



RAPPORT DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2018

Conseil Municipal du 13 Mars 2018

Sommaire

PLAN DU RAPPORT

Introduction

1 - Les indicateurs macro-économiques pour 2018

2 – Les dispositions et les enjeux nationaux concernant les collectivités locales

A. Les dispositions de la Loi de programmation des finances publiques 2018-2022 et de la Loi de Finances pour 2018

B. Les enjeux de refonte de la fiscalité locale

3 – Le bilan financier rétrospectif 2014-2017

A. Le respect des objectifs financiers de la programmation

B. L'analyse comparative avec la strate démographique 20 000 – 50 000 habitants

PLAN DU RAPPORT

4 – Les orientations de la programmation de fin de mandat

- A. Les orientations budgétaires
- B. Les orientations de gestion des ressources humaines

Introduction

Cadre juridique du DOB

Contenu fixé par le Code Général des Collectivités locales (L2312-1)

En référence au Décret n°2016-841 du 24 juin 2016 :

- **Les orientations budgétaires sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes**, en fonctionnement comme en investissement, notamment les hypothèses d'évolution retenues pour la construction du projet de budget.
- **La présentation des engagements pluriannuels** notamment en matière de programmation d'investissement.
- Les informations relatives à **la structure et la gestion de l'encours de dette** et les perspectives pour le projet de budget.
- **L'évolution prévisionnelle des niveaux d'épargne et de l'endettement** à la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.
- Au titre de l'exercice en cours, ou du dernier exercice connu, ainsi que pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget, **les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel notamment de rémunération, et à la durée effective du travail.**

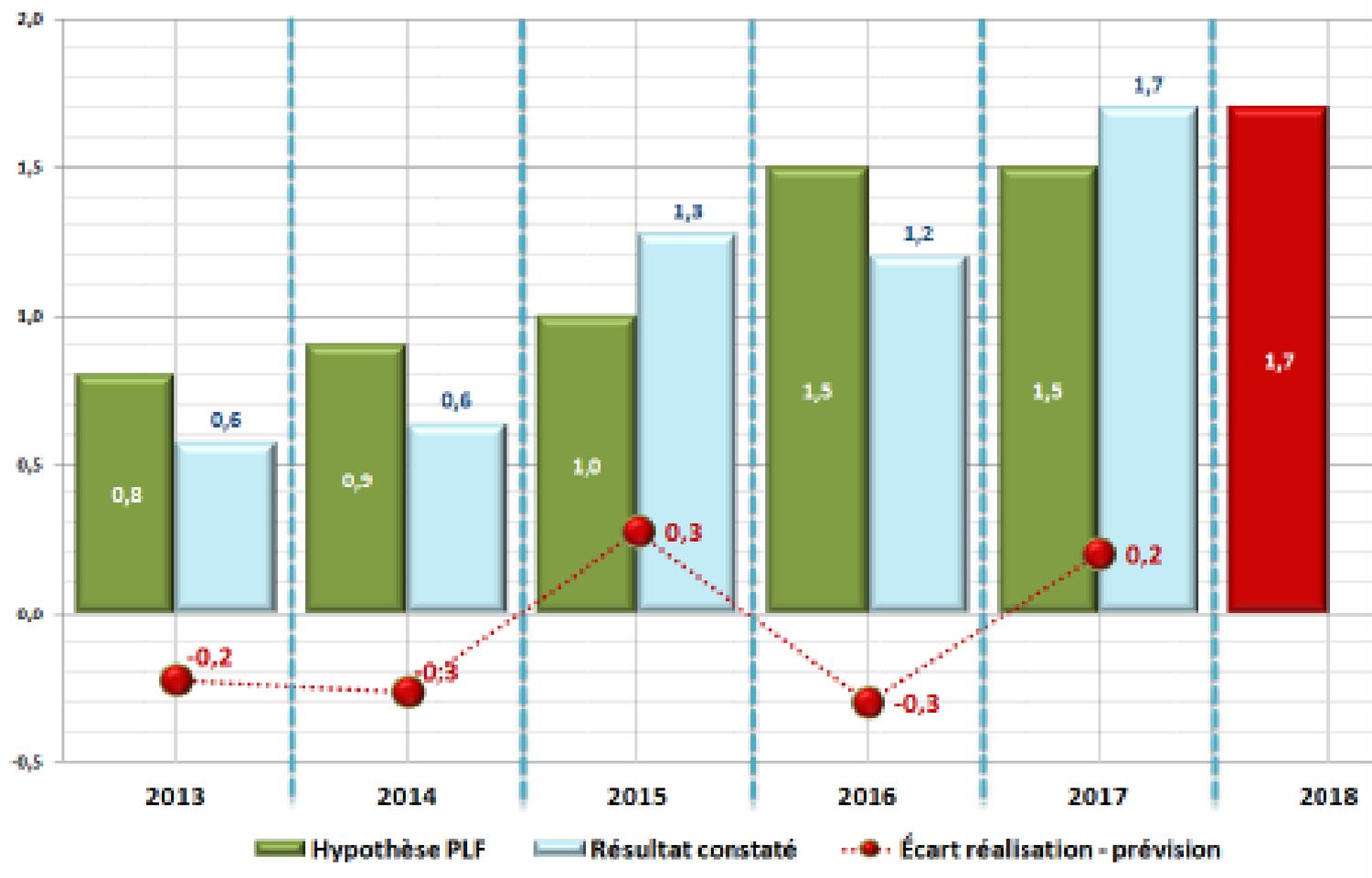
En référence à la Loi de programmation des finances publiques n° 2018-32 du 22 janvier 2018 :

- **L'évolution des dépenses réelles de fonctionnement**
- **L'évolution du besoin de financement (solde entre les nouveaux emprunts et les remboursements d'emprunts)**

1 – Les indicateurs macro-économiques 2018

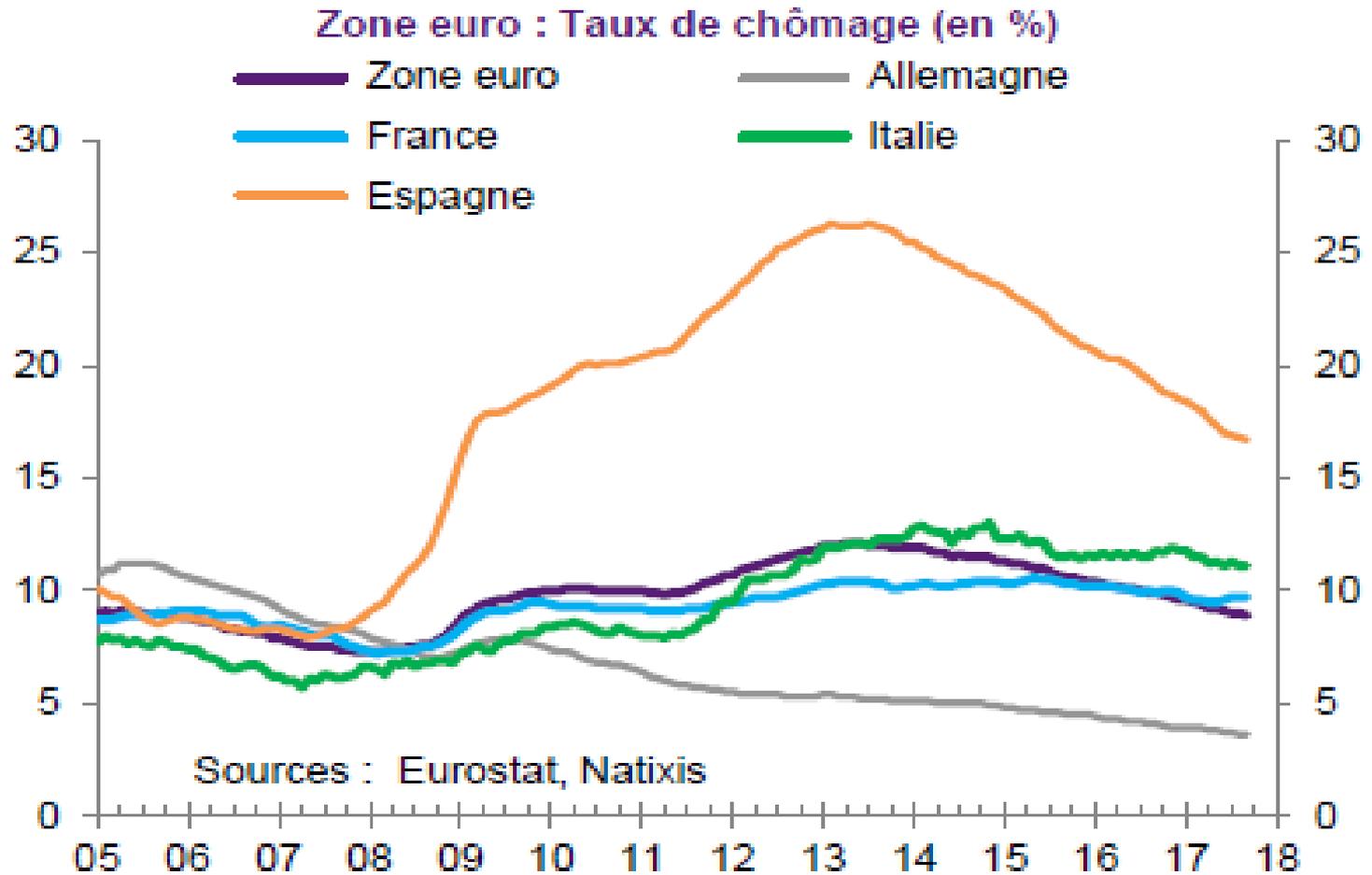
La croissance

Taux prévisionnel de croissance et taux réellement constaté



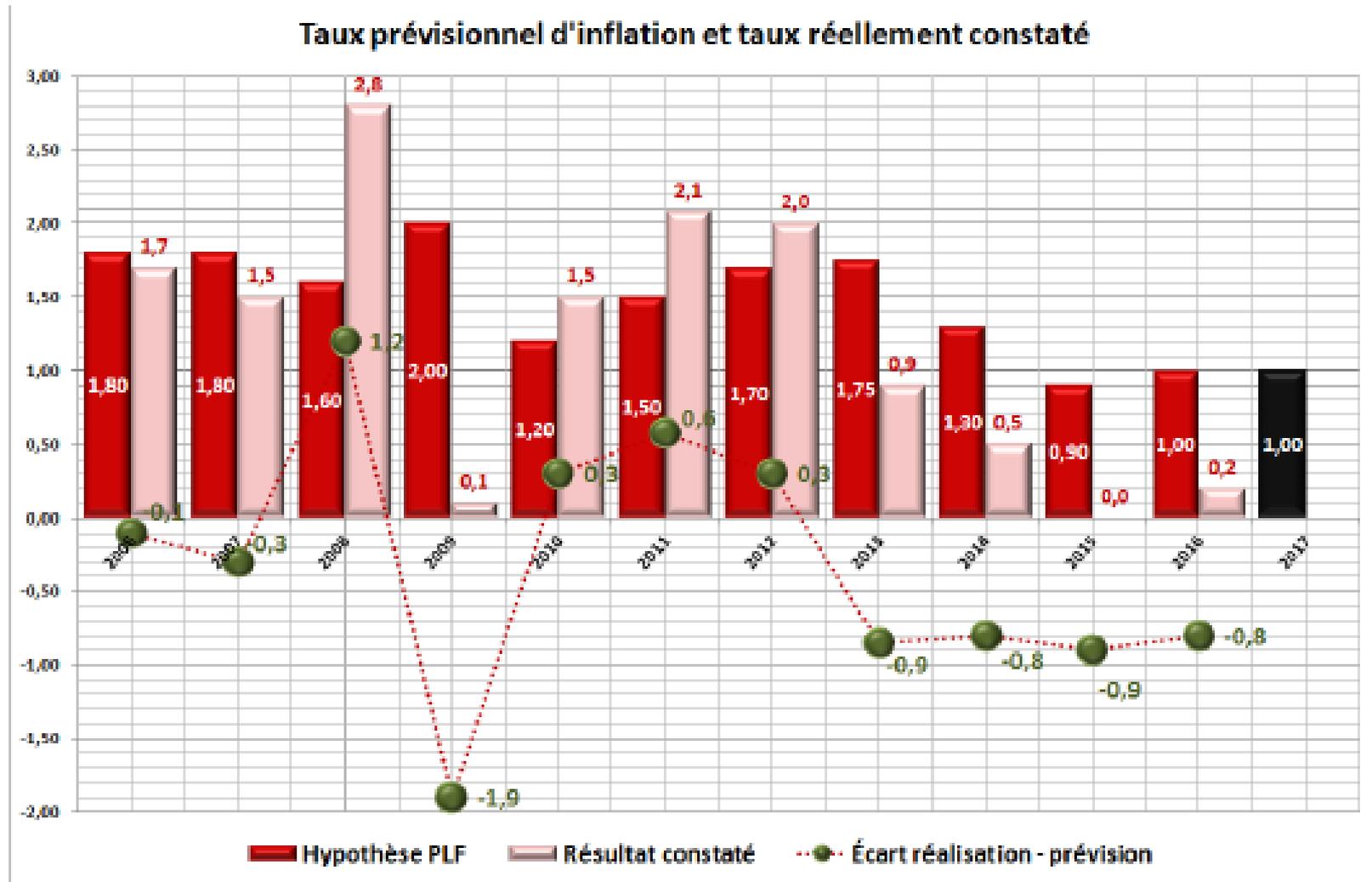
Objectif INSEE réévalué à 1,8 % en France pour 2018

Le taux de chômage



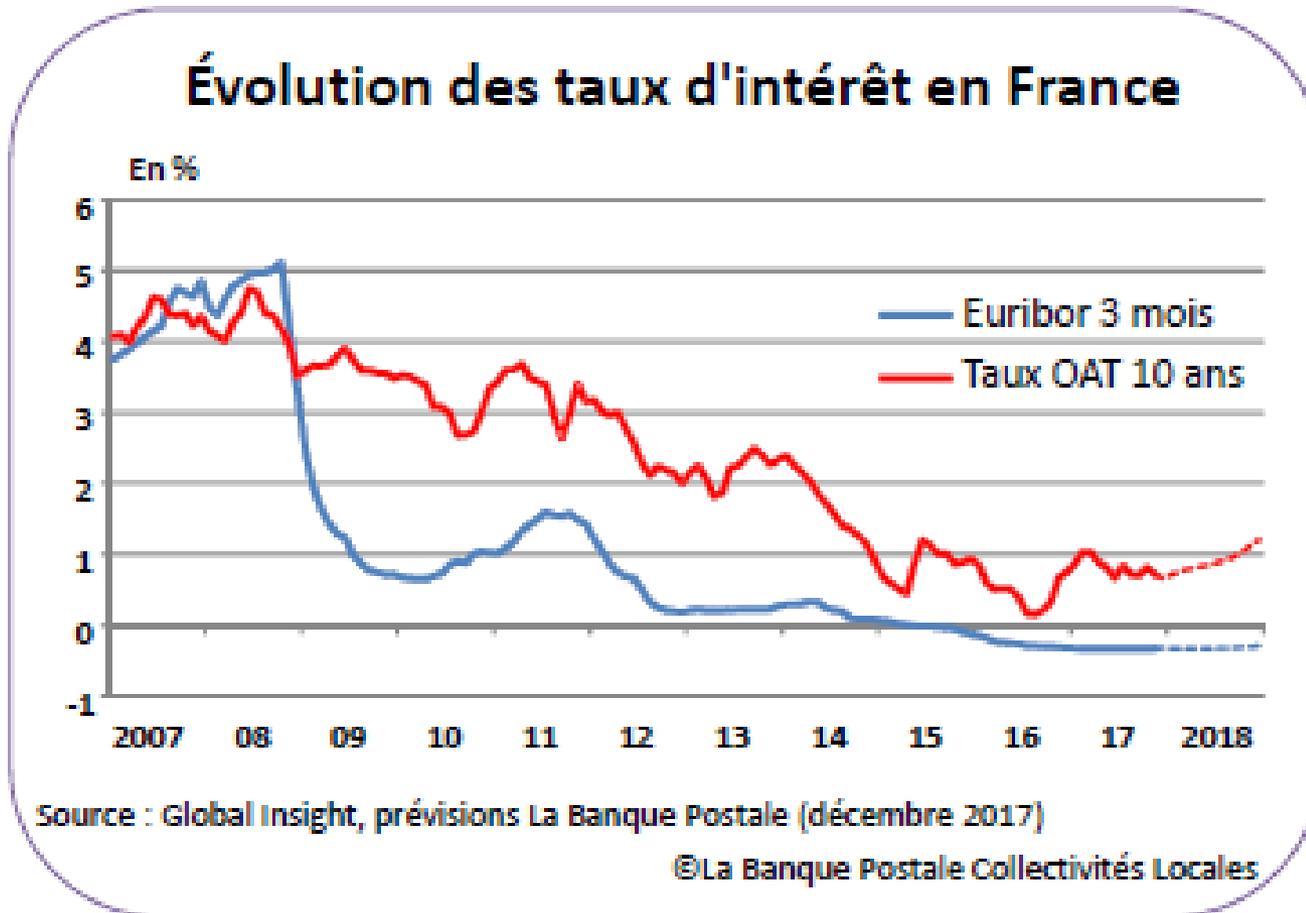
Objectif INSEE réévalué à 9,3% en France pour 2018

Le taux d'inflation



Estimation INSEE fixée à 1,4 % en 2018

Les taux d'intérêts



Estimation OAT 10 ans à 1,2% en fin d'année

La Trajectoire des finances publiques

En pts PIB	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Déficit public	-2,90	-2,60	- 3,0	-1,50	-0,90	-0,20
Dettes publique	96,80	96,80	97,10	96,10	94,20	91,40
Dépense publique	54,60	53,90	53,30	52,50	51,80	50,90
Taux de prélèvements	44,70	44,30	43,30	43,60	43,60	43,60

Sortie de la procédure de déficit excessif lancée par la Commission Européenne depuis 2009

2 – Les dispositions et les enjeux nationaux concernant les collectivités locales

2A. Les dispositions de la Loi de Programmation des finances publiques 2018-2022 et de la LF 2018

La loi de programmation des finances publiques ne **prévoit plus de réduction automatique des concours financiers de l'Etat** alloués aux collectivités pour atteindre l'objectif fixé. Pour rappel, la baisse constatée entre 2014 et 2017 s'élève à 11,5 Milliards d'euros.

