



# Rapport sur les Orientations Budgétaires 2020

## ELEMENTS DE CONTEXTE ET STRATEGIE FINANCIERE

Introduction .....	3
I. Le contexte économique .....	3
1. Le contexte économique global .....	3
1.1. Le contexte international.....	3
1.2. En Europe .....	4
1.3. En France .....	4
2. Le contexte économique du bloc communal .....	5
II. Les dotations de l'Etat et la fiscalité en 2020 .....	5
1. Les dotations .....	5
1.1. Les composantes de la dotation Globale de Fonctionnement (DGF) et les dotations de péréquation .....	6
1.2. Le Fonds de Compensation pour la TVA (FCTVA) .....	7
2. La fiscalité .....	8
2.1. Actualisation des valeurs locatives.....	8
2.2. Suppression de la Taxe d'Habitation (TH) .....	8
2.3. Réforme de la fiscalité .....	9
2.4. Révision des valeurs locatives des locaux d'habitation.....	10
2.5. Recettes fiscales de la Ville .....	10
2.6. Recettes issues de la Métropole Européenne de Lille (MEL) .....	10
3. Les autres recettes.....	11
3.1. Les droits de mutation .....	11
3.2. Les tarifs des services municipaux .....	11
3.3. Les subventions en recettes .....	11
4. La situation des collectivités locales et de la Ville vis-à-vis des organismes bancaires .....	11
5. La stratégie financière du budget 2020 .....	12
1. Stratégie générale.....	12
2. La structure des effectifs .....	13
3. Les dépenses de personnel .....	14
3.1. Les traitements indiciaires .....	14
3.2. Les régimes indemnitaires .....	14
3.3. Les nouvelles bonifications indiciaires .....	14
3.4. Les heures supplémentaires rémunérées.....	14
3.5. Les avantages en nature : logements et véhicule de fonction .....	14
4. L'évolution prévisionnelle des dépenses de personnel .....	15
5. L'évolution prévisionnelle du temps de travail .....	19
6. La durée effective du travail.....	20
6.1. La notion de durée effective de travail .....	20
6.2. Le contrôle de la durée effective du travail .....	20

## Introduction

Le Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB) constitue la première étape du cycle budgétaire annuel des Collectivités Locales. Il précède l'élaboration du Budget Primitif.

L'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que le Maire, dans les communes de 3.500 habitants et plus, présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette.

De plus, pour les communes de plus de 10.000 habitants, le rapport comporte une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs, précisant notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal dont les conditions du déroulement sont prévues à l'article 17 du règlement intérieur et à une délibération spécifique.

L'année 2020 est la dernière année de la contractualisation de l'Etat avec les plus grandes collectivités territoriales qui doit permettre à l'horizon 2022 des économies des collectivités territoriales à hauteur de 13 milliards d'économies.

En parallèle, la suppression de la taxe d'habitation annoncée pour 2023 pour l'ensemble des contribuables aura des répercussions sur la relation fiscale entre la population et les collectivités.

Ce débat d'orientation budgétaire s'inscrit donc dans un contexte général complexe couplé au renouvellement du Conseil Municipal.

### I. Le contexte économique

#### 1. Le contexte économique global<sup>1</sup>

##### 1.1. Le contexte international

L'année 2019 aura été marquée par les incertitudes politiques et économiques qui ont pesé non seulement sur les échanges commerciaux mais aussi, plus globalement, sur l'investissement des entreprises et sur la croissance mondiale.

Les tensions protectionnistes issues des États-Unis, les interrogations sur le chemin que prendra le Brexit, les questions sur les moteurs de l'économie chinoise mais aussi, au niveau sectoriel, les difficultés du secteur automobile dans un contexte de transition énergétique, auront largement contribué à obscurcir les perspectives de croissance.

En cette fin d'année 2019, le tableau n'est toutefois pas complètement sombre.

Après avoir soufflé le chaud et le froid sur leurs négociations commerciales avec la Chine, les États-Unis semblent davantage désireux de conclure un accord avant l'élection présidentielle à venir. Alors que le Royaume-Uni et ses partenaires européens oscillent depuis de longs mois entre espoirs déçus et lassitude, la perspective d'un Brexit sans accord semble tout de même s'éloigner.

Ces différents éléments contradictoires ne permettent pas d'entrevoir une croissance de l'économie mondiale.

---

<sup>1</sup> Eléments issus de la note de conjoncture de décembre 2019 de l'INSEE et des projections macroéconomiques de septembre 2019 de la Banque de France

## 1.2. En Europe

Les indicateurs conjoncturels les plus récents suggèrent que l'économie de la zone euro ne ralentirait pas et accélérerait légèrement d'ici la mi-2020.

Les grands pays de la zone euro ont en effet, chacun à leur manière, mis en place des mesures de soutien au revenu des ménages. Certes, comme dans le passé récent, ces mesures contribueraient en partie à l'accroissement de l'épargne. Mais la résistance de la demande intérieure permettrait à la croissance de la zone euro d'atteindre + 0,3 % au deuxième trimestre 2020 (après + 0,2 % aux trimestres précédents).

## 1.3. En France

La croissance française se maintiendrait autour du niveau de la zone euro, mais avec quelques nuances.

La confiance des ménages s'est nettement redressée depuis un an avec l'accélération du pouvoir d'achat. Leur consommation continuerait de progresser à un rythme régulier, y compris fin 2019, malgré le recul des dépenses de transport sous l'effet des mouvements sociaux.

