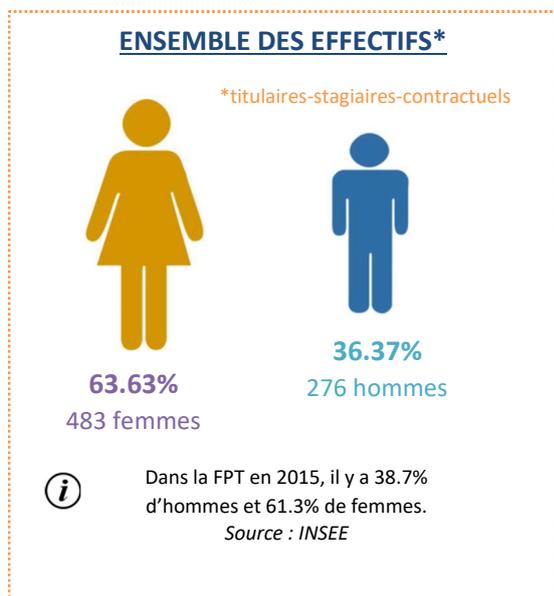
**D. Pyramide des âges au 31/12/2020 :**

*(Fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent et non permanent)*



La forme champignon de la pyramide des âges correspond à la forme régulièrement rencontrée dans les communes de la même strate. L'âge moyen au sein de la collectivité se situe à 44,33 ans. Au niveau national l'âge moyen est de 43,7 ans (données 2019 pour toute les fonctions publiques).

## II) Rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.



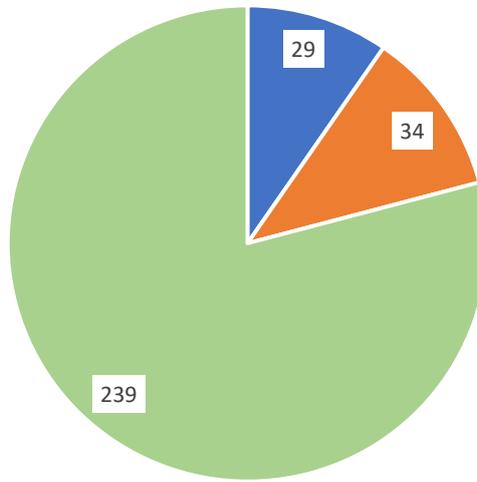
### TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE

	♀♂	♀	♂	% de ♀
Titulaires	<b>522</b>	<b>302</b>	<b>220</b>	<b>57.85%</b>
Contractuels	<b>237</b>	<b>181</b>	<b>56</b>	<b>76.37%</b>

### TITULAIRES PAR FILIERE

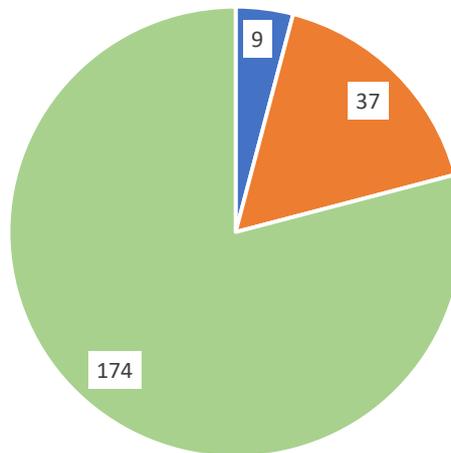
	♀♂	♀	♂	% de ♀
Fonctionnel	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>
Administrative	<b>117</b>	<b>102</b>	<b>15</b>	<b>87.18%</b>
Animation	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>66.67%</b>
Culturelle	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>64.52%</b>
Médico-sociale	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>2</b>	<b>97.50%</b>
Police municipale	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>17.24%</b>
Sportive	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>31.25%</b>
Technique	<b>230</b>	<b>81</b>	<b>149</b>	<b>35.22%</b>