En Mds €	2018	2019	2020	2021	2022
Concours financiers de l'Etat	48,11	48,09	48,43	48,49	48,89

Pilotage annuel et pluriannuel des finances locales

Le législateur demande **aux collectivités locales de porter largement le désendettement public du quinquennat.**

L'objectif est de réaliser 13 Mds d'euros d'économies pour ramener la dette des collectivités à 5,4 points de PIB en 2022 au lieu de 8,6 points en 2017.

Les collectivités les plus importantes devront ainsi dégager **0,8 points de PIB d'excédent budgétaire** en 2022.

En pts PIB	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Déficit total	-2,90	-2,60	- 3,0	-1,50	-0,90	-0,20
Etat	-3,30	-3,30	-4,0	-2,7	-2,4	-1,9
Collectivités	0,1	0,1	0,2	0,3	0,6	0,8
Sécu sociale	0,2	0,5	0,8	0,8	0,8	0,8

L'Etat souhaite contractualiser avec les Régions, les Départements, et les Communes et EPCI ayant des dépenses réelles de fonctionnement supérieures à 60 M€ (art 29 LPFP)

Deux objectifs poursuivis avec ces 340 grands comptes :

* **Plafonner l'évolution des dépenses réelles à 1,2% par an** en euros courant (modulation possible de 0,15 point pour trois critères : croissance démographique, écart au revenu moyen par habitant, niveaux des efforts passés)

Les collectivités ne respectant pas cet objectif seront sanctionnées par application d'un malus ne pouvant excéder 2% des recettes réelles de fonctionnement

* **Réduire le besoin de financement** de 2,6 Mds €/an pour atteindre 13 Mds € en 2022

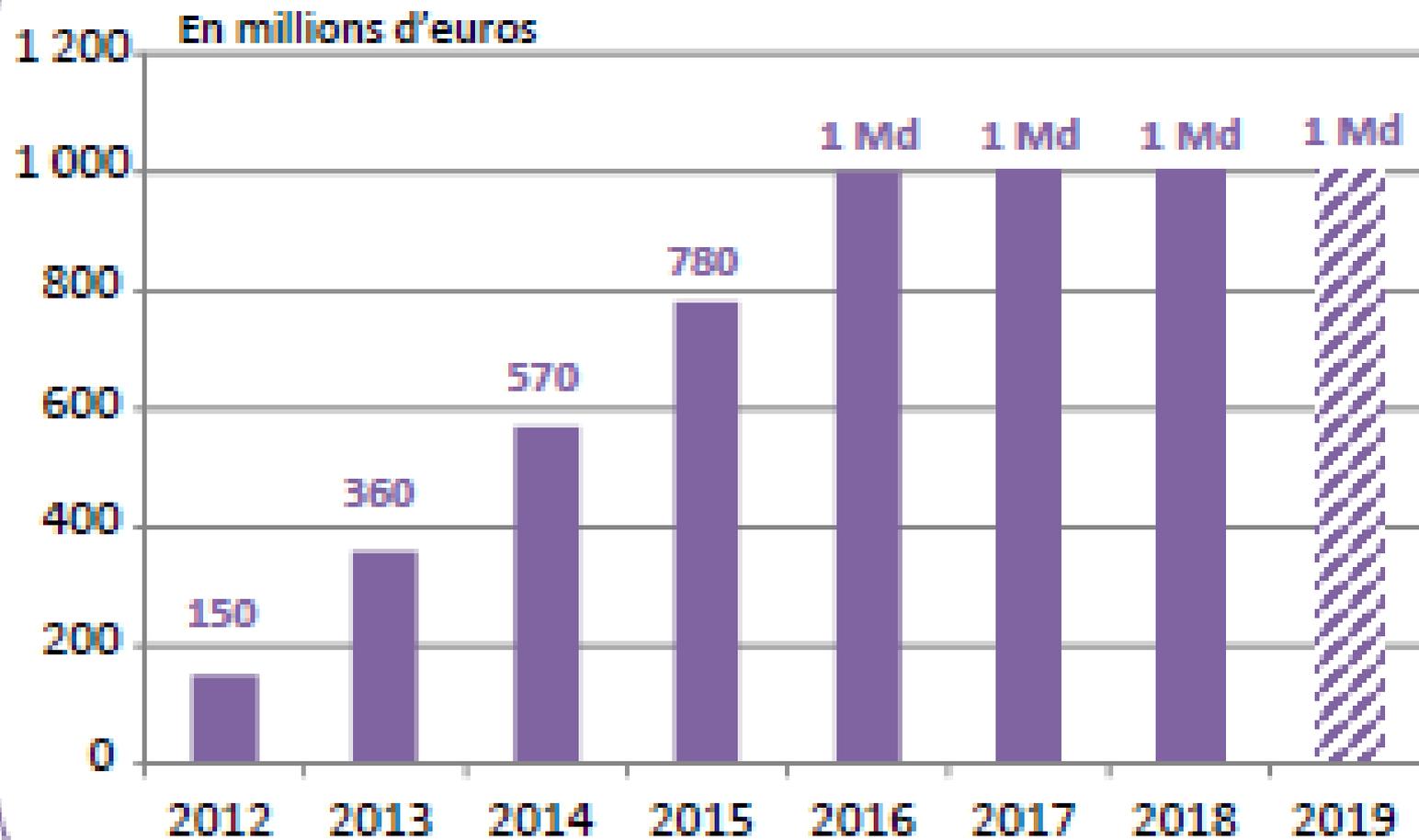
En contrepartie, pour les Communes et EPCI, **possibilité de bonification de DSIL**

Dispositions relatives aux dotations de l'Etat 2018

- Montant de la DGF nationale : 26 960 322 000 € en progression de 0,36%
- La Dotation d'ajustement (DAJ) doit être gagée de 292,6 M€ pour le financement de la progression des autres concours (30,1 M€ pour les compensations fiscales non ajustées et 262,5 M€ pour les crédits de la mission recettes des collectivités territoriales) – à partir de 2018, il y a une adéquation par catégorie de collectivités entre les augmentations de crédits à gager et les minorations de la DAJ
- Le périmètre de la DAJ est élargi à la DCRTP sauf pour les communes éligibles à la DSU en 2018
- Les dotations de péréquation (DSU, DSR, DNP) augmenteront moins que les années précédentes : DSU +110 M€ (2,2 Mds €) ; DNP Stable DSR +90 M€ : ces augmentations sont financées par prélèvement sur la dotation forfaitaire des communes non protégées (potentiel fiscal >75% de la moyenne)

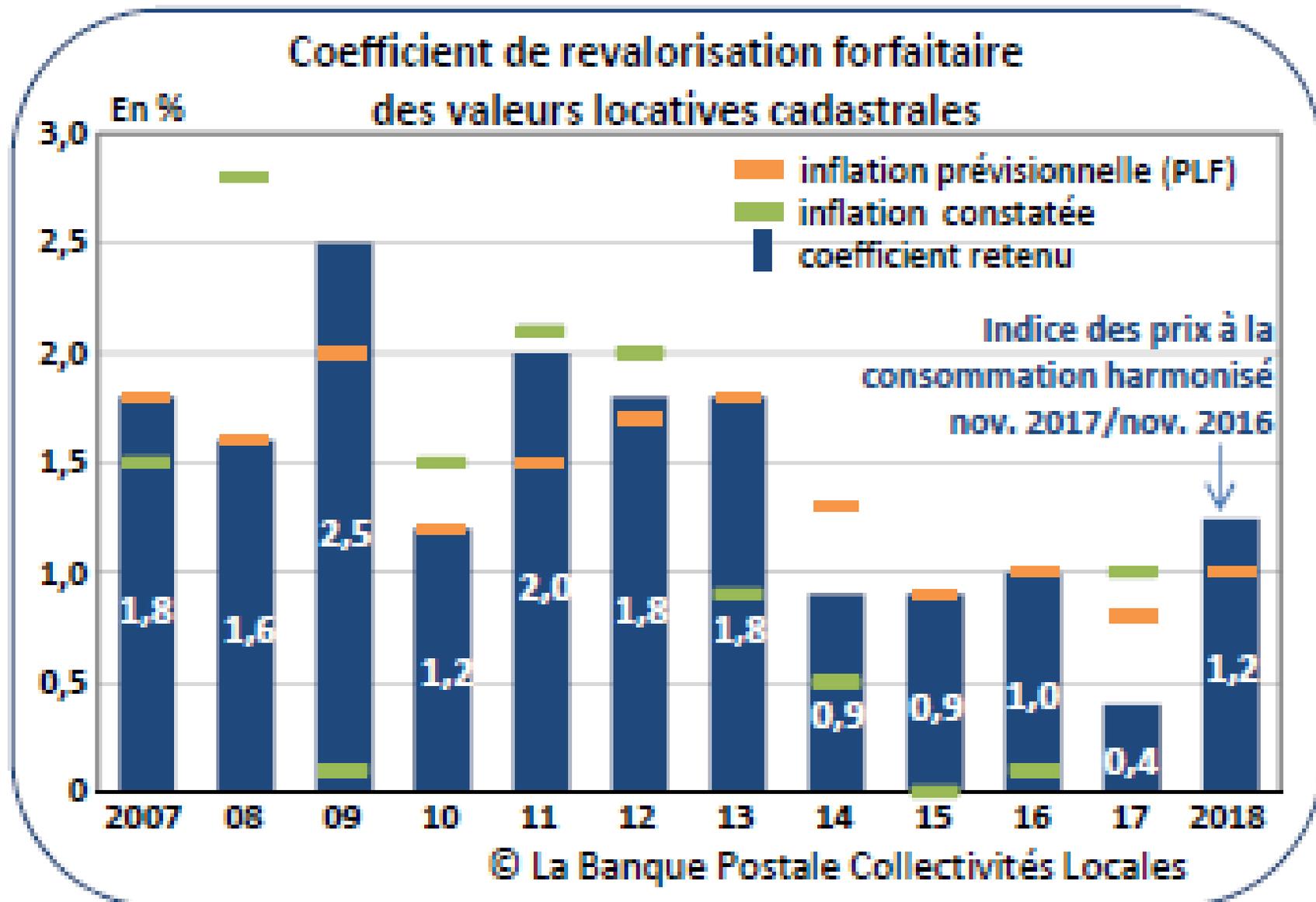
La péréquation dans le bloc communal

Gel de la montée en charge du Fonds de péréquation des ressources intercommunales et communales (FPIC)



© La Banque Postale Collectivités Locales

Le coefficient de revalorisation des bases fiscales



Le dispositif de dégrèvement de taxe d'habitation

Article 5 LFI : Dégrèvement de taxe d'habitation (TH) sur la résidence principale

Impact pour les 80% de ménages « dégrévés »

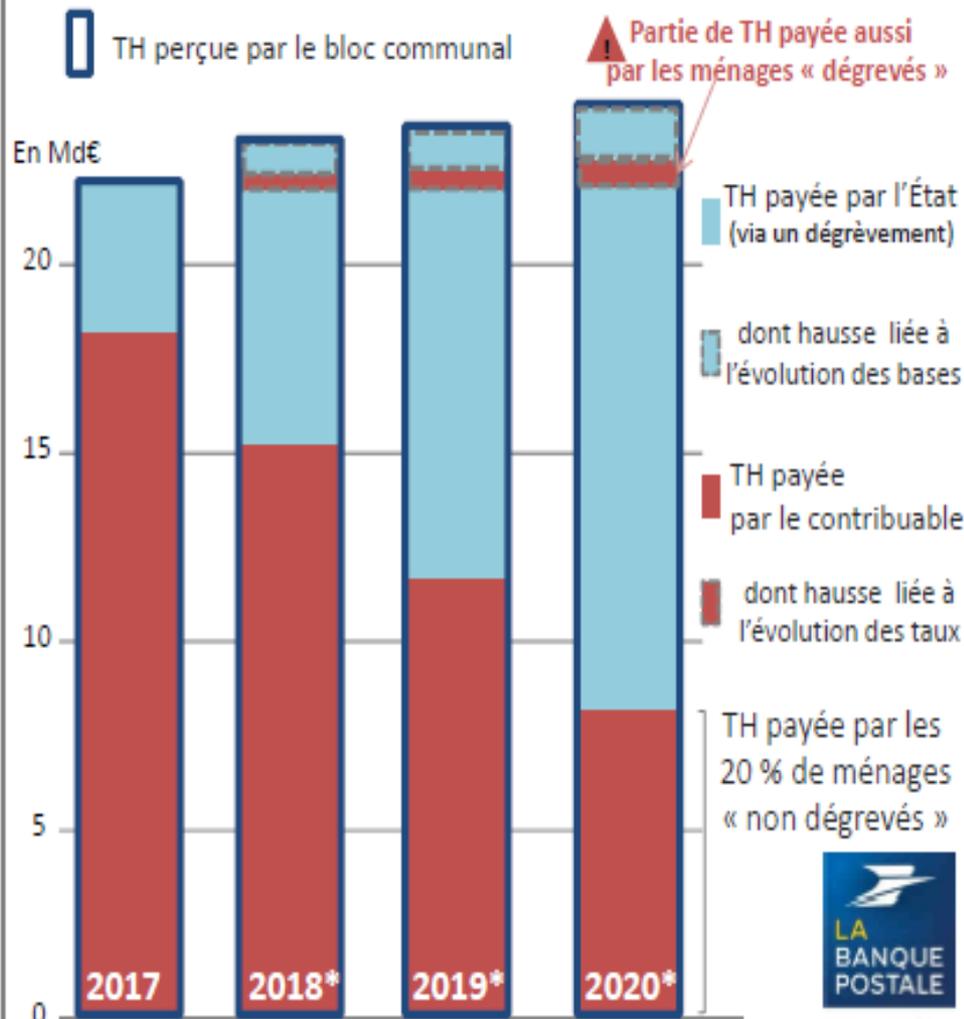
2018	2019	2020
- 30 %	- 65 %	- 100 %

Revenu fiscal de référence maximum pour bénéficier du dégrèvement

Demi-part supplémentaire (+ 6 000 €)
Couple (43 000 € soit + 8 000 € pour les 2 ½ parts suivantes) 8 500 € dégrèvement partiel
Célibataire (27 000 € pour la 1 ^{ère} part) 28 000 € dégrèvement partiel