Cependant l'investissement des entreprises pourrait décélérer et, comme dans le reste de la zone euro, les dynamiques sectorielles seraient contrastées : les services tiendraient bon, mais la production industrielle marquerait le pas voire fléchirait, tandis que la construction pourrait pâtir du ralentissement des travaux publics à l'approche des élections municipales. En effet, le cycle électoral municipal modulant l'investissement des administrations publiques, celui-ci ralentirait nettement début 2020 (acquis de croissance de + 1,3 % à la mi-année) après avoir crû vivement en 2019 (+ 4,0 %).

Au total, la croissance française s'établirait à + 0,3 % au quatrième trimestre 2019, fléchirait légèrement à + 0,2 % au premier trimestre 2020 avant de remonter à + 0,3 % au trimestre suivant, pour un acquis de + 0,9 % à la mi-2020, après + 1,3 % sur l'ensemble de l'année 2019.

L'emploi ralentirait (près de 90.000 créations nettes prévues au premier semestre 2020, contre plus de 260.000 sur l'ensemble de l'année 2019) mais le taux de chômage resterait orienté à la baisse, de l'ordre de -0,1 point par trimestre (soit 8,2 % prévu au printemps).

S'agissant de l'inflation, en novembre 2019, l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 0,1 %, après une stabilité en octobre 2019.

Sur un an, les prix à la consommation ont accéléré : +1,0 % en novembre.

Cette hausse de l'inflation résulte d'une forte accélération des prix du tabac, d'un dynamisme accentué de ceux de l'alimentation et des services non compensée par la baisse des prix de l'énergie. En revanche, les prix des produits manufacturés reculent un peu plus que le mois précédent.

La dette publique en France s'est établie à la fin de septembre 2019 à 100,4 % du Produit Intérieur Brut (PIB), soit 2.415 milliards d'euros, en hausse de 39,6 milliards par rapport au trimestre précédent.

La dette publique française avait déjà dépassé par deux fois le PIB en 2017, après intégration de la dette de la SNCF, pour atteindre 100,7 % au premier trimestre, et 100,9 % au deuxième trimestre.

Le gouvernement prévoyait cependant une dette à 98,8 % du PIB fin 2019 ainsi qu'une amorce de décroissance du ratio à compter de 2020. Pour l'heure, l'objectif est de 98,7 % du PIB en 2020. La nouvelle loi de programmation des finances publiques, qui doit être présentée au printemps 2020, indiquera la nouvelle trajectoire budgétaire du gouvernement jusqu'en 2022 et révisera peut être les prévisions de déficit.

Pour rappel, le traité de Maastricht stipule que l'endettement public des Etats de la zone euro ne doit pas dépasser 60 % du PIB.

## 2. Le contexte économique du bloc communal<sup>2</sup>

L'année 2019 devrait confirmer et amplifier l'embellie financière des collectivités locales constatée en 2018. L'épargne brute des collectivités locales, avec 39,4 milliards d'euros, serait en hausse de 8,5 %, et signifierait un record historique de l'autofinancement en 2019.

La croissance de l'épargne soutiendrait l'accélération de la reprise des dépenses d'investissement à l'approche de la fin du mandat municipal. Ces dépenses d'investissement enregistreraient une nette augmentation, à hauteur de 9,2 % et atteindraient 58,2 milliards d'euros.

En 2019, l'épargne brute des collectivités locales enregistre une hausse pour la cinquième année consécutive (39,4 milliards d'euros, + 8,5 %). Avec des dotations quasiment stables et des recettes fiscales en progression en raison du dynamisme des droits de mutation et de la CVAE, mais également des bases des taxes ménages, les recettes de fonctionnement (227,3 milliards d'euros) augmenteraient plus rapidement (+ 2,1 %) que les dépenses de fonctionnement (187,9 milliards d'euros, + 0,9 %, soit une évolution inférieure à l'objectif national fixé par la Loi). Les dépenses d'investissement augmenteraient nettement (+ 9,2 %), financées notamment par l'épargne et une hausse de l'emprunt (+ 9,5 %).

La dette locale serait quasiment stabilisée en valeur (+ 0,5 %, 175,6 milliards d'euros) et diminuerait en pourcentage du PIB (7,3 % du PIB).

Mais l'année 2020 devrait ouvrir, au contraire, une nouvelle phase d'incertitudes fortes en matière de finances locales.

La suppression annoncée de la taxe d'habitation et plus globalement la mutation des finances locales débouchera pour les établissements publics de coopération intercommunale et les départements sur une capacité fiscale plus limitée et entraînera inévitablement la refonte des systèmes de redistribution financière (DGF et autres outils de péréquation) devant reposer sur des indicateurs rénovés et pertinents.

La nouvelle génération de contrats résultant de la loi de programmation des finances publiques pourrait intégrer des contraintes nouvelles permettant de respecter la trajectoire fixée aux collectivités locales par l'État en matière de déficit public. La réduction imposée des dépenses locales de fonctionnement en volume impliquera l'édiction de priorités claires en matière de politiques publiques dans un contexte où les coûts liés à la transition énergétique et au vieillissement de la population, mais aussi la demande de services publics, seront des éléments de complication.

Autant d'enjeux qu'auront à identifier et à traiter les futures équipes municipales et intercommunales.

## II. Les dotations de l'Etat et la fiscalité en 2020

### 1. Les dotations

L'Etat, comme depuis plusieurs années, a choisi de renforcer en 2020 la péréquation verticale tout en attribuant une enveloppe des concours de l'Etat aux collectivités territoriales (hors fiscalité transférée) à hauteur de 78,7 milliards d'euros. Ce qui signifie que toute évolution d'une dotation se fait au détriment d'une autre.