### TITULAIRES PAR CATEGORIE



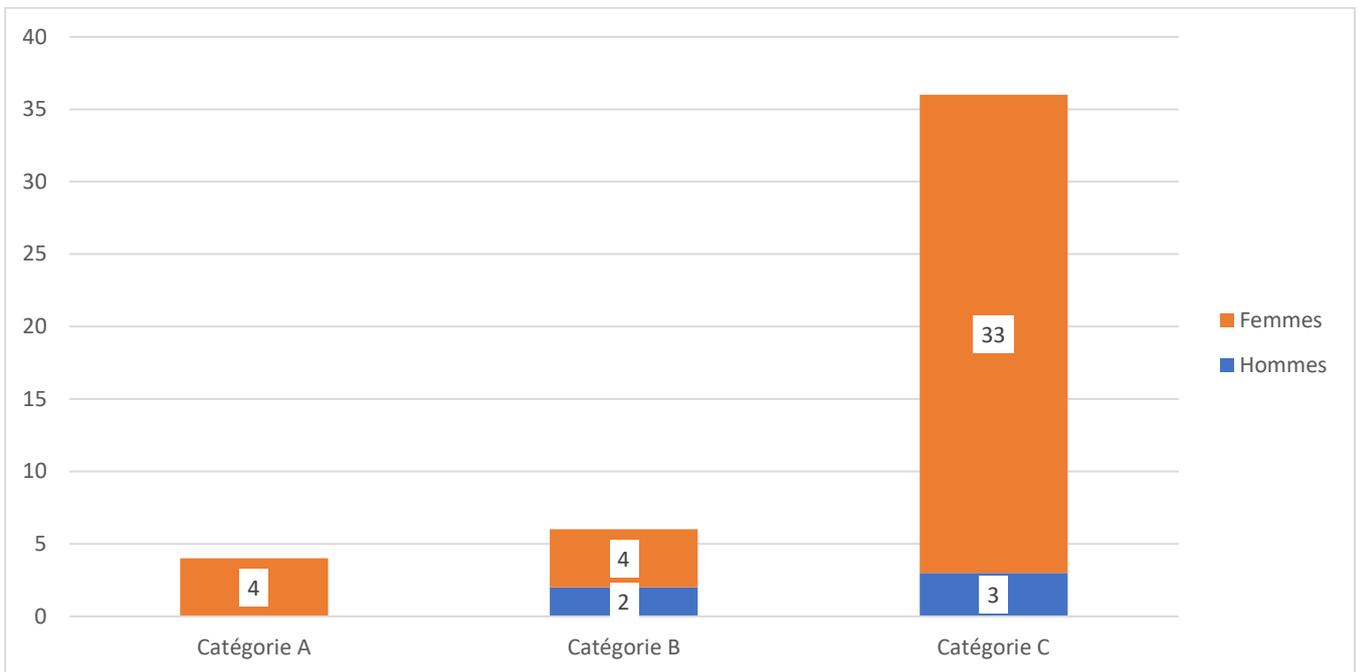
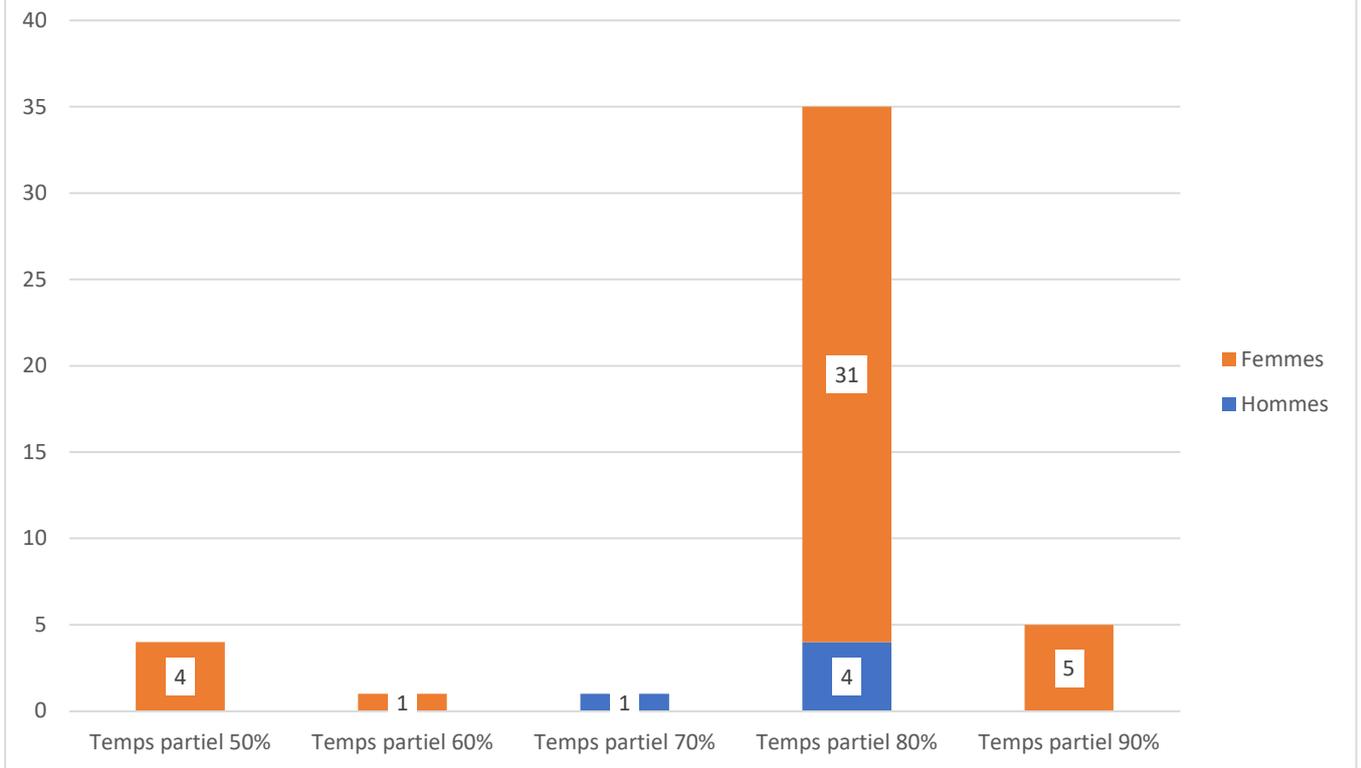
- A
- B
- C