29/01/2018

Impact sur le produit perçu par les collectivités locales

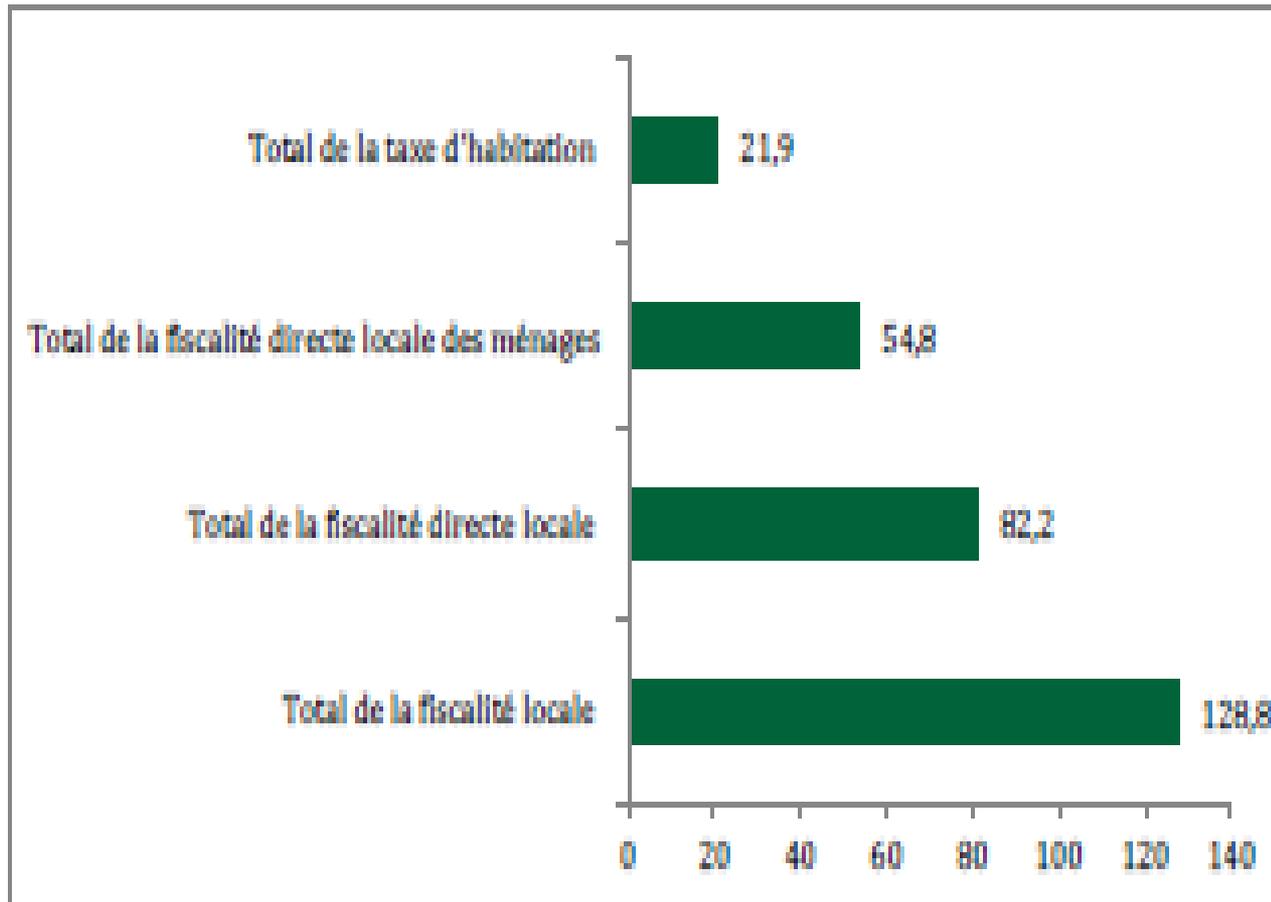


2B. Les enjeux de la refonte de la fiscalité locale

Le Premier Ministre a mandaté la mission relative au pacte financier entre l'Etat et les Collectivités territoriales, co-présidée par M Alain Richard et M Dominique Bur, pour réfléchir sur la sécurisation des relations financières entre l'Etat et les Collectivités autour notamment de l'élaboration **d'un scénario de refonte de la fiscalité locale** afin de pourvoir à la suppression à moyen terme de la taxe d'habitation et de garantir la visibilité des ressources des différentes catégories de Collectivités.

Une première note a été remise en janvier 2018 visant à poser les principaux éléments de diagnostic de la fiscalité locale, à énoncer les objectifs d'une refonte de la fiscalité locale et à **identifier les moyens susceptibles d'apporter au bloc communal les ressources en remplacement de la taxe d'habitation.**

Description des ressources fiscales des collectivités



La fiscalité directe locale représente 51,09% des recettes de fonctionnement du bloc communal – 34,00 % pour les départements et 21,11% des Régions

Les objectifs de la refonte de la fiscalité locale

La suppression de la TH doit être l'occasion d'une refonte globale de la fiscalité locale, ne se résumant pas seulement au choix d'une **ressource fiscale de remplacement**, et si possible, **pas un nouvel impôt local** à la charge des contribuables dispensés de TH.

Le débat doit se structurer autour de plusieurs grands objectifs partagés par l'Etat et les Collectivités :

* **Définir des ressources adaptées à chaque catégorie de collectivités** – tenant compte des compétences exercées, de la dynamique de la dépense locale, de l'ampleur objective des besoins de la population et du degré de proximité du service public rendu

*** Garantir l'équité entre les contribuables et préserver la solidarité financière entre les territoires** – la refonte de la fiscalité locale doit donc viser à mettre en œuvre une fiscalité plus juste a priori, afin d'éviter de créer des mécanismes péréquateurs lourds et complexes qui rectifient a posteriori et de manière imparfaite la diversité des situations ainsi que les disparités sociales et territoriales.

*** Simplifier et rendre plus lisible le paysage fiscal local pour les contribuables comme pour les collectivités** – la suppression de la TH doit être l'occasion :

- d'une remise à plat des dégrèvements et exonérations en tout genre, l'Etat étant ainsi devenu le premier contributeur local (7 Mds au titre des impositions des ménages et 5,9 Mds au titre des impositions économiques)

- De réduire l'émiettement de la fiscalité locale par un réexamen des « petites taxes », à faible rendement ou présentant des difficultés de recouvrement, en étudiant l'opportunité de leur fusion voir leur remplacement par des redevances incitatives.
- De s'interroger sur l'opportunité d'une spécialisation de la fiscalité locale, en réexaminant sa ventilation par catégorie de collectivité.

*** Respecter le principe constitutionnel d'autonomie financière des collectivités locales** – même si il ne saurait s'entendre comme une autonomie fiscale pleine et entière. Le conseil constitutionnel a confirmé cette approche en rappelant que les ressources fiscales propres peuvent être aussi bien le produit de la fiscalité locale que celui de la fiscalité nationale transférée ou affectée. Les ratios planchers d'autonomie financière sont de 60,8 % pour le bloc communal – 58,6% pour les départements et 41,7% pour les régions

Les différentes ressources susceptibles de remplacer la TH

La mission a identifié trois principales familles de ressources pouvant remplacer les 21,9 Mds € de TH:

- **Le recours aux dotations de l'Etat** : nécessiterait de diminuer le plancher d'autonomie financière du bloc communal
- **L'attribution de fractions d'impôts nationaux, qu'il s'agisse de fiscalité directe ou indirecte (TVA, CSG, IR...)**
- **La réallocation d'impositions locales existantes** (FB du département au bloc communal) **ou l'aménagement d'assiettes nationales existantes** (part IR acquittée par les propriétaires bailleurs au titre des loyers versés par les locataires)

Chaque solution doit être analysée selon plusieurs critères : le lien entre la base fiscale et le territoire; le lien avec les contribuables; le rendement et la prévisibilité de la ressource ... Dans le cadre de la conférence des territoires et au travers du débat public

Analyses et propositions du Comité des Finances Locales – séance plénière du 06/02 :

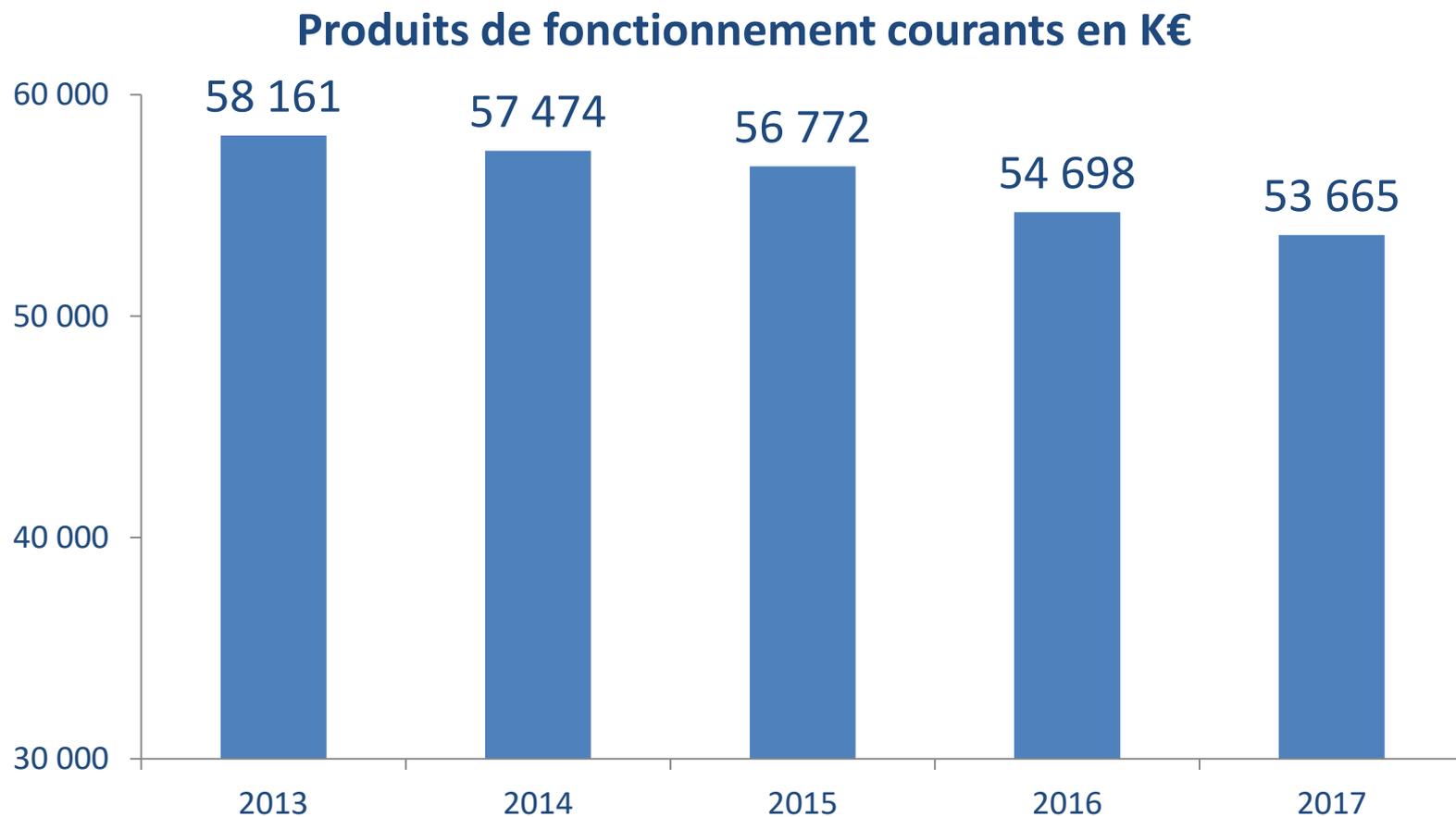
- **Non pour les compensations avec des dotations d'Etat** : l'histoire récente ayant montrée que les dotations pouvaient baissées au fil du temps
- **Oui pour le transfert de la part départementale de TF au bloc communal** : toutefois insuffisant pour compenser le manque à gagner
- **L'affectation d'une part de TVA** est préférée à celle d'une fraction d'impôt sur le revenu
- **Transfert d'une part de CSG aux départements** avec possibilité de modulation du taux dans un tunnel

Le CFL estime que cette réforme est un recul pour l'autonomie financière des collectivités

3 – Le bilan financier rétrospectif 2014-2017

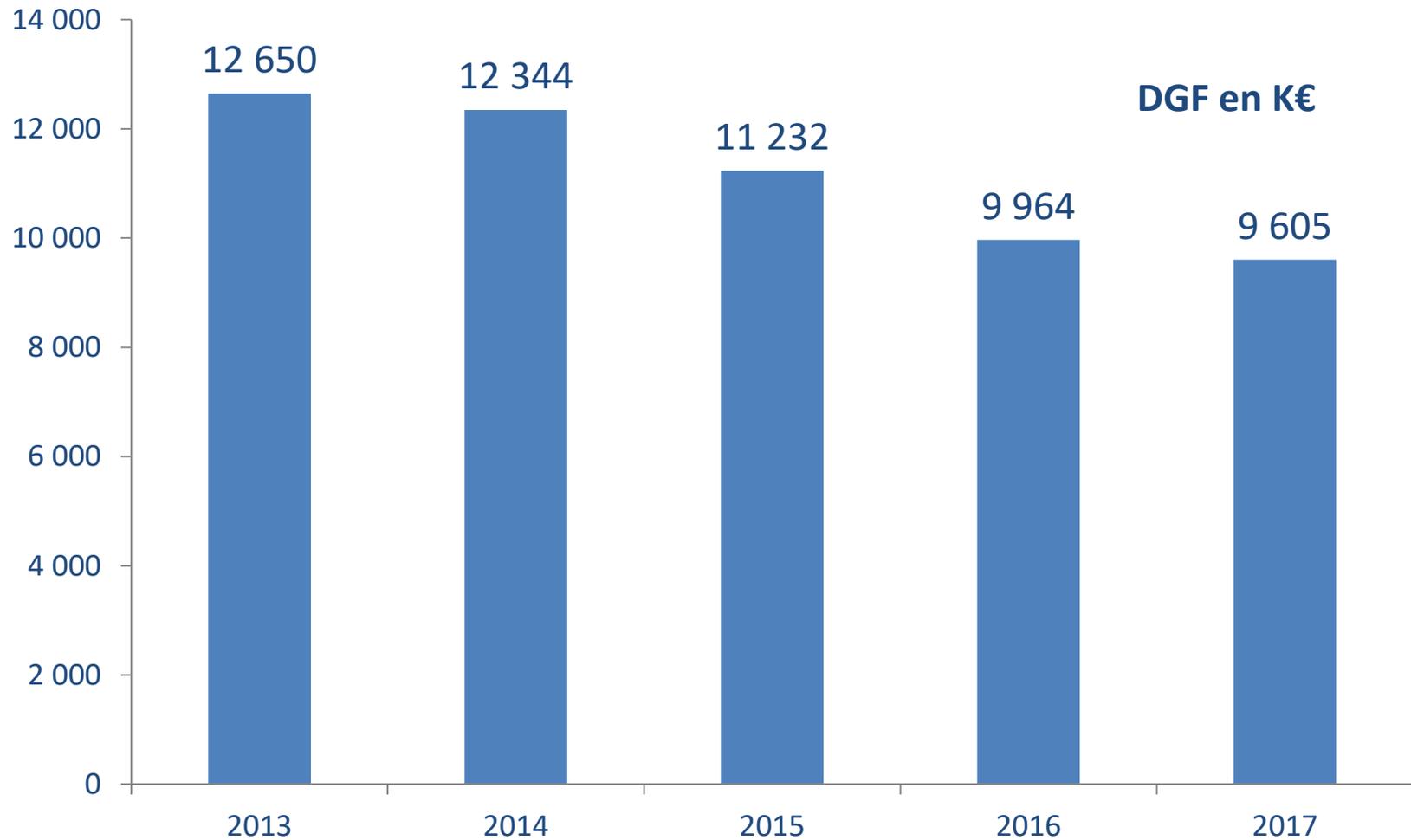
3A. Le respect des objectifs financiers de la programmation 2014 - 2017

Dans un contexte de baisse importante de nos ressources de près de 8% sur la période