---

<sup>2</sup> Note de conjoncture sur les finances locales Tendances 2019 de la Banque Postale (septembre 2019)

Comme en 2019, le renforcement de la péréquation à travers la hausse de la Dotation de Solidarité Urbaine (DSU) et de la Dotation de Solidarité Rurale (DSR) de + 90 millions d'euros chacune sera financé par les communes et les EPCI, par la réduction d'autres dotations.

Ainsi, en dépit de la stabilisation du montant global de DGF, un grand nombre de communes et d'EPCI connaîtront donc encore une baisse de leur DGF individuelle en 2019.

Pour illustrer ces redistributions entre dotations, en 2019, 71 % des communes entre 2.500 et 25.000 habitants ont connu une baisse de leur dotation forfaitaire (contre 67 % en 2018), mais 85 % de ces communes ont connu une augmentation de leur DSU (contre 86 % en 2018), 84 %, une augmentation de leur DSR (contre 90 % en 2018) et la moitié des communes de cette strate ont connu soit une augmentation soit une diminution de la Dotation Nationale de Péréquation (DNP).

La principale modification prévue dans la Loi de Finances pour 2020 pour les dotations concerne la réforme de la péréquation en outre-mer.

### 1.1. Les composantes de la dotation Globale de Fonctionnement (DGF) et les dotations de péréquation

Le montant de la DGF est en très légère baisse par rapport à 2019 (-0,5 %) et est fixée en 2020 à 26,802 milliards d'euros.

La dotation forfaitaire est une des dotations servant d'ajustement. Elle évolue également selon le nombre d'habitants et son montant est écrêté quand le niveau des recettes réelles de fonctionnement dépasse un certain seuil, ce qui est le cas à La Madeleine.

La Ville subit des baisses régulières de sa dotation forfaitaire depuis plusieurs années.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 Estimation
3.065.770 €	2.640.130 €	2.121.391 €	1.870.558 €	1.766.559 €	1.707.088 €	1.674.052 €

Le FPIC (Fonds de Péréquation Intercommunal et Communal) prévu dans la Loi de Finances pour 2012 assure une redistribution des ressources des ensembles intercommunaux les plus favorisés vers les plus défavorisés. Il s'agit donc d'une péréquation horizontale.

Depuis 2016, le montant est fixé en niveau à 1 milliard d'euros.

La Ville est bénéficiaire du FPIC : elle a vu ce fonds augmenté en 2018, en lien avec l'intégration par la MEL de la Communauté de Communes des Weppes. Mais depuis 2019, le montant attribué à la Ville se stabilise approximativement à son niveau de 2015, stabilisation qui devrait se poursuivre en 2020.

A ce titre, il est proposé d'inscrire 300.000 euros pour l'attribution de 2020.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 Estimation
221.709 €	307.021 €	368.235 €	330.326 €	394.764 €	303.486 €	300.000 €

La dotation de Solidarité Urbaine (DSU) bénéficie pour 2020 d'un abondement supplémentaire de + 90 millions d'euros, comme en 2019, pour atteindre une enveloppe de 2,381 milliards d'euros. Les conditions d'éligibilité restent liées au classement des communes en fonction de l'indice synthétique DSU et visent à réduire les inégalités de ressources et de charges.

Ainsi, la DSU est versée aux 2/3 des communes de plus de 10.000 habitants (688 communes concernées). La Ville était classée au rang 493 en 2016, 569 en 2017, 605 en 2018 et 631 en 2019.

L'évolution du rang de classement de la Ville laisse envisager une sortie pour l'éligibilité à cette dotation à court terme.

Dans ce cadre et par rapport à l'augmentation de l'enveloppe globale, il est proposé d'inscrire un montant en légère hausse d'un montant de 654.388 euros pour 2020.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 Estimation
563.398 €	568.469 €	574.154 €	610.419 €	627.965 €	640.270 €	654.388 €

Les modalités de répartition de la dotation nationale de péréquation (DNP) sont maintenues, mais les attributions étant en baisse d'année en année, il est proposé d'inscrire 280.000 euros pour l'attribution de 2020.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 Estimation
364.971 €	390.520 €	359.940 €	358.904 €	323.014 €	301.956 €	280.000 €

## 1.2. Le Fonds de Compensation pour la TVA (FCTVA)

L'enveloppe de FCTVA, après deux années à 5,6 milliards d'euros, se monte, pour 2020, à 6 milliards d'euros (+ 6,2 %) afin de tenir compte de l'augmentation des investissements depuis 2017.

Le taux est, depuis 2016, de 16,404 %.

Depuis 2017, le FCTVA est, en plus des dépenses d'investissement, perçu également sur des dépenses d'entretien des bâtiments publics et de la voirie qui correspondent à des dépenses de fonctionnement.

Pour 2020, le montant de FCTVA est estimé à 884.000 euros (24.000 € en fonctionnement et 860.000 € en investissement).

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 Estimation
1.436.312 €	451.869 €	509.761 €	1.517.265 € (1.483.364 € en investissement + 33.901 € en fonctionnement)	1.477.399 € (1.456.859 € en Inv + 20.540 € en Fct)	984.722,69 € (962.867,23 € en Inv + 21.855,47 € en Fct)	884.000 € (860.000 € en Inv + 24.000 € en Fct)

## 2. La fiscalité

### 2.1. Actualisation des valeurs locatives

Le Projet de Loi de Finances pour 2020, dans sa version initiale, prévoyait une absence de revalorisation des bases de taxe d'habitation pour l'année 2020. Un amendement a finalement été adopté par la commission des finances de l'Assemblée nationale (puis accepté par le gouvernement), prévoyant une progression forfaitaire des bases de + 0,9 % (inflation française du mois de septembre 2019), sur les bases de taxe d'habitation sur les résidences principales.