### TITULAIRES PAR CATEGORIE



- A
- B
- C

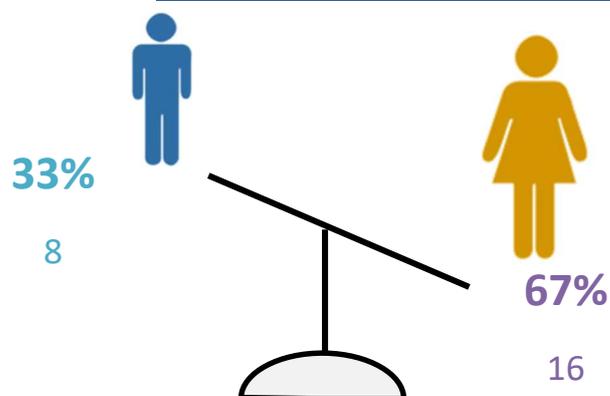
TEMPS DE TRAVAIL – TEMPS PARTIEL (Titulaires-stagiaires et contractuels)



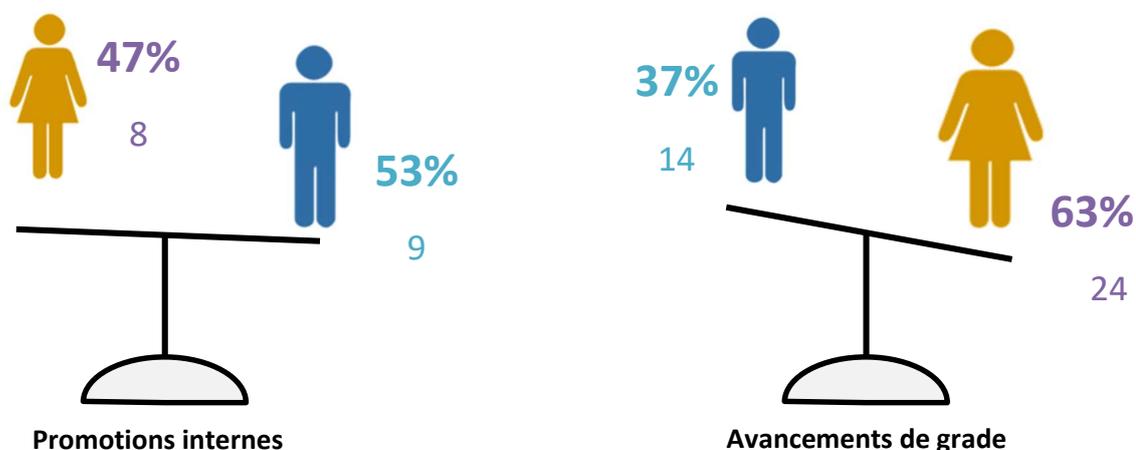
### RECRUTEMENTS EXTERNES DE TITULAIRES EN 2020