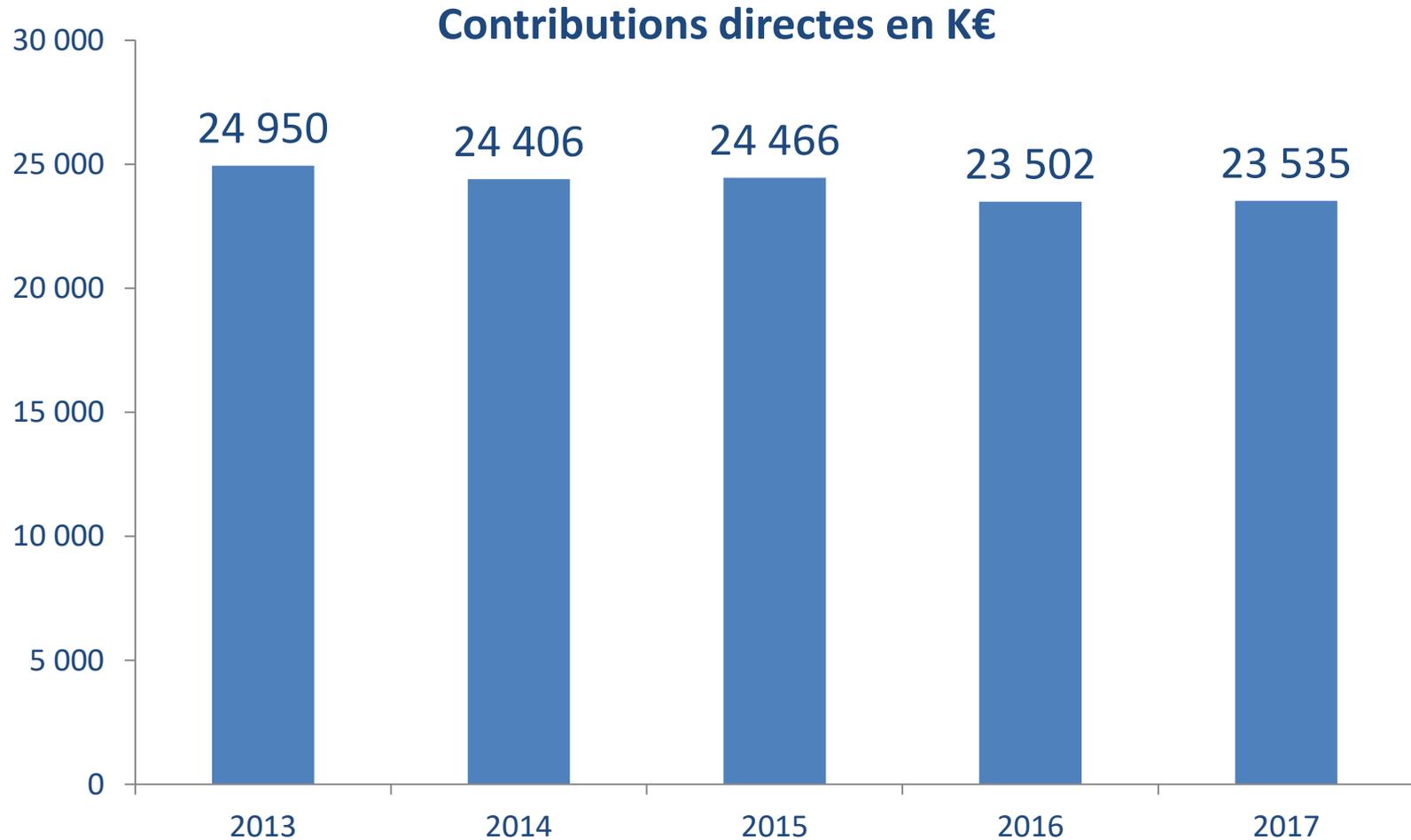
Une baisse « subie » de la DGF

**- 3 M€
sur la période**



Une baisse « assumée » de la fiscalité

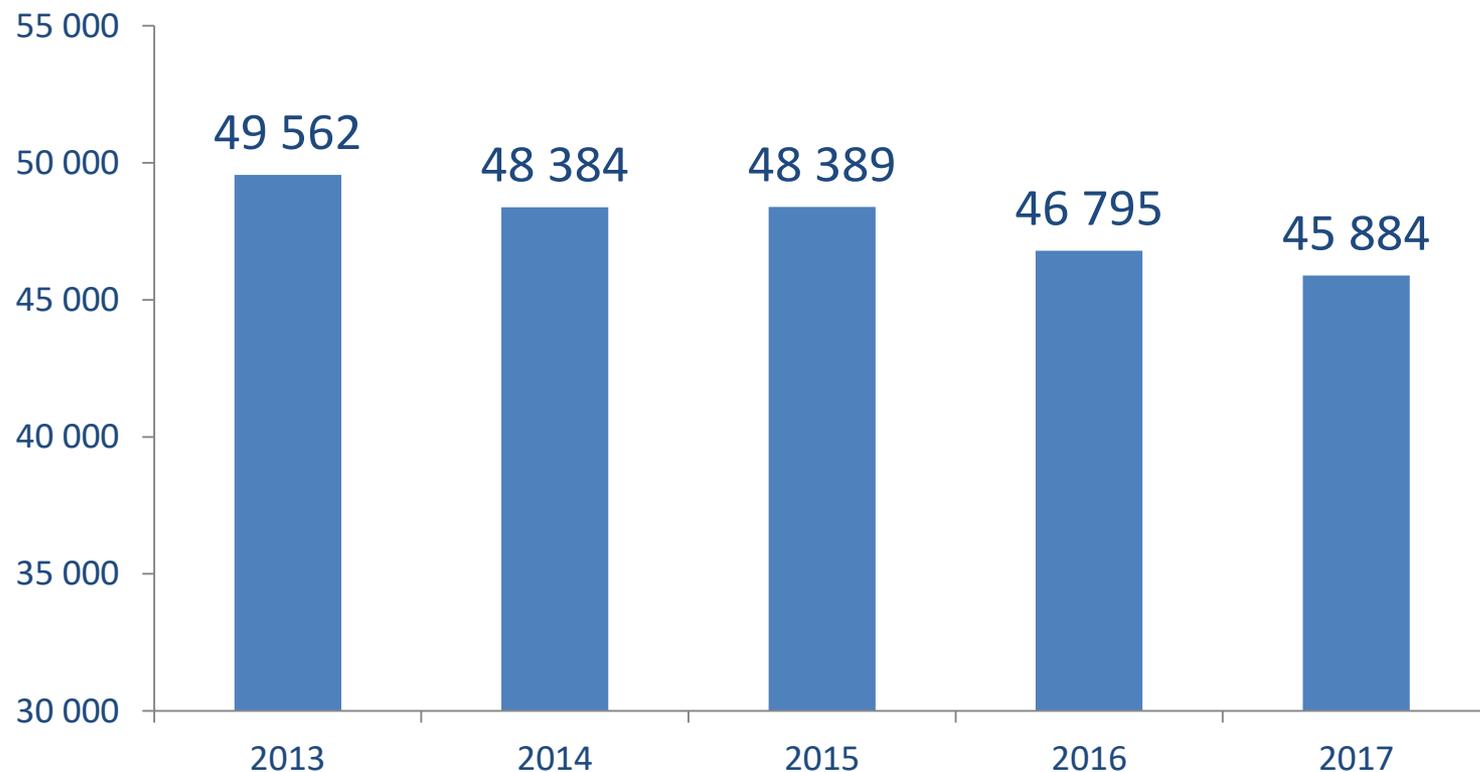
- 1,4 M€
sur la période



Au prix d'importants efforts de gestion réalisés et sans impact sur le niveau de service public rendu

Des charges d'exploitation en baisse de près de 8% sur la période

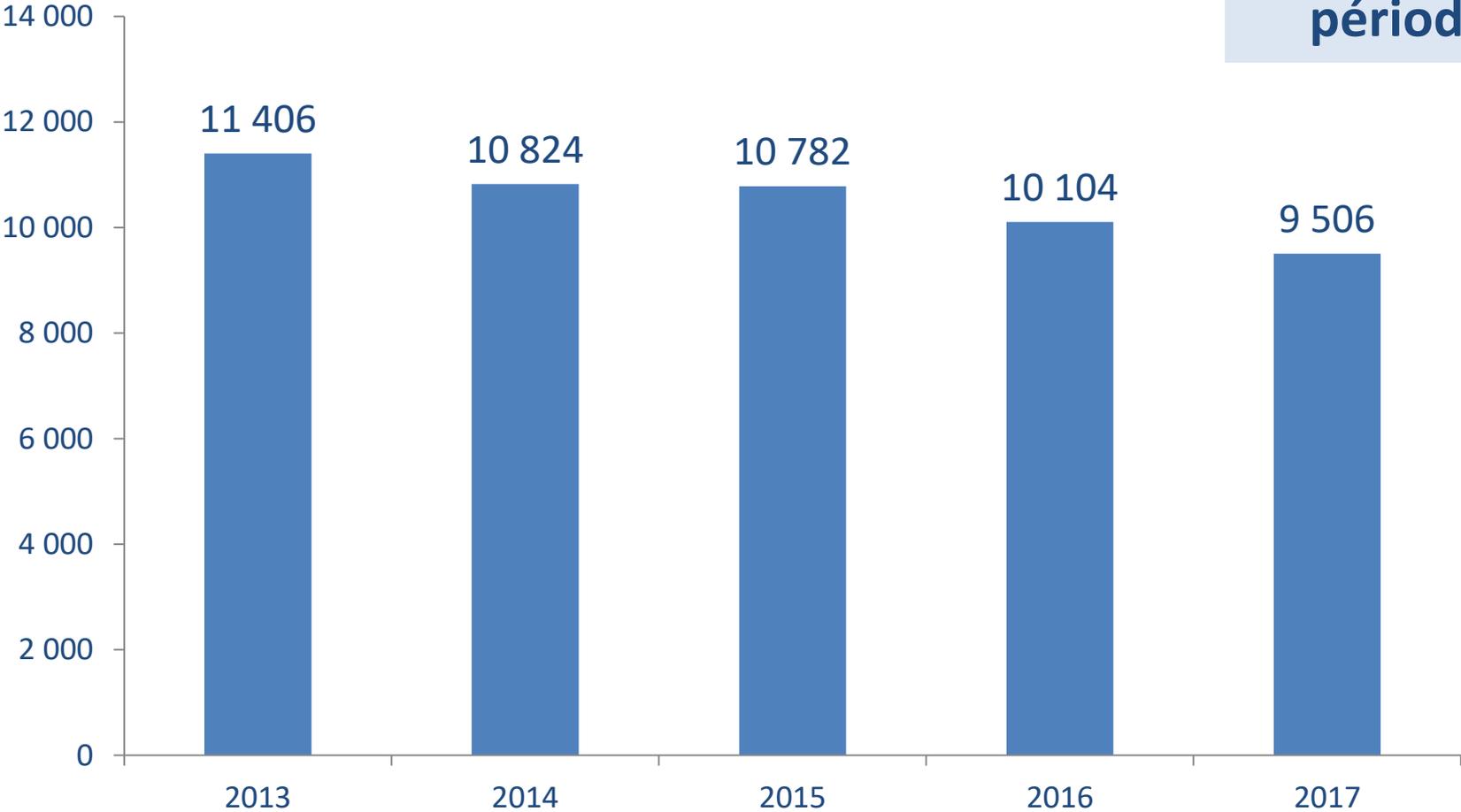
Charges d'exploitation en K€



Une baisse significative de nos charges générales de fonctionnement

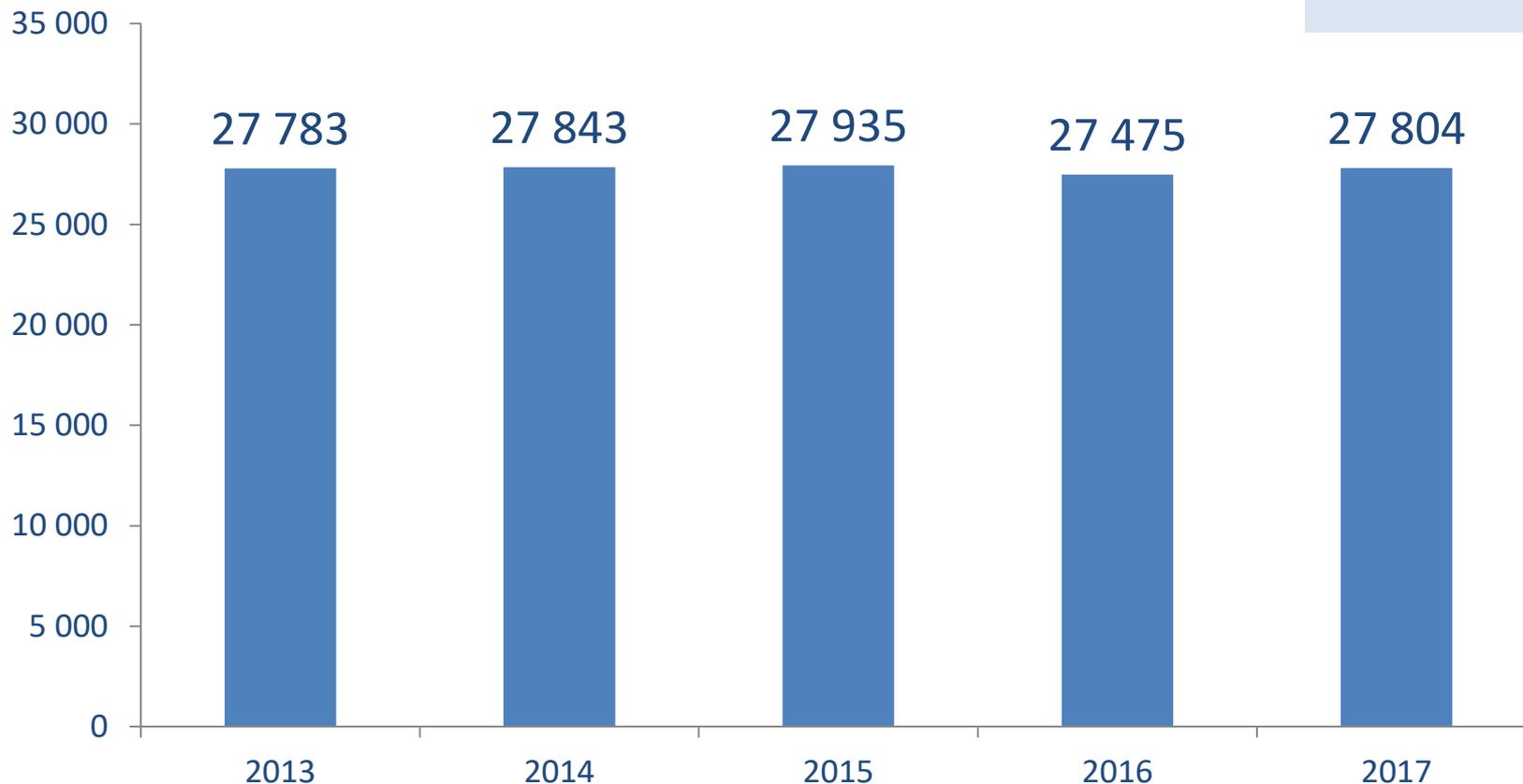
Charges à caractère général en K€

**- 1,9 M€
Sur la
période**



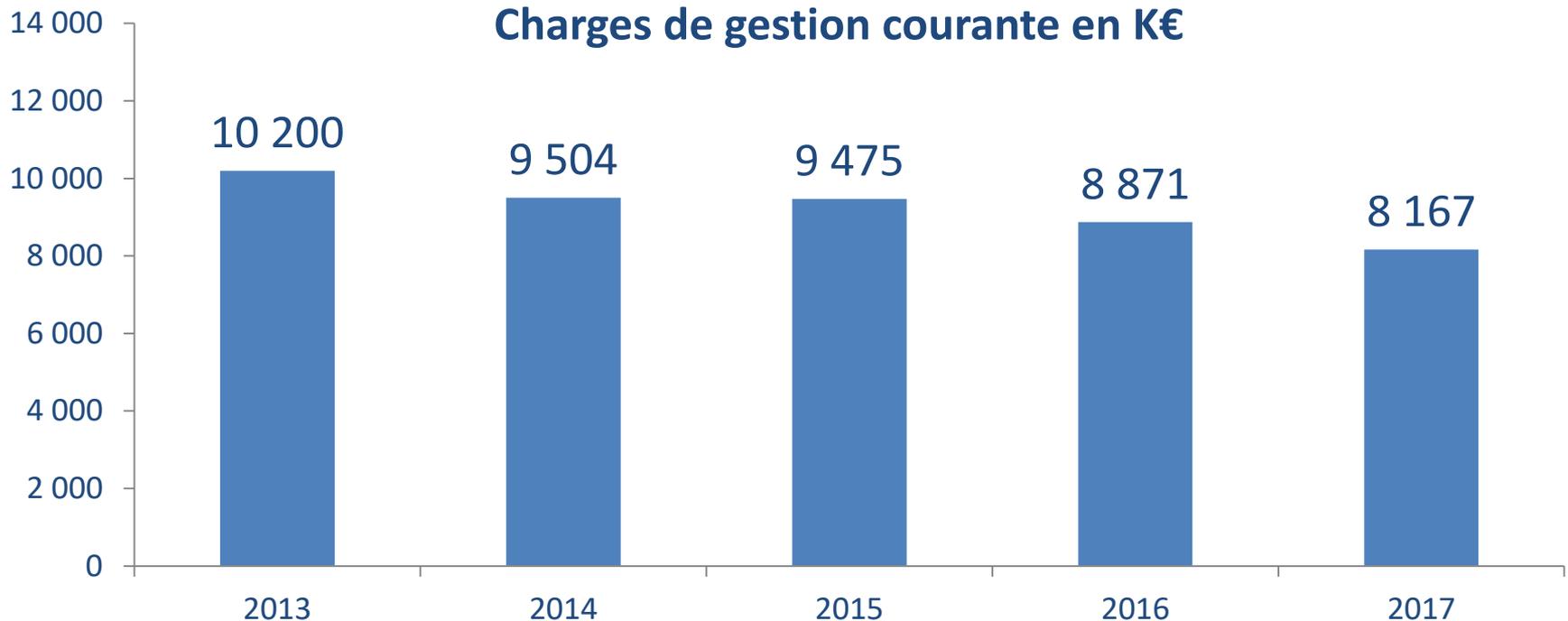
Une maîtrise de nos charges de personnel

Charges de personnel en K€



**Stabilisation
au tour de
27,8 M€**

Un effort partagé et demandé à nos partenaires institutionnels (SDIS, CCAS) limitant l'effort associatif