Les bases de taxe foncière (en ce qui concerne les locaux d'habitation) et de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires seront quant à elle soumises au coefficient de revalorisation légalement prévu à l'article 1518 du Code Général des Impôts (CGI). Ce coefficient est calculé en fonction de l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisée (IPCH) entre le mois de novembre N-1 et le mois de novembre N-2. Or sur un an, l'IPCH est ressorti à +1,2 % en novembre 2019.

Ainsi, après +2,2 % en 2019, le coefficient, qui sera appliqué en 2020, s'élèvera à 1,012, soit une augmentation des bases de + 1,2 %.

En 2020, coexistent deux coefficients :

- TH sur les résidences principales : + 0,9 %
- TH sur les résidences secondaires et TFBP : + 1,2 %

### 2.2. Suppression de la Taxe d'Habitation (TH)

La taxe d'habitation est due par les contribuables occupant un logement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

Cependant, le Gouvernement a souhaité dispenser, dans un premier temps, 80 % des ménages à compter de 2020 puis, dans un second temps, 100 % des contribuables. Cette exonération pour 100 % des contribuables initialement prévue pour 2022, a été reportée à 2023, soit après les prochaines élections présidentielles. Elle ne concerne pas la TH sur les résidences secondaires ni celle sur les logements vacants.

Pour la mise en œuvre de cette exonération, la Loi de Finances a instauré, à partir de 2018, un dégrèvement progressif sur 3 ans sous condition de ressources.

Pour rappel, les seuils d'éligibilité au dégrèvement sont fonction du revenu fiscal de référence (RFR) :

RFR pour 1 part	RFR pour les 1/2 parts suivantes	RFR par 1/2 part supplémentaire
27.000 €	8.000 €	6.000 €

Les ménages remplissant ces conditions de ressources, ont bénéficié d'un abattement de 30 % de leur cotisation de TH en 2018, puis d'un abattement de 65 % sur celle de 2019, avec une suppression totale en 2020.

Les simulations obtenues auprès de la DRFIP indiquent que le taux de foyers madeleinois qui devrait être exonéré en 2020 est de 69,67 %.

En 2019, le Président de la République avait annoncé que la taxe d'habitation serait supprimée pour l'ensemble des contribuables en trois ans. Cela concerne donc 20 % de contribuables qui verront leur cotisation se réduire de 30 % en 2021, puis de 65 % en 2022 avec une suppression totale en 2023.

L'impact en terme de produit fiscal devrait être de 6.927.020 € en 2023.



Le principe du dégrèvement permet aux communes et à leurs groupements de conserver leur produit fiscal, l'Etat prenant en charge l'intégralité des dégrèvements versés aux collectivités à travers une compensation.

La Loi de Finances pour 2020 apporte des modifications pour le calcul de cette compensation :

- le taux ainsi que les abattements de TH sont figés aux valeurs de 2019 (le taux de référence pris en compte initialement pour chaque collectivité était celui de 2017) pour calculer le montant versé par l'Etat au titre du dégrèvement et du produit de TH pour les 20 % des ménages restant soumis au paiement de la TH,
- la base de TH est revalorisée en fonction de l'inflation prévisionnelle de 2019, soit de + 0,9 %,
- le produit lié aux hausses de taux de TH votées en 2018 et/ou 2019 est uniquement dû par les 20 % des ménages restant redevables, ce qui constitue une perte de recettes pour les collectivités concernées.

### 2.3. Réforme de la fiscalité

Suite à la réforme de la Taxe d'Habitation, le Gouvernement a décidé d'une refonte de la fiscalité locale. En effet, la Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties (TFPB) des départements sera transférée aux communes à compter de 2021.

Ainsi, en 2021, le taux de TFPB d'une commune sera figé et égal à la somme du taux TFPB communal et départemental de 2020. Ce n'est qu'à compter de 2022 que les communes pourront retrouver leur pouvoir de vote de taux sur le TFPB sur la base de ce taux global. Ce transfert crée des disparités, car il ne compense pas parfaitement le produit de TH perdu par chaque commune.

Certaines communes seront sous-compensées (TFPB < TH), d'autres seront surcompensées (TFPB > TH).

Pour gérer ces déséquilibres, un coefficient correcteur sera mis en place.

Mode de calcul du coefficient correcteur :

$$1 + \frac{\text{Ecart de produit entre TH supprimée et TFPB transférée}}{\text{Produit global (commune + département) de TFPB 2020}}$$

= coefficient correcteur : >1 pour les communes sous compensées ou <1 pour les communes surcompensées

Si ce mécanisme est insuffisant pour les communes sous-compensées, un complément sera versé par l'Etat sous forme d'un abondement.

Il est à noter que les communes dont la surcompensation est inférieure ou égale à 10.000 € ne sont pas concernées par l'application de ce coefficient correcteur et conservent leur surcompensation.

D'autres taxes sont impactées par la suppression de la TH :

La taxe GEstion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations (GEMAPI) et la taxe spéciale d'équipement sont des taxes dont l'assiette repose sur les bases d'imposition de TH, TFPB, foncier non bâti et cotisation foncière des entreprises. Suite à la suppression de la TH, ces deux taxes pèseront plus fortement sur les trois impôts restants.

La contribution à l'audiovisuel public présente sur l'avis d'imposition de la TH sera désormais adossée à l'impôt sur le revenu.