	♀♂	% de ♀	% de ♂
Catégorie A	1	100%	0%
Catégorie B	1	0%	100%
Catégorie C	9	33.33%	66.66%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>36.36%</b>	<b>63.64%</b>

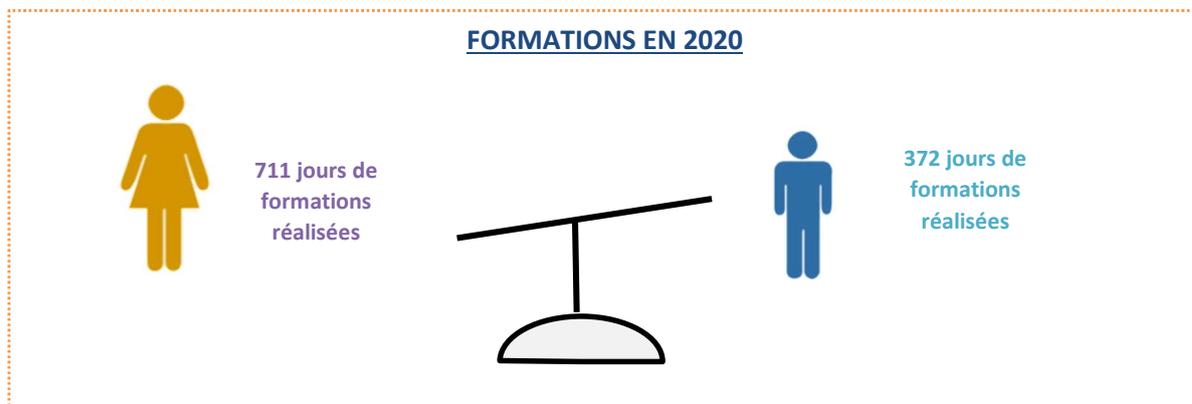
### NOMINATION DE STAGIAIRES EN 2020



### PROMOTIONS SUITE A LA CAP 2020



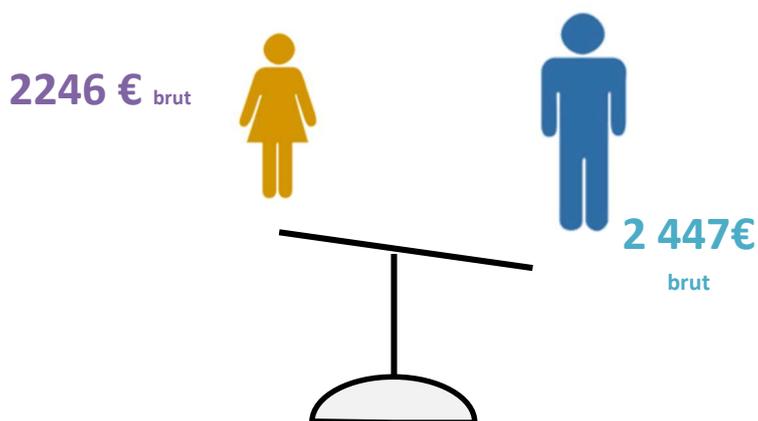
## Jours de formations réalisées en 2020 pour l'ensemble des effectifs



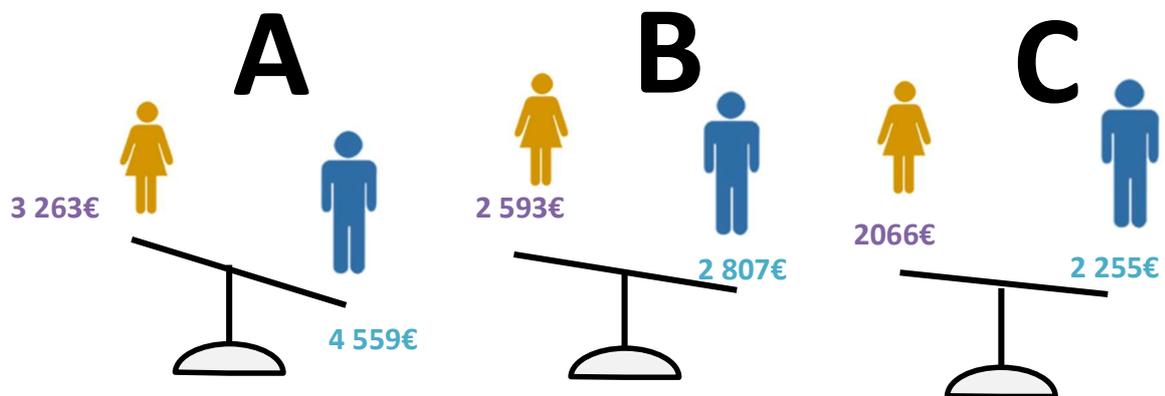
## REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MOYENNES en 2020 (données décembre 2020) Agents titulaires, stagiaires