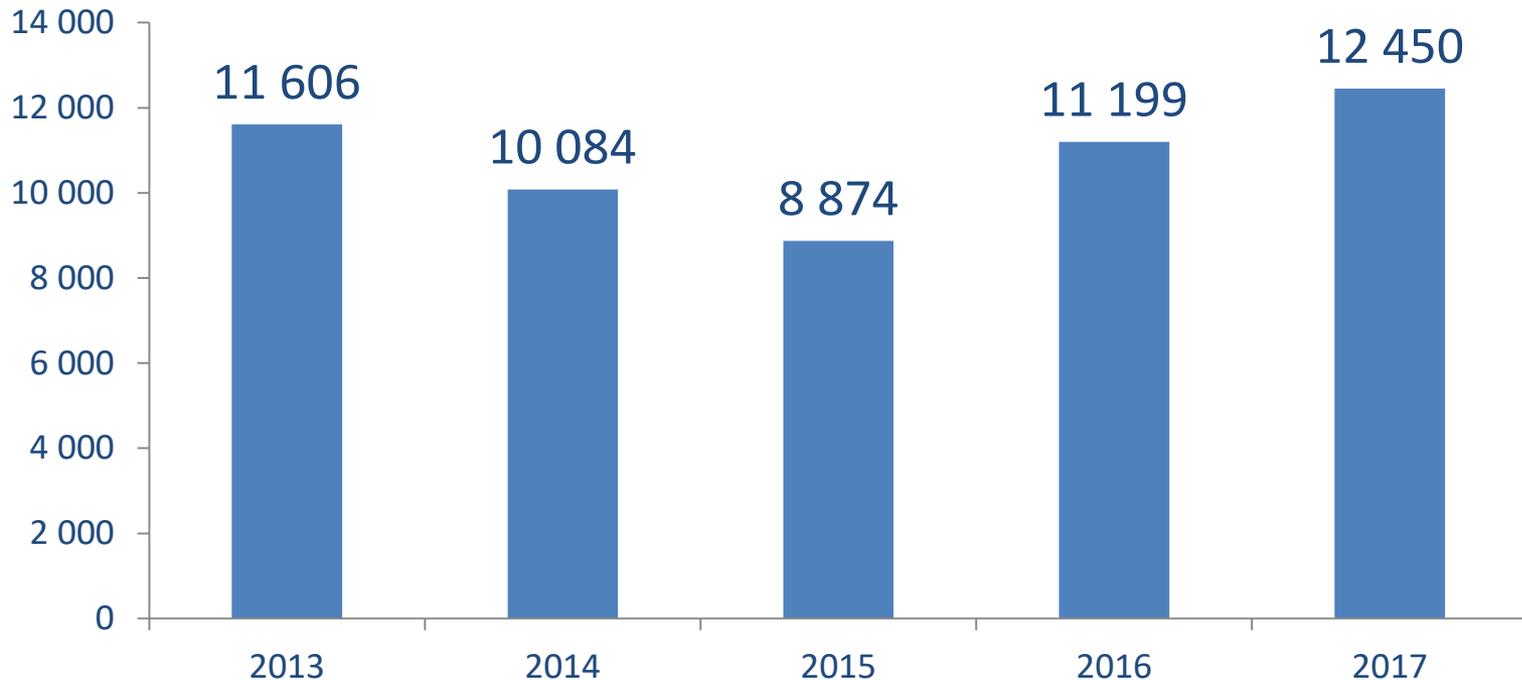


Attention, depuis 2013, il convient de retraiter 1,2 M€ de baisse de charges liée aux transferts de compétence ou d'équipement à l'Agglomération (MCNA, tourisme, enseignement supérieur, aire GDV)

Le niveau d'effort réalisé a été supporté principalement par les partenaires institutionnels (75% de l'effort sur la période écoulée)

Une préservation de notre capacité d'investissement

Dépenses d'investissements hors dette en K€



En soutien à notre économie locale puisque plus de 70% des investissements sont réalisés par des entreprises locales de l'Agglomération

Des indicateurs financiers en zone verte



	2013	2014	2015	2016	2017
Epargne brute	7,1 M€	8,5 M€	7 M€	6,6 M€	6,8 M€
Epargne nette	3,6 M€	4,6 M€	3,9 M€	3,4 M€	3,4 M€
Capacité désendettement	6,3	5,3	6,7	7,4	7,2
Encours de dette	44,9 M€	45,2 M€	47,1 M€	48,5 M€	48,9 M€

3B. L'analyse comparative avec la strate démographique 20 000 – 50 000 habitants

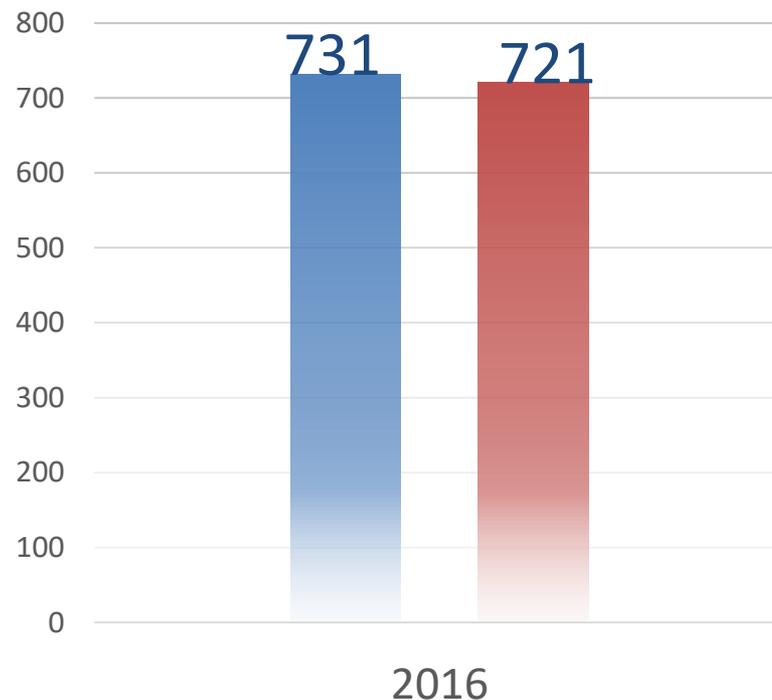
Données 2016 issues des comptes de gestion de la DGFIP (en €/habitant)

PRODUITS DE FONCTIONNEMENT



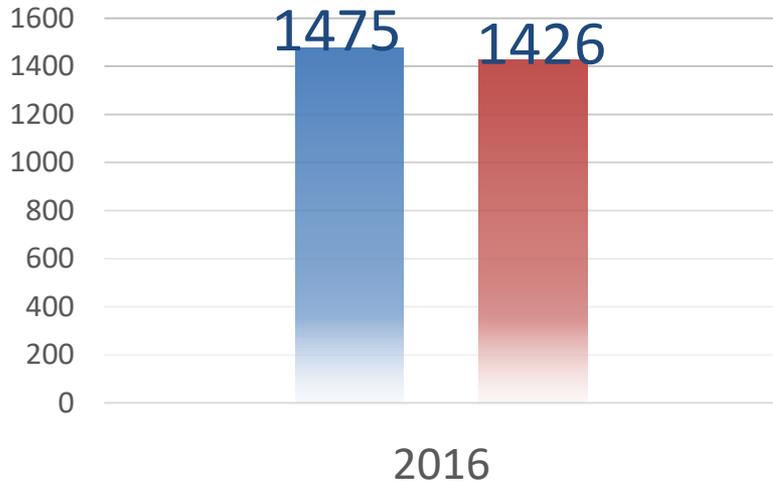
■ Nevers ■ Strate

IMPÔTS ET TAXES



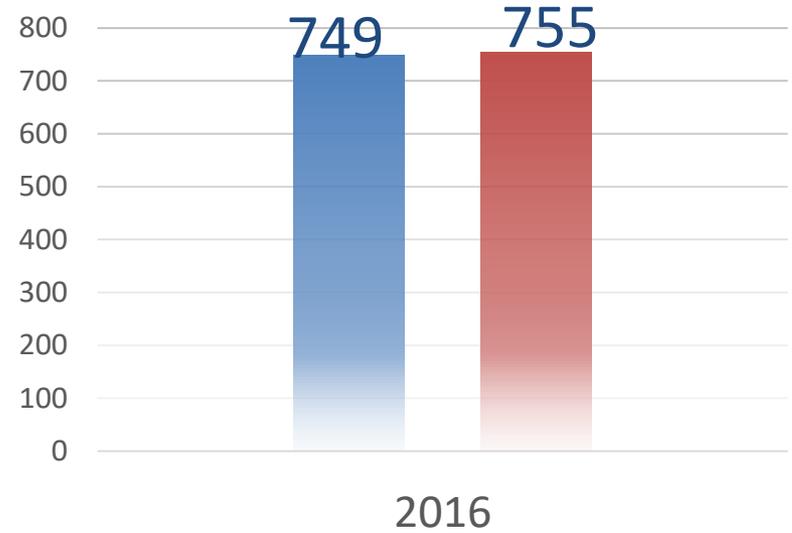
■ Nevers ■ Strate

CHARGES DE FONCTIONNEMENT



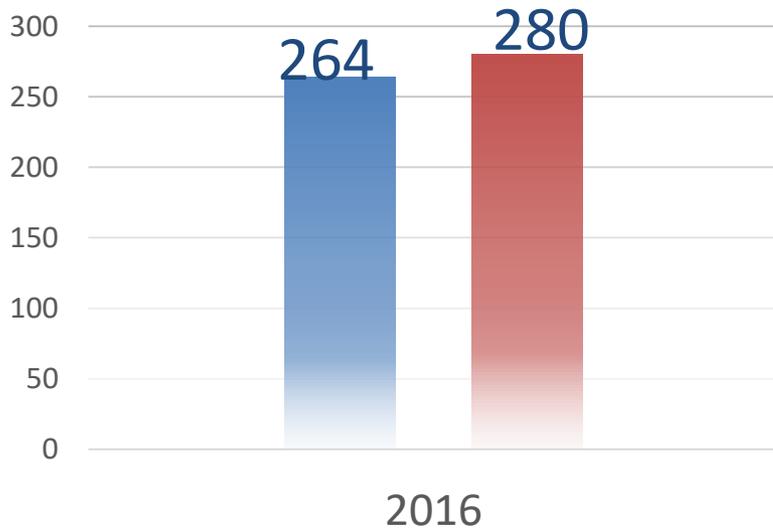
■ Nevers ■ Strate

CHARGES DE PERSONNEL



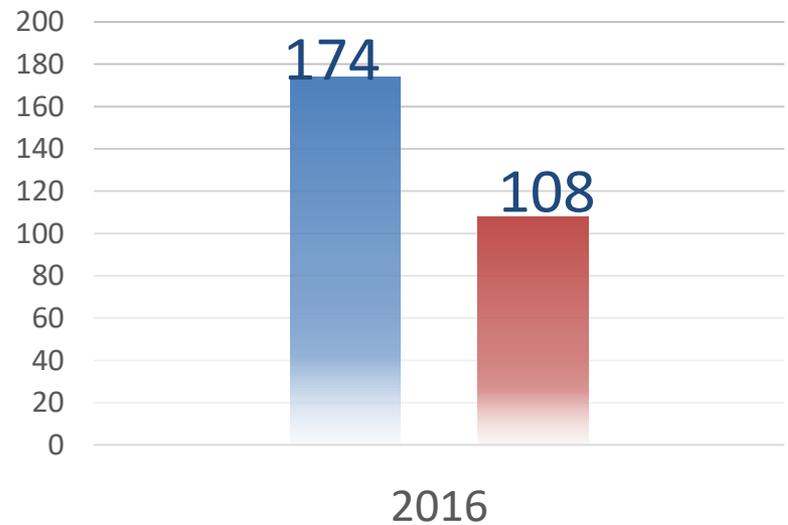
■ Nevers ■ Strate

CHARGES GENERALES



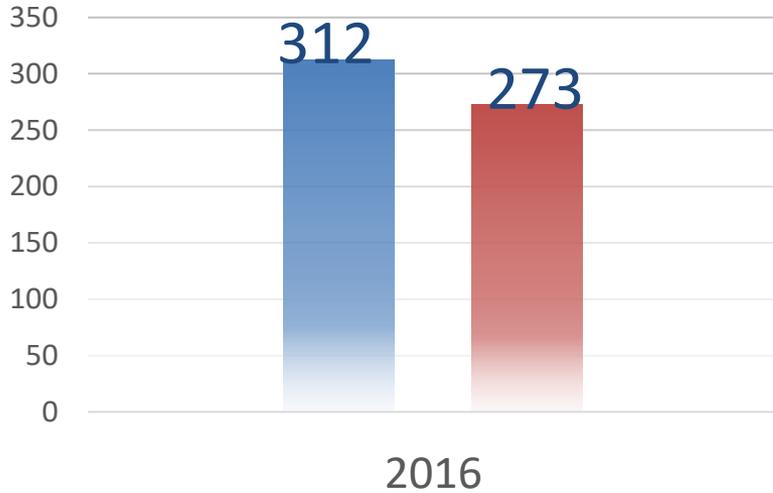
■ Nevers ■ Strate

SUBVENTIONS VERSÉES



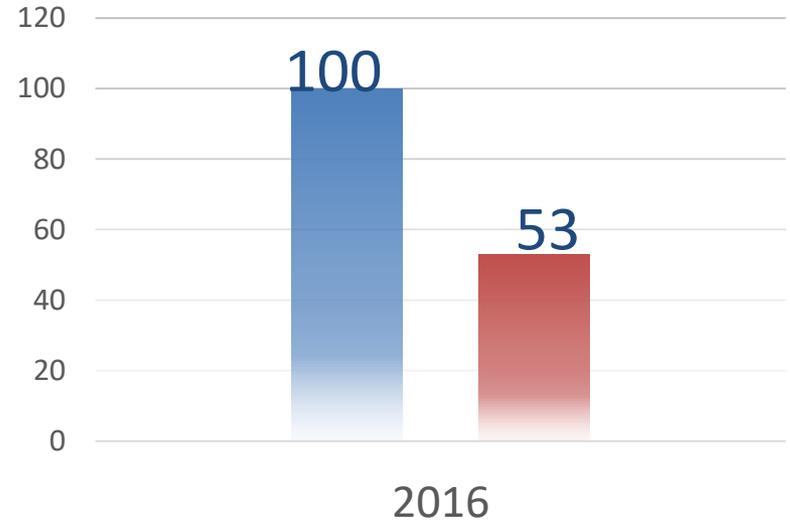
■ Nevers ■ Strate

DÉPENSE D'ÉQUIPEMENT



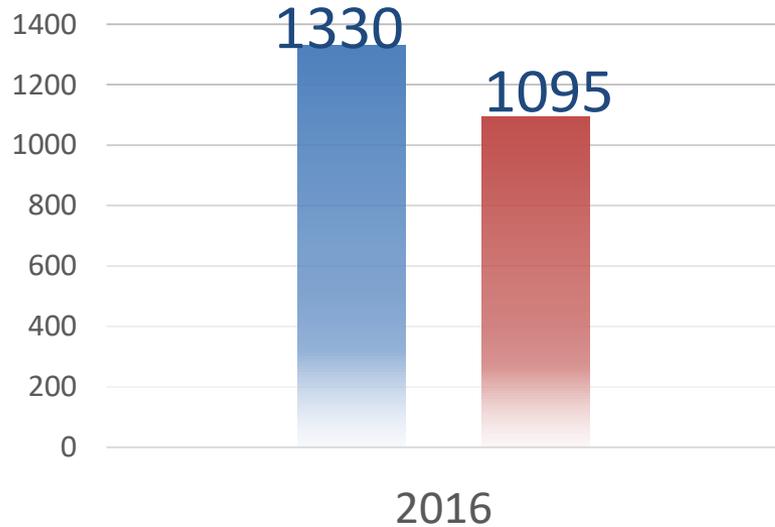
■ Nevers ■ Strate

CAF NETTE



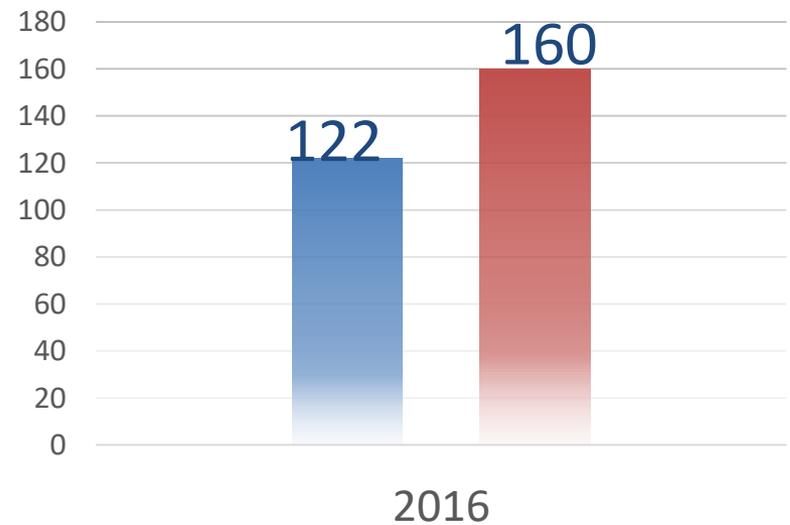
■ Nevers ■ Strate

ENCOURS DE DETTE



■ Nevers ■ Strate

ANNUITE DE DETTE



■ Nevers ■ Strate

4 – LES ORIENTATIONS DE LA PROGRAMMATION DE FIN DE MANDAT

4A. Les orientations budgétaires

Les objectifs financiers pour la programmation de fin de mandat

- Stabiliser les dépenses d'exploitation
- Maintenir les taux de fiscalité
- Faire évoluer notre tarification de manière raisonnée
- Ajuster le niveau des investissements à notre capacité brute de financement tenant compte d'un recours maîtrisé à la dette
- Contractualiser de nouveaux financements avec les partenaires pour accélérer nos réalisations

Les hypothèses du scénario financier 2018-2020

En matière d'évolution des ressources :