## 2.4. Révision des valeurs locatives des locaux d'habitation

Dans la continuité de la révision des valeurs locatives des locaux professionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Loi de Finances prévoit de poursuivre avec celles des locaux d'habitation utilisées dans le calcul des bases d'imposition des taxes locales.

Ces valeurs locatives obsolètes se basent sur le loyer théorique annuel du marché locatif au 1<sup>er</sup> janvier 1970.

Une revalorisation forfaitaire a lieu chaque année pour tenter d'atténuer l'absence de révision, mais l'objectif est de remettre de la cohérence avec le marché locatif actuel

La Loi de Finances prévoit :

- une révision initiale au cours de laquelle il sera demandé aux propriétaires bailleurs de locaux d'habitation de déclarer les loyers au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2023. Sur cette base, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport, avant le 1<sup>er</sup> septembre 2024 pour identifier les impacts pour les contribuables, les collectivités territoriales et l'Etat ainsi que pour préciser la mise en œuvre sur le marché locatif social. En 2025, de nouveaux secteurs géographiques et tarifs seront fixés sur la base des nouvelles valeurs locatives des locaux d'habitation. Les impositions établies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 devraient tenir compte de cette révision.
- un dispositif de mise à jour des évaluations afin de tenir compte des valeurs du marché locatif et ainsi d'éviter une nouvelle obsolescence de ces valeurs. La mise à jour sera réalisée tous les deux ans. Ce dispositif est également proposé pour les locaux professionnels.

## 2.5. Recettes fiscales de la Ville

La Municipalité a affirmé sa volonté forte de maintenir pendant la durée du mandat 2014-2020 les taux de la fiscalité directe locale (taxe d'habitation, taxes foncières sur les propriétés bâties et non bâties) à leur niveau de l'année 2013, après 6 années de baisses consécutives et cumulées au mandat précédent.

La recette fiscale perçue en 2019 par la Ville a été de 12.260.173 euros.

Les taux sont, pour la taxe d'habitation, de 24,93 %, pour la taxe foncière sur les propriétés bâties, de 24,94 %, et pour les propriétés non bâties, de 13,66 %.

En appliquant les taux de la Ville aux bases fiscales réelles de 2019 pondérées de la revalorisation des valeurs locatives de 0,9 % pour les contribuables encore soumis à la TH sur leur résidence principale et 1,2 % pour les deux taxes foncières, nous pouvons inscrire un produit fiscal prévisionnel, pour 2020, de 12.313.909 euros.

## 2.6. Recettes issues de la Métropole Européenne de Lille (MEL)

La Ville reçoit de la MEL une attribution de compensation qui reste identique tant que de nouveaux transferts de compétences n'interviennent pas.

Depuis l'année 2017, l'attribution de compensation est d'un montant de 2.645.736 euros, soit 121,92 euros par habitant pour 2020<sup>3</sup>.

La Ville perçoit également une Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) qui est légèrement à la hausse en 2020 pour un montant de 321.743 euros après plusieurs années de baisse (de 339.689 euros en 2016 à 320.912 euros en 2019). Ce montant représente 14,83 euros par habitant pour 2020.

La Loi de Finances pour 2020 a modifié les modalités de calcul de la DSC :

---

<sup>3</sup> sur la base de la population DGF 2019 : 21.700 habitants

- en étendant la liste des critères obligatoires de répartition de cette dotation que peut choisir un EPCI en intégrant le potentiel fiscal par habitant (à la place du potentiel financier par habitant),
- en réduisant à 35 %, au lieu de 50 %, la part minimale que ces critères doivent représenter dans la répartition du montant de la DSC,
- en donnant la possibilité de reconduire pour l'année 2020 les montants de DSC de l'année 2019 par une délibération du conseil communautaire à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés afin de laisser le temps aux communautés de choisir de nouveaux critères compte tenu de ces nouvelles dispositions.

### 3. Les autres recettes

#### 3.1. Les droits de mutation

Depuis 2016, les droits de mutation sont à la hausse se situant à un niveau élevé, signe de l'attractivité de la commune. L'année 2019 fut exceptionnelle avec une hausse de 46,71 % par rapport à 2018.

Par prudence, nous inscrirons comme recette en 2020, la somme de 1.500.000 €.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 Estimation
995.133 €	946.143 €	1.299.644 €	1.380.356 €	1.265.755 €	1.856.974 €	1.500.000 €

#### 3.2. Les tarifs des services municipaux

Fin 2018, le conseil municipal avait voté une revalorisation des tarifs des services municipaux de 1 % pour 2019, motivée par les évolutions du taux moyen d'inflation et intégrant des contributions de l'Etat à la baisse.

Pour l'année 2020, la Municipalité a choisi de ne pas augmenter les tarifs des services municipaux.

#### 3.3. Les subventions en recettes

Depuis 2018 avec l'entrée en vigueur de la contractualisation Etat - Collectivités, l'Etat définit la Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) comme principal mode de financement des projets communaux et intercommunaux, dès lors que ceux-ci entrent dans les domaines ciblés par l'Etat.

Cette dotation a été fixée à 570 millions d'euros dans la Loi de Finances pour 2020.

Au titre de l'année 2020, la Ville a déposé deux dossiers de subventions auprès de ce fonds pour un montant prévisionnel de 213.351 euros.

### 4. La situation des collectivités locales et de la Ville vis-à-vis des organismes bancaires

Les collectivités locales ont depuis plusieurs années plus de facilité pour accéder aux crédits, notamment par l'accroissement de la concurrence et la faiblesse des taux d'intérêts.

Pour autant, les établissements bancaires, lors de l'étude des dossiers de demande de prêt, sont très attentifs à la qualité de la gestion des collectivités emprunteuses.