### Dans la collectivité :

#### Rémunération moyenne brute des fonctionnaires en équivalent temps plein :



Rémunération moyenne brute en équivalent temps plein des fonctionnaires par catégorie et sexe :



Les rémunérations dans la fonction publique étant liées aux grades et filières, il n'est pas surprenant de trouver ici un écart au profit des hommes qui sont davantage représentés dans les filières techniques qui offrent de meilleures rémunérations.

## III) La politique RH : les actions et les perspectives

### A) LES ACTIONS :

#### Recrutement :

- L'emploi public est accessible par le concours en priorité, ce qui permet un traitement égalitaire.
- Les annonces de recrutement contiennent la mention F/H
- La sélection des candidatures s'effectue en fonction des compétences techniques et personnelles, en fonction du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle
- Un rapport de recrutement est établi après chaque jury de recrutement pour expliquer le choix du candidat retenu et les motifs pour les candidats non retenus
- Une bourse à la mobilité interne est établie chaque mois et envoyée au domicile des agents ne disposant pas de poste informatique

#### RIFSEEP :

Dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP, la collectivité a fait le choix de la cotation des postes. Ainsi, la part fixe du régime indemnitaire est liée au poids du poste et non pas au grade comme précédemment. Cette méthode permet une meilleure équité et une totale transparence.

#### Temps de travail :

La collectivité a engagé un travail sur l'organisation du temps de travail. Les agents hors planning imposés sont soumis à 38h au lieu de 36h30 auparavant. Des aménagements sont possibles :

- Soit 37h par semaine sur 4.5 ou 4 jours une semaine et 5 jours la semaine suivante
- Soit 36h par semaine sur 4.5 jours ou 4 jours une semaine et 5 jours la semaine suivante.

Le recours au temps partiel est facilité au sein de la collectivité.

#### Télétravail de droit commun :

La collectivité a travaillé au cours de l'année 2021 à la mise en place du régime de droit commun du télétravail.

Cette mise en place du télétravail a été validée lors du CHSCT du 21 octobre 2021 et du CT du 23 novembre 2021.

La mise en place de cette organisation du travail fait l'objet d'un projet de délibération qui est présenté au conseil municipal du 06 décembre 2021.

Le télétravail est possible pour tous les agents volontaires, travaillant au moins 4 jours par quels que soient leur statut, catégorie et âge à la condition que les missions soient réalisables à distance. Ce télétravail s'effectue au domicile de l'agent. Par principe, les apprentis, les stagiaires écoles et les personnes en services civiques en sont exclus.

Le télétravailleur réalise ses horaires de travail habituels figurant dans son calendrier de travail. Les droits à congés et RTT sont maintenus pendant la durée du télétravail.

La mise en œuvre proposée de télétravail pour les agents semaine est la suivante :

- 1<sup>ère</sup> possibilité :

Un agent sur un temps complet selon un planning de 5 jours ou 4,5 jours par semaine bénéficie de 1 jour fixe maximum par semaine, selon l'organisation et les nécessités de service.

Un agent à temps complet ou partiel travaillant selon un planning de 4 jours par semaine ou 4 jours une semaine et 5 jours la semaine suivante bénéficie de 1 jour fixe de télétravail tous les 15 jours.

- 2<sup>ème</sup> possibilité :

L'agent à temps complet dispose d'un forfait annuel de 25 jours de télétravail, ce forfait est proratisé pour les agents à temps partiel. Le nombre de jours de télétravail est limité à 1 maximum par semaine.