- Un niveau de ressources annuelles d'exploitation compris entre 52,5 M€ et 53 M€
- La prise en compte de la suppression des recettes de stationnement payant (621 K€)
- Le maintien des taux de fiscalité

	2018	2019	2020	Comparatif DGFIP (taux 2016)
TH	19,25 %	19,25 %	19,25 %	19,99 %
FB	26,19 %	26,19 %	26,19 %	23,19 %

Le produit fiscal évoluera dans la limite de la dynamique des bases (physique et nominale) : 1% par an

- Une DGF stable autour de 9,7 M€ reposant sur l'hypothèse de la conservation du bénéfice de la DSU cible (rang DSU < à 250) et d'aucune contribution au redressement des finances publiques
- Une attribution du FPIC plafonnée à 500 K€/an
- Une stabilisation de l'Attribution de compensation (9,4 M€) et de la dotation de solidarité de l'Agglomération (0,9 M€) : les éventuels transferts à venir avec l'Agglomération devront être neutres financièrement pour la Ville
- Une utilisation modérée de la politique tarifaire – au maximum du niveau d'inflation

Les hypothèses du scenario financier 2018-2020

En matière d'évolution des charges :

- Un niveau de charges annuelles d'exploitation fixé à 46,3 M€

	2018	2019	2020
Charges d'exploitation	46,3 M€	46,3 M€	46,3 M€

- La prise en compte de la DSP du théâtre (175 K€ en 2018 au titre d'une demi année puis 350 K€ en 2019 et 2020)
- La prise en charge par Nevers Agglomération de la contribution du FPIC de la Ville de Nevers (0,4 K€/an) (bénéfice de la DSU cible)
- Le réajustement de la subvention d'équilibre du CCAS, après plusieurs années d'apurement des excédents (3,95 M€)

- La poursuite de la maîtrise de la masse salariale : un budget de l'ordre de 27,5 M€/an et une gestion des ressources humaines ajustée aux besoins du service public
- Le renchérissement du coût de l'énergie : les impacts financiers seront compensés par la maîtrise des autres charges de fonctionnement (9,8 M€/an)
- Les subventions aux associations stabilisées à 2,2 M€/an - des charges de gestion courantes de l'ordre de 9 M€/an
- La remontée des taux d'intérêts : une annuité de dette comprise entre 4,7 M€ et 5,3 M€
- Le respect du plafonnement de l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement ciblée par l'Etat (maxi 1,2% nominal/an)

En M€	2018	2019	2020
Dépenses réelles de fonctionnement (+0,2%/an)	47,6 M€	47,7 M€	47,8 M€

Les hypothèses du scenario financier 2018-2020

En matière d'évolution des indicateurs d'épargne et de dette :

- Un niveau d'épargne brute compris entre 5 M€ et 5,5 M€ : un taux d'épargne brute de 10%
- Un niveau d'épargne nette compris entre 1 M€ et 1,5 M€
- Un encours de dette compris entre 50 M€ et 51 M€
- Une capacité de désendettement maximale de 10 ans
- Une évolution du besoin de financement (nouvel indicateur de suivi de l'Etat) fixée à :

En M€	2018	2019	2020
Evolution du besoin de financement	1,2 M€	/	0,9 M€

Les hypothèses du scénario financier 2018-2020

En matière d'évolution de notre capacité d'investissement :

- Une capacité brute d'investissement (hors subventions) fixée à :

En M€	2018	2019	2020
Capacité brute d'investissement	10 M€	8,5 M€	8 M€

En 2018, le montant des dépenses d'équipement sera complété des restes à réaliser et des besoins en réinscription de crédits d'investissements : près de 21,5 M€ au total

Le niveau de la programmation pluriannuelle d'investissement sera augmenté du montant des subventions obtenues : plusieurs pistes de financement sont à l'étude :

➤ **Candidature au plan de relance des villes moyennes dénommé « plan d'action cœur de ville »** : remplir trois conditions :

- **Un portage politique** : la commune et l'EPCI prêts à porter conjointement le contrat et à l'articuler avec les autres dispositifs existants sur le territoire, notamment les autres contractualisations avec l'Etat, la Région, le Département et la CDC etc....
- **Un projet de territoire** : la commune dispose d'une stratégie globale de revitalisation du territoire mature, traduite dans un programme d'action chiffré
- **Une ingénierie** : l'existence d'une direction de projet disponible pour la mise en œuvre du contrat

Plus de 5 Mds d'euros sur 5 ans dont 1 Mds € de la CDC en fonds propres, 1,5 Mds € d' Action logement et 1 Mds € de l'ANAH

- **Contrat de développement pour la Nièvre** : déploiement d'un projet structurant à dix ans pour le territoire – enveloppe financière de l'Etat en cours de négociation

- **Eligibilité au grand plan d'investissement (GPI)** doté de 57 Mds € sur la durée du quinquennat avec 4 priorités :
 - Accélérer la transition écologique : 20 Mds €
 - Edifier une société de compétence : 15 Mds €
 - Ancrer la compétitivité sur l'innovation : 13 Mds €
 - Construire l'Etat de l'âge numérique : 9 Mds €

- **Eligibilité aux crédits de l'Etat** : deux outils en particulier :
 - La dotation de soutien à l'investissement (DSIL) : 615 M€
 - La dotation de la politique de la ville (DPV) : 150 M€

- **Contractualisation financière avec la Région et le Département** pour un cofinancement de notre programmation d'investissement de fin de mandat

Extraits de la programmation des investissements 2018

Pour mémoire, deux AP-CP Monuments Historiques ont été votées lors du conseil municipal de décembre dernier :

* Hôtel de Ville : 2 420 000 € TTC (452 K€ de CP en 2018)

* Porte de Paris : 1 788 000 € TTC (758 K€ de CP en 2018)

Nature	Montant
Portage de murs commerciaux	150 000 €
Extension vidéo protection	100 000 €
Accompagnement projet USON Rugby	240 000 €
NPRU Banlay	985 000 €
Conventions publiques Nièvre Aménagement	582 000 €
Accompagnement opérations de logement des bailleurs	300 000 €
OPAH RU	143 629 €
Informatique des services et des écoles	719 932 €

Nature	Montant
Accessibilité des bus	65 000 €
Aménagement quai des éduens et bords de Loire	832 661 €
Aménagement rue St Etienne	244 180 €
Travaux collecteurs pluviaux	240 000 €
Eclairage public	654 975 €
Centre de santé	449 456 €
Maîtrise d'œuvre Aire d'accueil touristique	205 149 €
TEPCV Nature en ville	254 367 €
Matériels roulants	230 346 €
Programme de voirie	780 000 €
Façades de la maison des sports et bourse du travail	1 392 792 €
Parquet et acoustique de la maison des sports	231 000 €
Couverture Beffroi	1 047 466 €
Réparation Eglise St Etienne	184 122 €
Réparation Palais Ducal	139 805 €

Nature	Montant
Accessibilité ERP et vestiaires gymnases	468 100 €
Matériels évènementiels	106 070 €
Rénovation énergétique des écoles	593 000 €
Centre d'interprétation du patrimoine	250 000 €
Café charbon	414 297 €
Salle des fêtes	689 034 €
Théâtre	1 408 073 €
Piscine communautaire	1 434 300 €

Extraits de la programmation des investissements 2019

Nature	Montant
Programme matériels	1 000 000 €
Accessibilité	200 000 €
Rénovation énergétique des écoles	596 000 €
Programme de voirie/réseaux	1 000 000 €
Eclairage public	300 000 €
Hôtel de ville	990 000 €
Réparation St Etienne	120 000 €
Financement piscine communautaire	1 434 300 €
Conventions publiques d'aménagement	490 000 €
OPAH RU	100 000 €
Portage de murs commerciaux	273 000 €
Aménagement aire d'accueil touristique et quai jonction	943 037 €
NPRU Banlay	1 000 000 €

Extraits de la programmation des investissements 2020

Nature	Montant
Programme matériels	1 000 000 €
Accessibilité	200 000 €
Rénovation énergétique des écoles	523 000 €
Programme de voirie/réseaux	1 000 000 €
Rénovation des chaufferies (P3)	200 000 €
Hôtel de ville	800 000 €
Conventions publiques d'aménagement	440 000 €
OPAH RU	100 000 €
Vidéo protection phase 3	300 000 €
NPRU Banlay	1 000 000 €
Aéroport	60 000 €
Prolongement des pistes cyclables	50 000 €
Rénovation de la piste d'athlétisme	1 100 000 €

INDICATEURS DE LA DETTE PROPRE EN 2018

Intérêts
1,2 M€

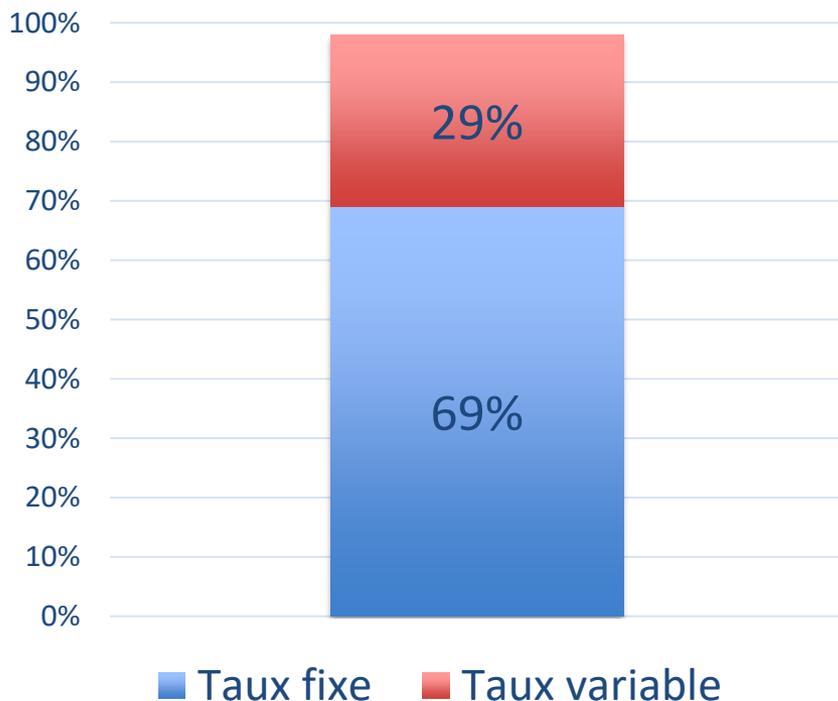


Capital
3,5 M€



Échéances
4.7 M€

Emprunt
prévisionnel
2018 : 4,7 M€



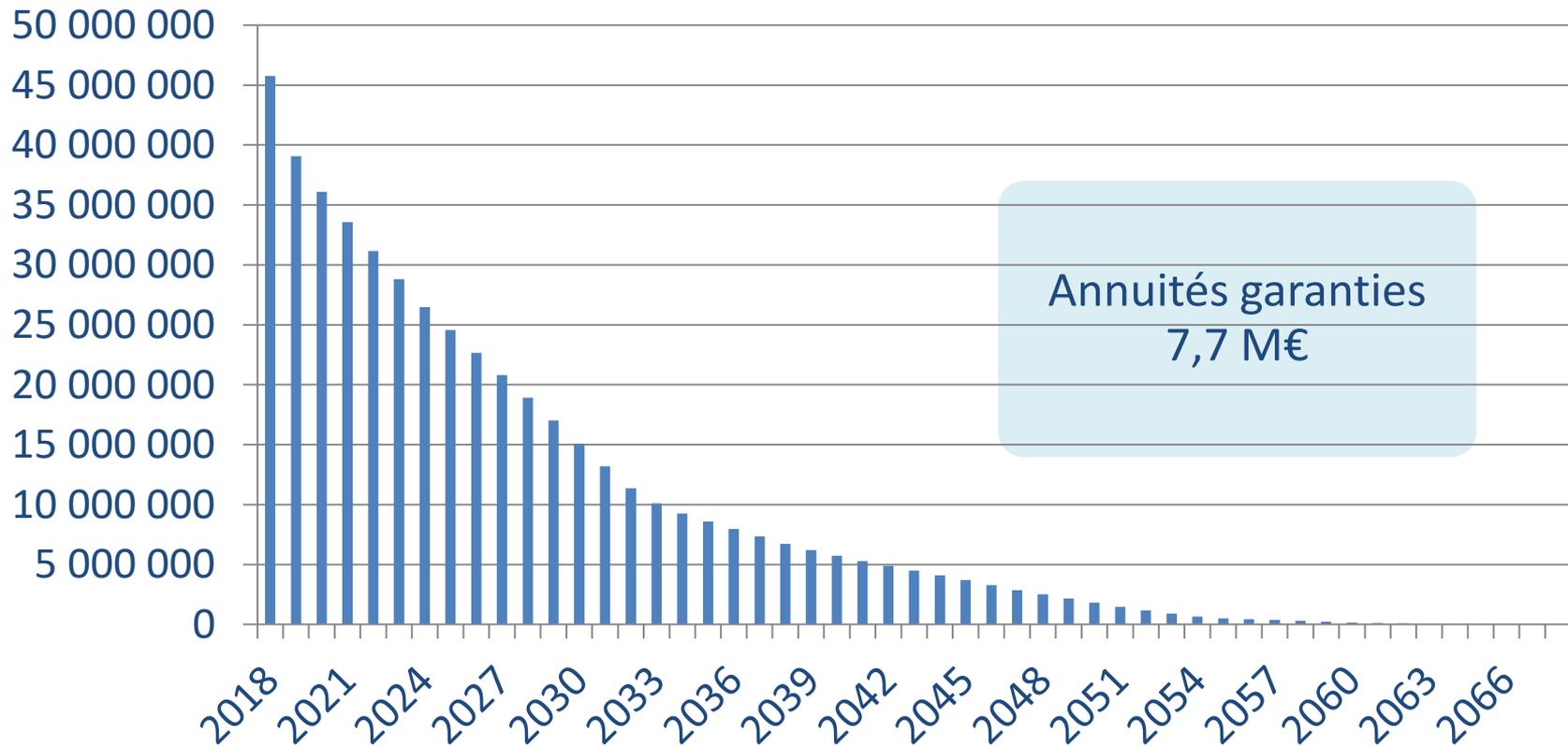
Taux moyen
dette 2018 :
2%

CRD
prévisionnel
au 31/12/2018
50,1 M€
(+1,2 M€)

INDICATEURS DE LA DETTE GARANTIE EN 2018

CRD au
31 décembre
2018 :
45,8 M€

Bénéficiaires	% CRD	% annuités
Nièvre habitat	42%	20%
Logivie	33%	13%
Nièvre Aménagement	12%	52%
Coopération famille	6,5%	13%



4B. Les orientations de gestion des RH

Il convient de **poursuivre la maîtrise des charges de personnel** sur la fin de mandat : ce poste de dépense représente près de 60% du budget d'exploitation – sa maîtrise est une condition indispensable du respect des objectifs financiers fixés.

Pour ce faire, il s'agit, collectivement, d'**adapter nos manières de produire le service public** et nos **habitudes de gestion des ressources humaines**.

La maîtrise des charges de personnel ne veut pas forcément dire un gel des recrutements ou bien un non remplacement systématique des départs à la retraite ou des fins de contrats : **au final, c'est le besoin de service public qui prime et non une politique RH conduite au travers de quotas**.

La politique de ressources humaines présente plusieurs axes stratégiques:

- La maîtrise des effectifs et de la masse salariale
- Le développement des compétences
- La modernisation des processus de production du service public
- La poursuite d'une politique sociale favorable aux agents
- Le développement d'une fonction RH partagée

La maîtrise des effectifs et de la masse salariale

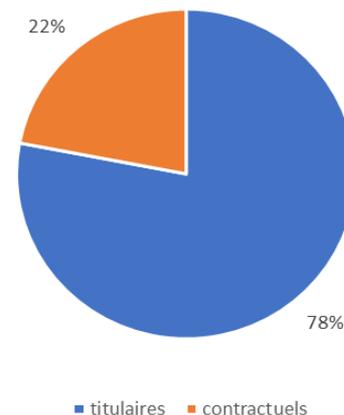
L'ajustement au mieux des effectifs nécessite une anticipation des départs : Une quinzaine de départs à la retraite sont à prévoir sur l'année 2018. Un équilibre doit être trouvé entre la source d'économies potentielles que peuvent constituer ces départs et la continuité du service à assurer. Une priorité sera donnée aux mobilités internes.

Effectif au 01/01/2018

Au début de l'année 2018, la collectivité compte **723 agents** pour un équivalent de **678 temps plein**, sans prendre en compte les agents en détachement, disponibilité ou congés spécial.