Le niveau des taux d'intérêts reste, cette année encore, très bas : de l'ordre de 1 % pour les emprunteurs locaux voire quasiment nul et même négatif pour l'Etat (-0,20 % sur les Obligations Assimilables du Trésor à 10 ans).

A La Madeleine, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'annuité totale à payer, hors nouvel emprunt, se monte à 732.913,45 euros (129.318,26 € d'intérêts et 603.595,19 € de remboursement de capital) contre 805.672,25 € au 01/01/2019.

Le capital restant dû se situe, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, à 6.227.351,56 euros (soit 287 euros par habitant<sup>4</sup>) contre 6.887.667,90 euros au 01/01/2019.

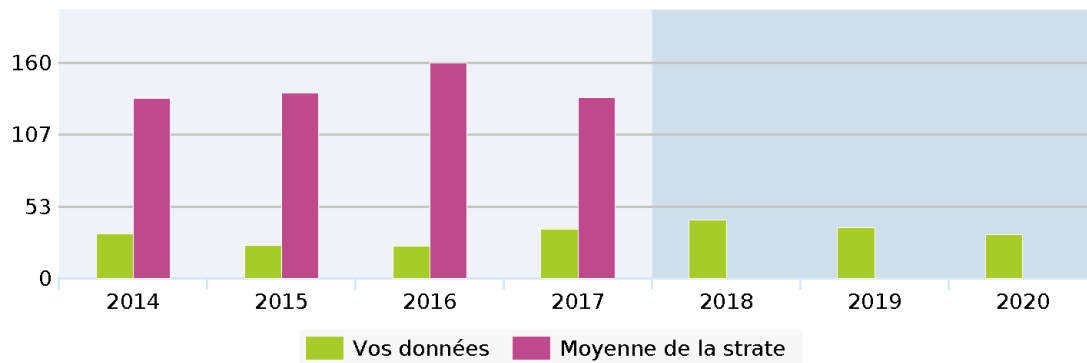
**Au 31 décembre 2020, le capital restant dû se situerait à 5.623.756,37 euros (soit 283 euros par habitant), à comparer aux 1.031 euros par habitant de la moyenne de l'encours des communes de la même strate que La Madeleine.**

La Ville a une structuration de la dette uniquement en taux fixe, qui n'a aucun caractère toxique et est cotée A-1 selon la charte Gissler.

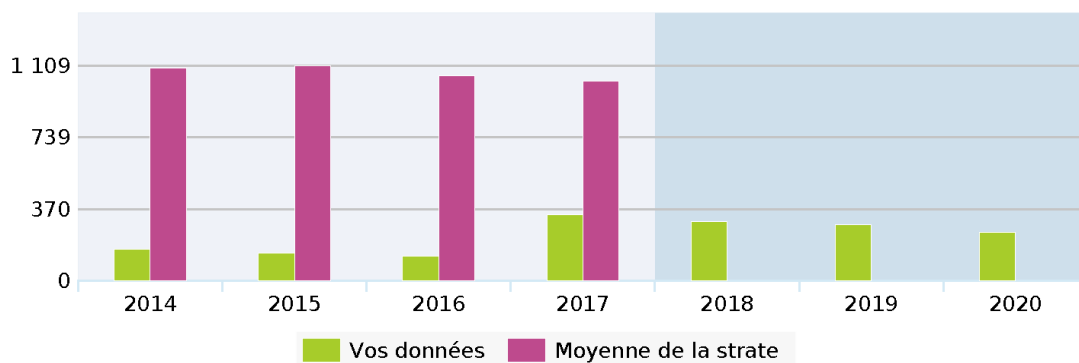
La charte Gissler est une charte de bonne conduite destinée à favoriser une meilleure compréhension des emprunts proposés aux collectivités et permet de les classer selon la complexité de l'indice servant au calcul des intérêts de l'emprunt.

La cotation A-1 est la moins risquée, la plus risquée étant la cotation F-6.

Annuité en euros par habitant au 01/01/2020 :



Encours de dette en euros / habitant au 01/01/2020 :



## 5. La stratégie financière du budget 2020

### 1. Stratégie générale

Dans le contexte auquel sont soumis les collectivités locales, la Ville a, depuis 2015, mis en place deux Plans Pluriannuel d'Economies successifs.

<sup>4</sup> sur la base de la population DGF 2019 : 21.700 habitants

Le second Plan Pluriannuel d'Economies (PPE 2) voté par le Conseil municipal du 9 avril 2017 pour les années 2018 à 2020 a fixé les objectifs suivants :

- évolution de la masse salariale limitée à +1 % par an,
- évolution des dépenses de fonctionnement en intégrant les fluides (soit le chapitre budgétaire 011) à -2,5 % par an,
- niveau d'investissement annuel (hors opérations en AP/CP) de 3,5 millions d'euros maximum dont 1 million d'euros d'investissement visant à réduire les dépenses de fonctionnement (économies d'énergie,...).

S'agissant de sa gestion, la Ville a, une fois de plus, été récompensée par l'association ODIS, qui classe La Madeleine, pour la 7<sup>ème</sup> année consécutive, 2<sup>ème</sup> commune de sa strate dans la région des Hauts de France, pour la qualité de sa gestion.

La Ville gère ses plus gros investissements par le biais d'Autorisations de Programmes et de Crédits de Paiements, afin de ne faire supporter au budget annuel que la dépense réelle de l'année et non le projet dans son intégralité, permettant ainsi de ne pas mobiliser des recettes inutiles à l'instant T.

Les AP/CP ouvertes portent sur :

- le pôle raquettes et le pôle technique municipal : Un Crédit de Paiement sera ajouté en 2020 pour prendre en compte le décalage de certains paiements. Ce projet bénéficie de plusieurs subventions (CNDS pour 500.000 euros, Agence de l'Eau pour 3.555 euros et subvention parlementaire pour 15.000 euros).
- la salle de spectacle - chaufferie Huet : Ce projet bénéficie d'une subvention de la MEL (1.000.000 €) et du Département (400.000 €).
- SOLAMAD : Cette AP/CP porte sur l'installation de panneaux photovoltaïques sur les bâtiments communaux. Ce projet devrait être financé en partie par des subventions de la Région et systématiquement de l'Etat.

De manière générale, la Ville recherche toutes les subventions possibles afin d'optimiser au maximum les tableaux de financement de ses projets.

## 2. La structure des effectifs

Les effectifs de la collectivité s'établissent au 1<sup>er</sup> janvier comme suit :

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Effectifs pourvus agents titulaires	293	288	286	278	276	284
Effectifs pourvus agents non titulaires (permanents et non permanents)	32	36	31	38	39	32
<b>TOTAL</b>	<b>325</b>	<b>324</b>	<b>317</b>	<b>316</b>	<b>315</b>	<b>316</b>

### 3. Les dépenses de personnel

Les dépenses de personnel regroupent des dépenses inscrites dans les chapitres 011 (charges à caractère général), 012 (charges de personnel et charges patronales) et 65 (charges de gestion courante).

#### 3.1. Les traitements indiciaires

	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	<b><u>BP 2020</u></b>
64111 rémunération personnel titulaire	5 554 143 €	5 615 695 €	5 433 133 €	5 635 368 €	5 828 212 €

#### 3.2. Les régimes indemnitaires

	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	<b><u>BP 2020</u></b>
64118 autres indemnités	926 187 €	937 631 €	958 267 €	1 078 370 €	1 150 000 €
64131 rémunération personnel non titulaire	1 324 095 €	1 472 426 €	1 695 545 €	1 605 752 €	1 665 000 €

#### 3.3. Les nouvelles bonifications indiciaires

	CA 2016	CA 2017	CA 2018	CA 2019	<b>BP 2020</b>
NBI	60 168 €	62 151 €	62 228 €	58 537 €	62 000 €

#### 3.4. Les heures supplémentaires rémunérées

	2016	2017	2018	2019	<b>2020 Estimation maximale</b>
Heures rémunérées réalisées	2465 h	3677 h	2158 h	3303 h	3500 h
Soit la somme de	50 809 €	75 374 €	41 219 €	65 559 €	72 905 €

Un diagnostic sur le temps de travail est actuellement en cours avec pour objectif, de mieux maîtriser le volume d'heures supplémentaires.

Cet objectif est néanmoins plus difficile à atteindre les années marquées par des élections, comme c'est le cas en 2020 avec les élections municipales.

#### 3.5. Les avantages en nature : logements et véhicule de fonction

3.5.1. Les logements de fonction : Les logements de fonction ont fait l'objet d'une réforme en 2012 (décret n°2012-752 du 19 mai 2012), dont la collectivité a pris la pleine

mesure par délibération 6/19 en date du 19 juin 2013 sur les logements attribués par nécessité de service, puis par délibération n°6/6 du 9 octobre 2013.

Actuellement, 2 logements sont occupés par nécessité absolue de service par des agents, pour les missions suivantes :

- Gardiennage du restaurant scolaire Kléber à La Madeleine, 87 rue Kléber ;
- Gardiennage du cimetière et des jardins familiaux, 1 chemin de Wervicq, à Marquette-lez-Lille.

Les agents bénéficient de la gratuité du logement, mais doivent supporter l'ensemble des charges locatives afférentes au logement occupé.

En 2020, aucune modification n'est envisagée à ce titre.

Pour mémoire, aucun logement de fonction n'est attribué et occupé par un élu.

3.5.2. Les véhicules de fonction : le Conseil Municipal a rendu officiel en 2014 l'attribution d'un véhicule de fonction à un agent municipal par délibération n°5/10 du 27 juin 2014 (type Renault Clio).

En 2020, aucune modification n'est envisagée à ce titre.

Pour mémoire, aucun véhicule de fonction n'est attribué et utilisé par un élu.

#### 4. L'évolution prévisionnelle des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel doivent évoluer conformément au Plan Pluriannuel d'Economies 2. Il a été entériné par le Conseil Municipal d'avril 2017 autorisant une hausse limitée à 1 % de la masse salariale annuelle à compter de 2018.

Pour mémoire, les dépenses de personnel ces dernières années ont été les suivantes :

CA 2017	CA 2018	CA 2019
12 488 887,43 € (+1,57%)	12 446 055.8 (-0.34%)	12 509 017 € (+0.5%)

L'année 2019 a été ponctuée par divers éléments influençant le budget : il est observé une augmentation des heures supplémentaires (élections européennes), une demande importante du nombre d'heures de CET rémunérés (+11 375 €), un délai de recrutement plus court, une augmentation des personnes devenant stagiaires (17 agents). La mise en place du PPCR et du RIFSEEP a eu également un impact sur le budget.