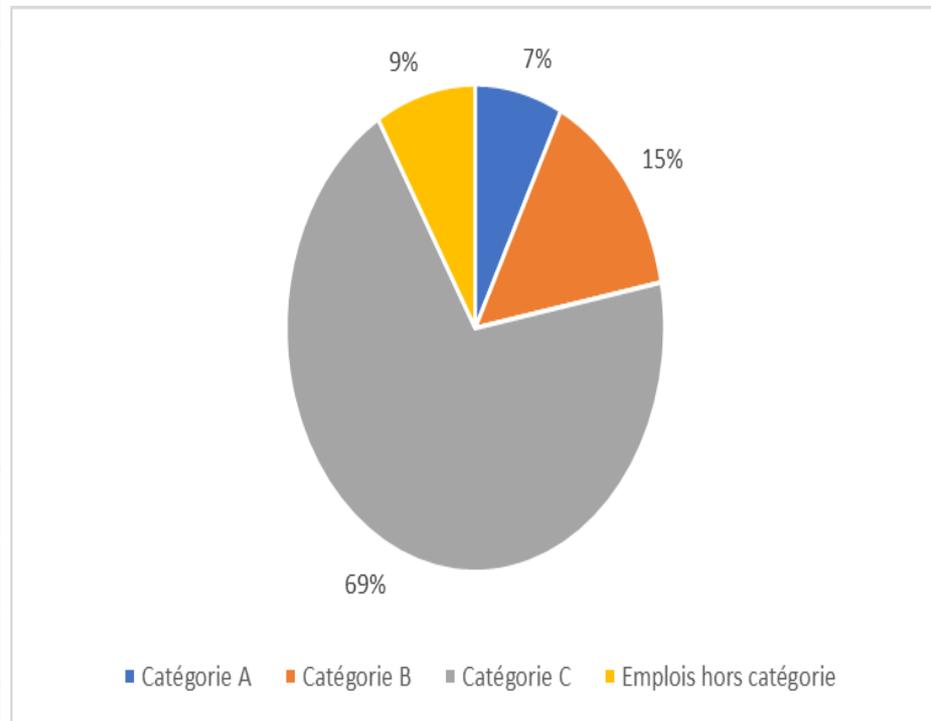
Répartition titulaires/contractuels (au 01/01/2018)

	nombre d'agents	Equivalent Temps Plein
titulaires	564	557
Catégorie A	39	39
Catégorie B	98	96
Catégorie C	427	422
contractuels	159	121
Catégorie A	15	14
Catégorie B	7	6
Catégorie C	75	69
Emplois hors catégorie	62	32
Total général	723	678

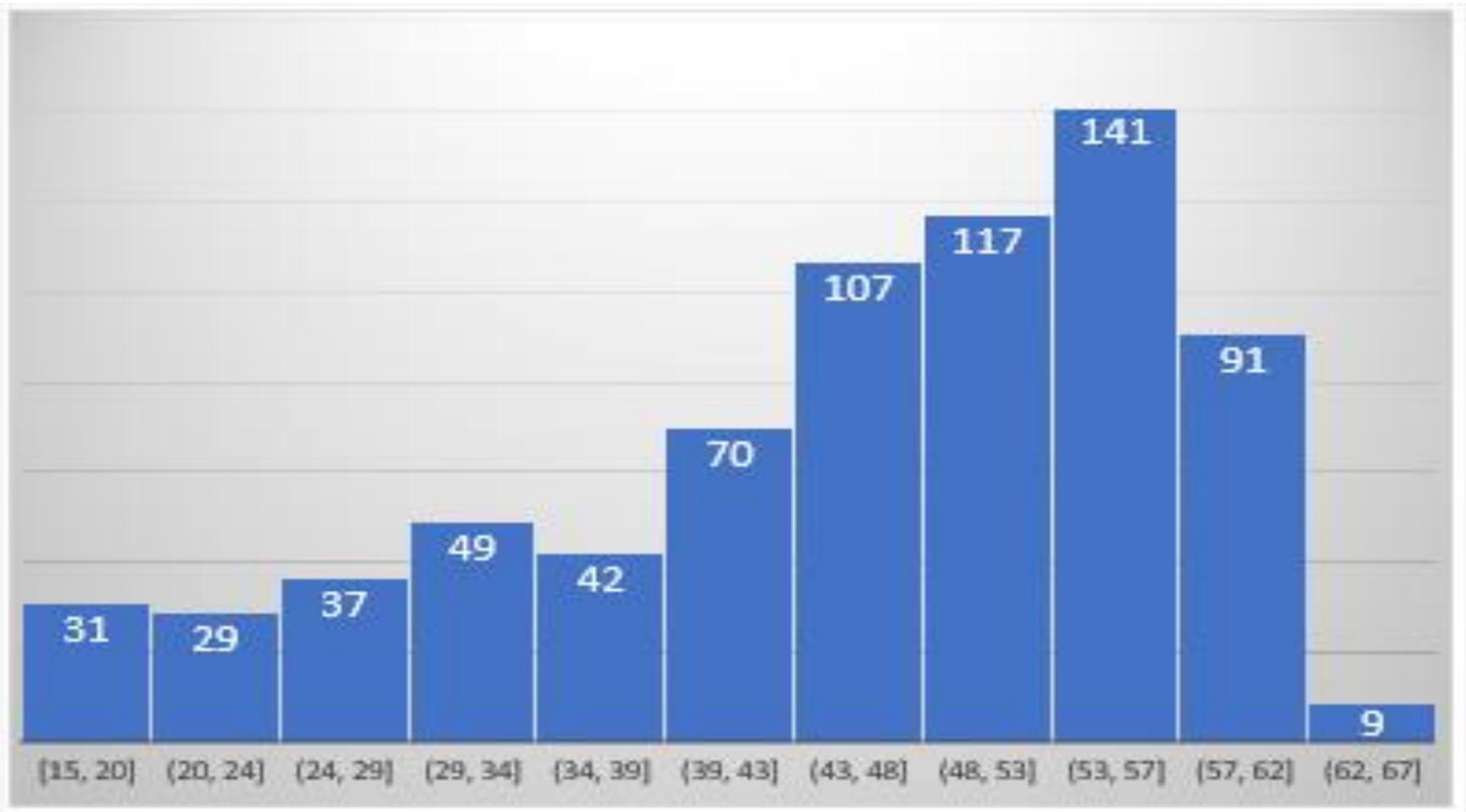


Répartition par catégories (au 01/01/2018)

	nombre d'agents	Equivalent Temps Plein
Catégorie A	54	53
titulaires	39	39
contractuels	15	14
Catégorie B	105	102
titulaires	98	96
contractuels	7	6
Catégorie C	502	491
titulaires	427	422
contractuels	75	69
Emplois hors catégorie	62	32
contractuels	62	32
Total général	723	678



Pyramides des âges (au 01/01/2018)



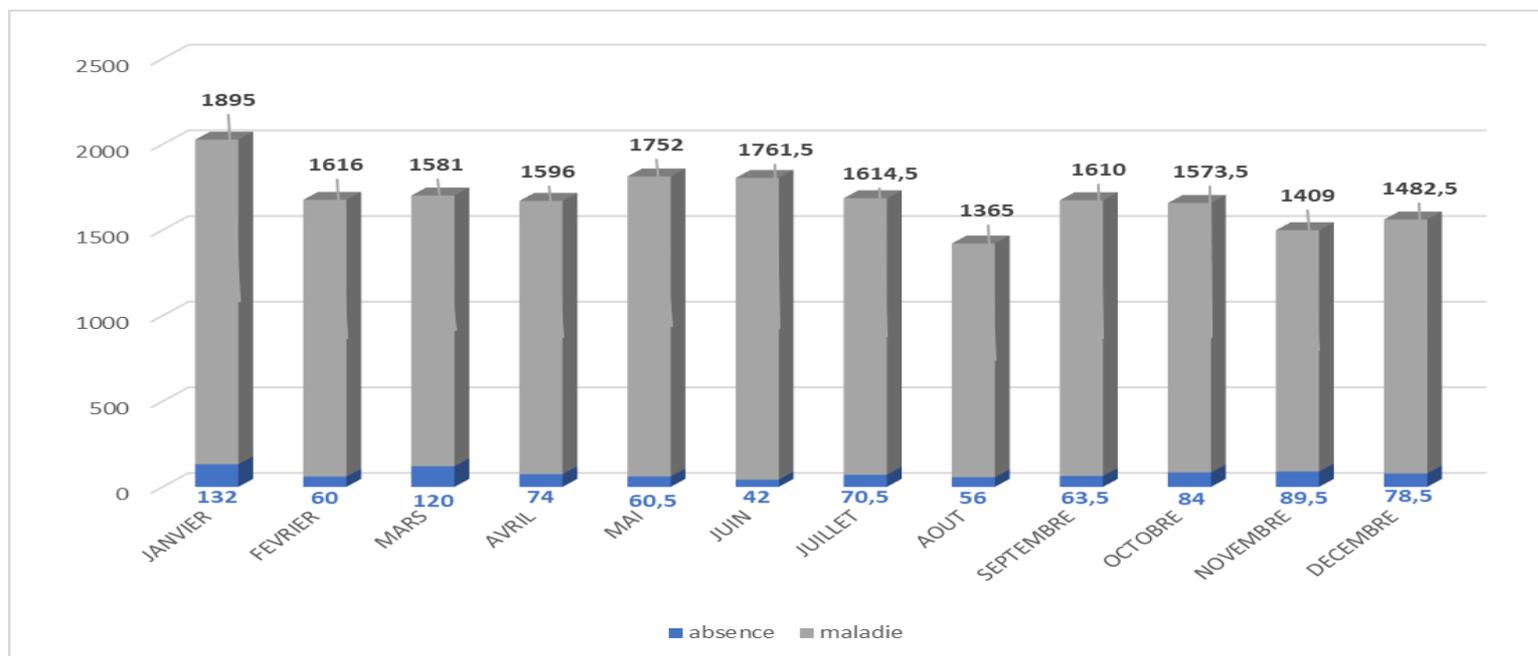
Principaux postes de dépenses RH

	<u>principaux postes de la masse salariale (prev 2018)</u>
Traitements et supplément familial	15 182 940
charges patronales et fonds de compensation du supplément familial	8 040 730
NBI	160 000
RI, indemnités variables, prime annuelle	3 628 000
HS	82 000
autres (personnel extérieur, médecine professionnelle, autres charges)	450 700

Evolution du budget dédié aux heures supplémentaires/Vacataires/Saisonniers

	2017	2018
HS	107 000,00	82 000,00
Vacataires	66 000,00	58 000,00
Saisonniers	150 000,00	50 000,00

Evolution du taux d'absentéisme : 7,38% en 2017



Maladie : congés longue maladie - congés longue durée - maladies ordinaires

Absence : autorisation d'absence – enfant malade – évènement familial – délai de route

Evolution du temps de travail

Mesures prises en 2017 : Augmentation de la durée de travail annuel de 26H

Durée Légale	Situation en 2015	Situation en 2017
1 607 heures	1 512 heures	1 538 heures

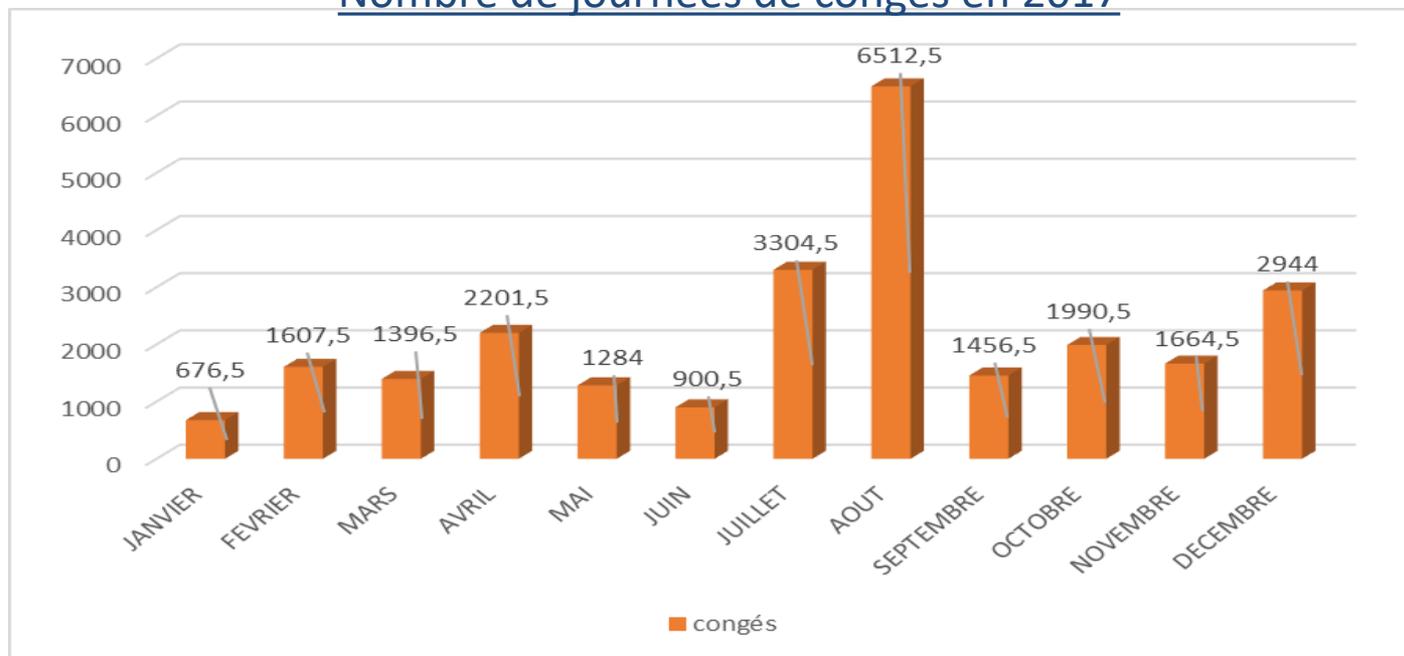
Suppression d'un jour de congés de maladie sans certificat : 7h30

Suppression d'un jour de congé exceptionnel : 7h30

Suppression d'un jour statut local : 7h30

Suppression de la demi-journée de récupération de l'arbre de Noël : 3h30

Nombre de journées de congés en 2017



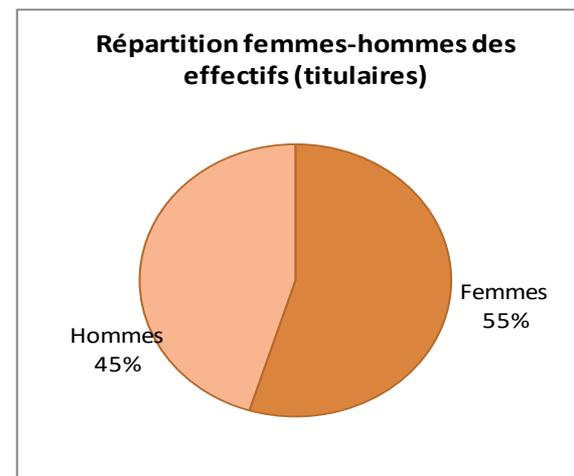
Congés : congé annuel – compte épargne temps – journée de repos compensatoire

L'égalité Homme Femme dans la collectivité

Répartition par filière

Titulaires

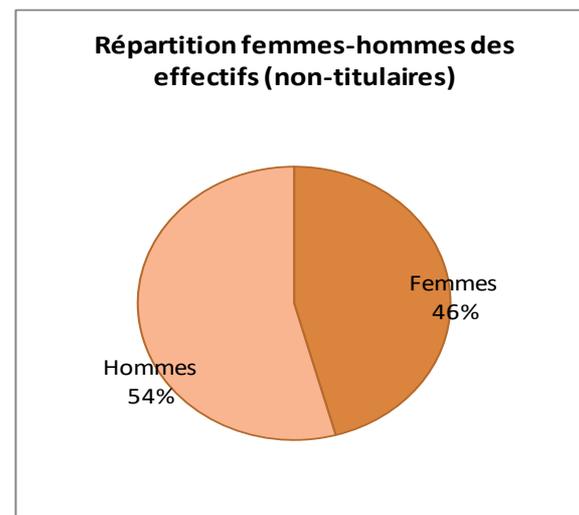
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	119	17	136
filière technique	140	211	351
filière animation	1	3	4
filière culturelle	18	13	31
filière sociale			0
filière médico-sociale	31		31
filière médico-technique			0
filière sportive	1	7	8
filière police municipale	5	9	14
filière incendie-sec			0
TOTAL	315	260	575

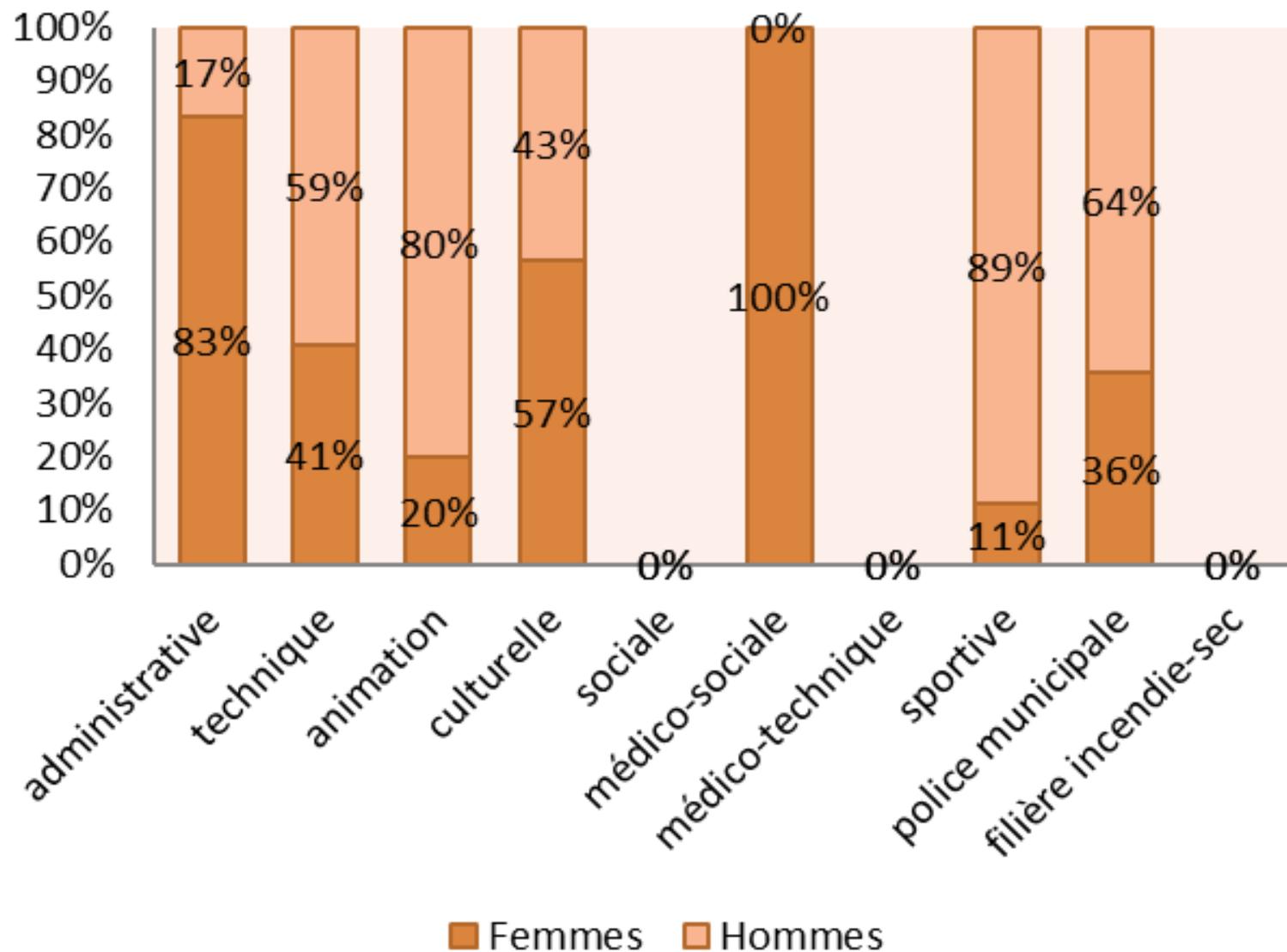


Non-titulaires emplois permanents

Exclus : Contracts occasionnels, saisonniers, E. Avenir, Apprentis, détaché

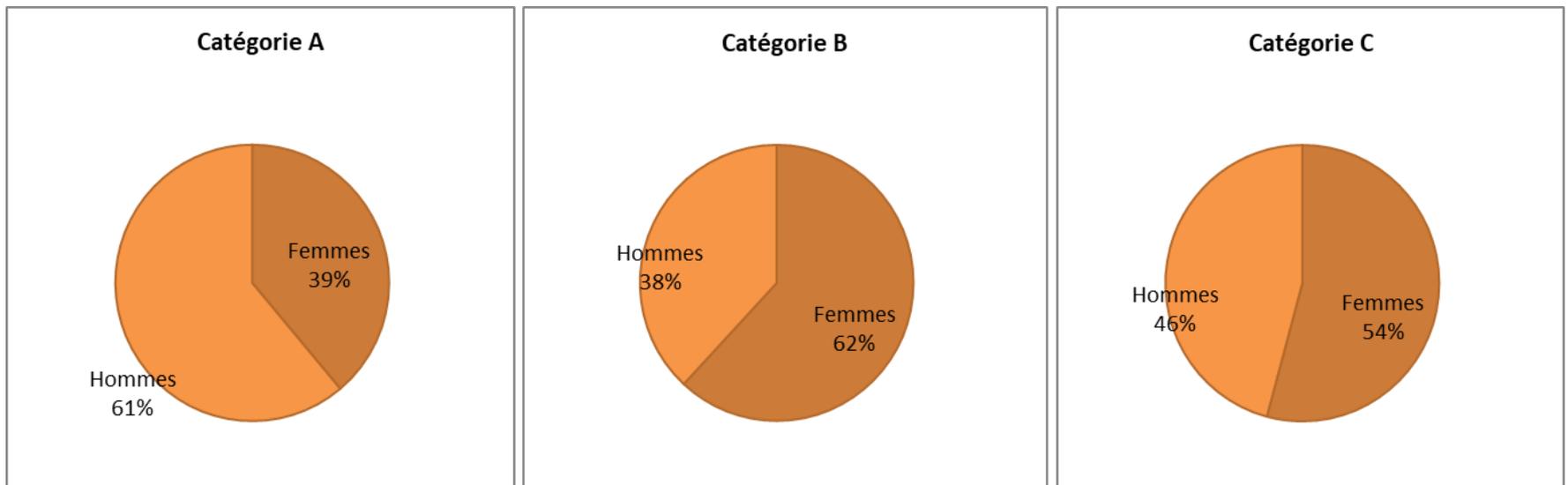
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	7	8	15
filière technique	20	22	42
filière animation		1	1
filière culturelle	3	3	6
filière sociale			0
filière médico-sociale	1		1
filière médico-technique			0
filière sportive		1	1
filière police municipale			0
filière incendie-sec			0
emplois spécialisés hors filière	1	3	4
TOTAL	32	38	70





Répartition par catégorie

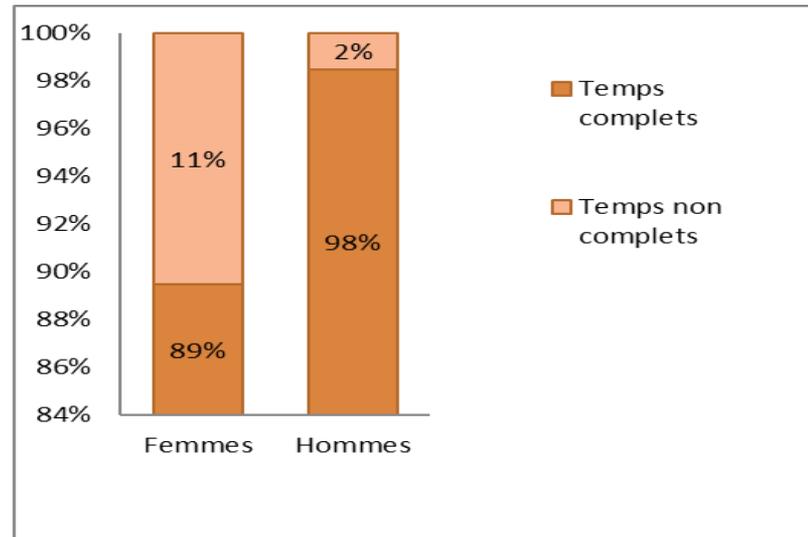
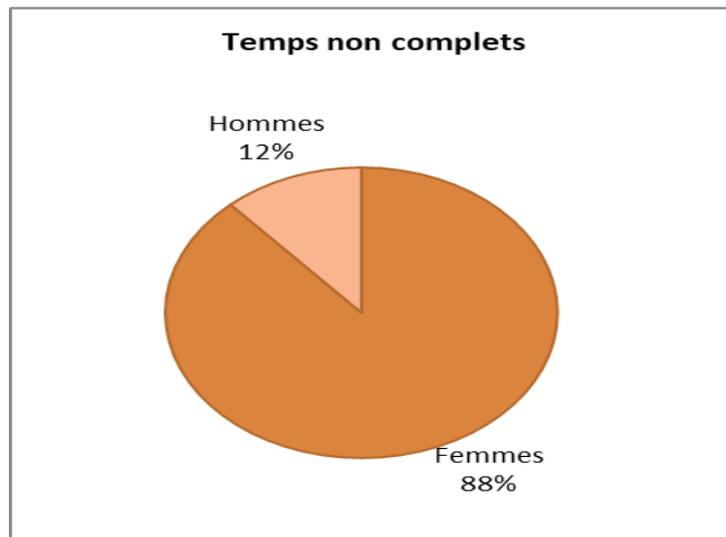
	Femmes	Hommes
cat A	21	33
cat B	65	40
cat C	272	230
hors cat.	31	31



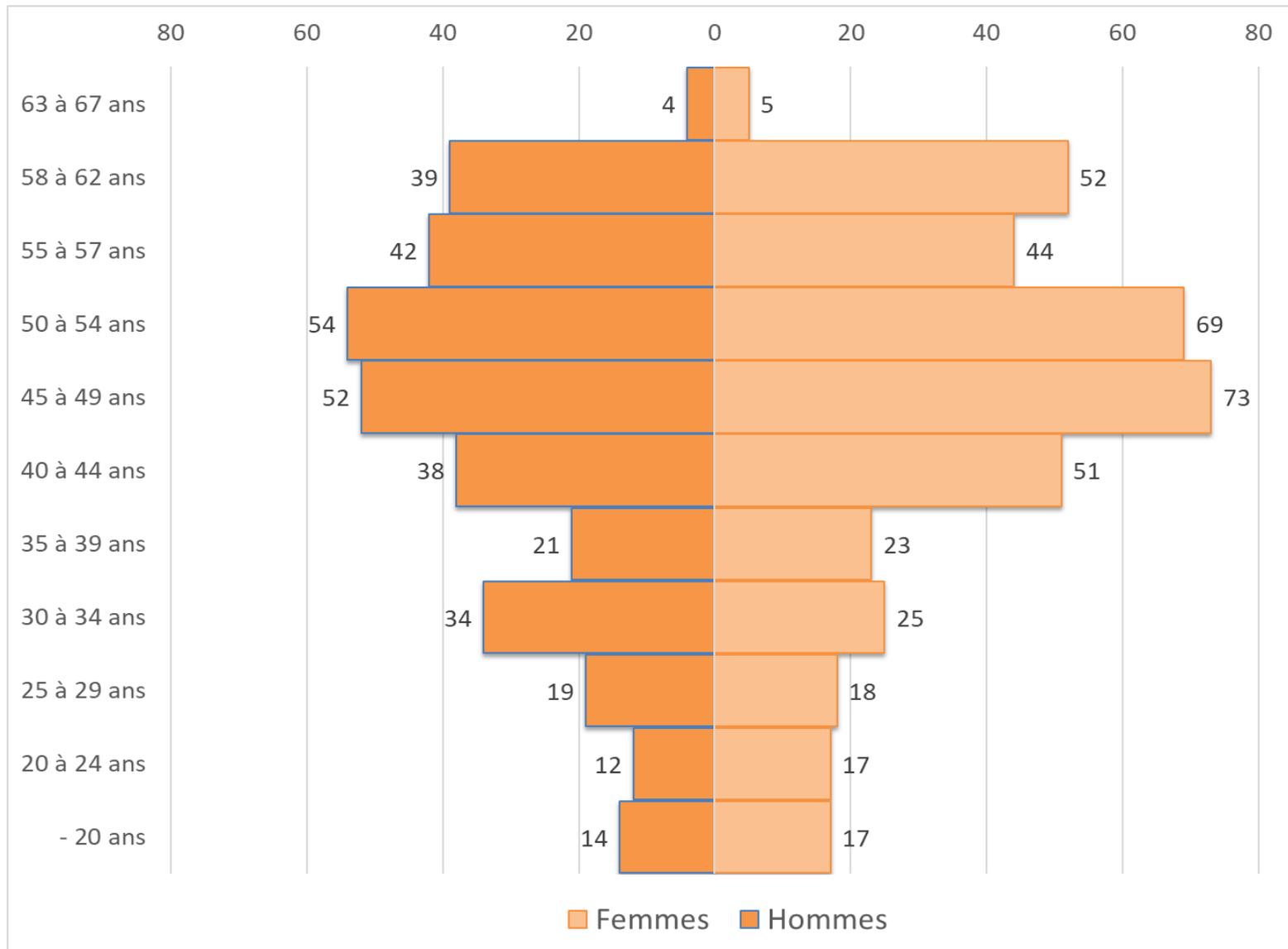
Répartition par temps de travail

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	323	321	89%	98%
Temps non complets	38	5	11%	2%
Total	361	326	100%	100%

	Femmes	Hommes
Vacataires, guides conférencier, soutien scolaire...	28	8



Répartition par âge



Le développement des compétences

Plan de formation

Parmi **les priorités** de formation proposée aux agents, les principales relèveront :

De l'obtention ou du renouvellement de compétences obligatoires ou réglementaires comme la conduite d'engins, les diverses habilitations, la formation professionnelle initiale.

De l'accompagnement à la mobilité interne et à la promotion afin de faciliter la prise en charge de nouvelles responsabilités par les agents.

De la maîtrise des outils informatiques et de gestion de données pour développer l'analyse de gestion et la mesure des résultats et impacts de l'action municipale.

De la découverte et de l'apprentissage de nouvelles pratiques professionnelles liées bien souvent au développement des usages numériques, vecteurs d'une « ville intelligente ».

Budget prévisionnel Formation

Agents	100 000,00 €
Élus	40 000,00 €
Frais de déplacement, de mission et d'hébergement agents/élus	65 000,00 €
TOTAL	205 000,00 €

L'apprentissage

La formation d'apprentis aux divers métiers de la collectivité est un axe fort de la politique en ressources humaines portée par notre municipalité.

L'effort initié en début de mandat sera maintenu en 2018 puisque 17 apprentis seront intégrés à nos services avec pour certains une perspective de pérennisation professionnelle dans la collectivité.

Apprentis année 2017/2018

Métiers	Nombre d'apprentis
Espaces Verts	10
Mécanique	1
Menuiserie	1
Peinture	1
Electricité	1
Petite Enfance	1
Maintenance des Bâtiments	2

La modernisation des processus de production du service public

- Développer la polyvalence et la solidarité entre services pour assurer une présence accrue au contact du public ou lors de manifestations
- Intégrer la saisonnalité dans la réalité du travail des équipes
- Moderniser les matériels pour faciliter l'exercice des missions confiées
- Mutualiser et organiser les ressources dans une approche spatiale élargie qui facilite les synergies et évite les redondances : Dans cette logique, les évolutions de notre organisation doivent être orientées vers la création d'un service RH commun ville CCAS, la poursuite du plan de mutualisation avec l'agglomération et une réflexion sur une nouvelle direction de la proximité

La poursuite d'une politique sociale favorable aux agents

Avancements et Promotions

Agir en faveur de tous les agents et en particulier sur les salaires les plus modestes

Les avancements de grade et les promotions internes étudiés lors de la Commission Administrative Paritaire de 2017 concernaient 549 agents promouvables et ont abouti à la nomination de 55 agents pour la Ville de Nevers. Outre la valeur professionnelle, une attention particulière a été portée aux agents de catégorie C, aux lauréats de concours ou examen, aux collaborateurs n'ayant pas bénéficié de promotion depuis plusieurs années.

L'impact de la CAP 2017 sur la masse salariale 2018 s'élève à 69.000 €

répartition des nominations par catégories

A	5%
B	11%
C	84%

Régime indemnitaire

L'année 2018 verra l'aboutissement des réflexions menées par les services et les représentants du personnel sur une harmonisation des régimes indemnitaires dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Le Conseil Municipal devra en fixer les modalités d'application.

Concours en nature (logements de fonction, repas des personnels des écoles)

Valorisés à 67 704 € en 2017

Prévisionnel 2018 estimé à 65 000 €

Adhésion au CNAS

La consultation organisée auprès des agents de la Ville et du CCAS a démontré à une large majorité, l'intérêt porté par le personnel aux prestations que pourrait proposer le Centre National d'Action Sociale en complément de celles organisées par l'Amicale du Personnel.

L'étude des modalités de mise en œuvre est en cours et un budget prévisionnel de 40.000 € est d'ores et déjà fléché sur cette opération

La compensation de la hausse de CSG

Au 1er janvier 2018, la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) entre en vigueur. Afin de compenser ses effets pour les agents publics, le Gouvernement a décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1% et la création d'une indemnité compensatrice.

Rendue obligatoire par la loi de finances pour 2018, les modalités d'attribution de cette indemnité sont définies par décret afin de permettre la mise en paye de cette indemnité si possible dès janvier 2018, ce qui est effectif à la Ville de Nevers.

Le développement d'une fonction RH partagée

A cette fin, il est prévu en 2018 :

- De recruter un nouveau Directeur des Ressources Humaines qui pourrait être commun à la Ville, le CCAS et l'agglomération.
- De faire évoluer le système d'information pour optimiser les processus RH et de former les agents à ces évolutions
- De développer au sein de la collectivité un partage de la fonction RH avec l'ensemble des cadres. Ceux-ci doivent porter la politique RH de la collectivité tout autant comme managers que comme relais de sa mise en œuvre.

**FIN DE LA PRÉSENTATION –
LE DÉBAT PEUT COMMENCER**