Pour l'année 2020, l'impact de la Loi de transformation de la fonction publique sera visible sur plusieurs aspects : la période de pré-reclassement impliquant un suivi spécifique des agents à reclasser, les nouveaux types de contrats pour les contractuels, la rupture conventionnelle en expérimentation jusque 2025... Autant de nouvelles réformes qui pourront également avoir un effet positif sur la gestion des effectifs au travers d'un plan de lutte contre l'absentéisme, une réflexion autour du recours de contrats Parcours Emploi Compétences (ancien contrat d'insertion (CUI) permettant d'obtenir des aides financières), une meilleure prise en charge des conditions de travail (recherche de subventions auprès du FIPHFP) et un recours aux contrats d'apprentissage et stagiaires longs.

D'autres éléments auront un réel impact sur le budget de 2020 : le projet de loi relatif à la fonction publique, ce dernier dispositif permettant de motiver quotidiennement les agents et de les rémunérer en fonction de l'investissement dans leurs missions.

Une recherche de réduction des coûts sera menée avec le projet sur « l'organisation du temps de travail ». Une expérimentation sera conduite courant 2020 avant le déploiement du dispositif en 2021. La « lutte contre l'absentéisme » sera également un axe de réflexion pour 2020 visant à la réduction des coûts.

Enfin, une augmentation des formations réalisée en interne nous permettra d'améliorer les compétences de nos agents tout en limitant les coûts liés aux formations externes.

En détail, sur chaque chapitre, ces quatre dernières années :

	CA 2017	CA 2018	CA 2019	2019/2018
<b>011 (charges à caractère général)</b>	<b>61 144.07 €</b>	<b>129 858.55 €</b>	<b>101 903.67 €</b>	<b>-28 k€</b>
<b>012 (charges de personnel et frais assimilés)</b>	<b>12 150 933.30 €</b>	<b>12 058 592.20 €</b>	<b>12 269 915.80 €</b>	<b>+211 k€</b>
<b>65 (charges de gestion courante)</b>	<b>276 810.06 €</b>	<b>257 605.07 €</b>	<b>263 323.08 €</b>	<b>+5 k€</b>
		<b>12 446 055.8 €</b>	<b>12 509 173.48 €</b>	<b>TOTAL = +188 k€</b>

Pour 2020, les dépenses de personnel sont plafonnées à 13.585.068 € (+1 %, soit +134.505 €, par rapport au BP 2018, conformément au PPE 2).

Compte tenu de l'importance du compte « 012 CHARGES DU PERSONNEL » (96 % des dépenses de personnel), les efforts devront être déployés sur ce dernier pour que l'augmentation totale soit maintenue à 1 %, en analysant finement chaque départ d'agent et l'opportunité de le remplacer. Chaque départ d'agent (mutation, départ à la retraite) conduit à examiner le contenu des missions. A ce titre, des rendez-vous de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont organisés annuellement par service.

Une attention particulière sera toujours portée sur le niveau de rémunération des nouveaux agents recrutés ainsi que ceux ayant bénéficiés de mobilité interne, en respectant une homogénéité salariale. La collectivité dispose depuis 2018 d'un nouveau système indemnitaire (RIFSEEP) sous forme d'une grille de rémunération en fonction des missions et responsabilités exercées et du niveau de compétences des agents municipaux. Le niveau de rémunération des agents et nouveaux arrivants sera donc maîtrisé tout en garantissant l'objectivité et l'homogénéité.

Comme en 2019, l'année 2020 sera impactée par les effets de l'accord relatif à l'avenir de la Fonction Publique visant à moderniser des Parcours Professionnels, des Carrières et des



Rémunérations, adopté à l'été 2015 (PPCR), ainsi que par la mise en place du RINSEI comprenant une partie fixe (IFSE) et une partie variable (CIA).

Pour mémoire, déjà évoqué dans le rapport de l'année 2017, cet accord sur le PPCR pose les nouveaux principes de la politique de rémunération dans la fonction publique. Il met notamment en place :

- Une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui sera mise en œuvre de 2016 à 2021 (suite au report d'une année) afin de mieux reconnaître les qualifications des fonctionnaires et de leur garantir des carrières plus valorisantes,
- La mise en place régulière de négociations salariales en matière d'évolution des rémunérations des fonctionnaires,
- Une cadence unique d'avancement d'échelon, confirmée par la Loi des Finances pour 2016 n°2015-1785 du 29/12/2015 qui met en œuvre plusieurs dispositions prévues par le protocole relatif à l'avenir de la fonction publique : l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale et maximale dans la fonction publique territoriale a été supprimé partiellement à compter de juillet 2016, puis entièrement en 2017, laissant place à un avancement unique,
- Enfin, les rémunérations des agents seront impactées par la transformation « des primes en points » afin d'augmenter les cotisations aux caisses de retraite :

CATEGORIE A = +4 points par mois en 2017, +5 points par mois en 2019, entre +3 et +10 points d'augmentation en 2020 selon les échelons.

CATEGORIE B = +6 points par mois (appliqués en 2016),

CATEGORIE C = +4 points par mois (appliqués en 2017), entre +1 et +3 points d'augmentation en 2020 selon les échelons.

Cette hausse est minorée (partiellement) par l'application d'un abattement forfaitaire à tous les agents sur leur régime indemnitaire en fonction de leur catégorie :

CATEGORIE A = 13,92 €/mois en 2017 puis 32.42 €/mois à partir de 2019,

CATEGORIE B = 23,17 €/mois (appliqué en 2016),

CATEGORIE C = 13.92 €/mois (appliqué en 2017).

En 2019, il n'y a pas eu de revalorisation du point d'indice. De la même façon, aucune revalorisation n'est prévue en 2020.

L'impact PPCR pour l'année 2020 est estimé à + 42 764.53 € pour la hausse du traitement indiciaire, **diminué de 4.800 € (abattement forfaitaire), soit un restant à charge de 37 964.53 €.**

L'année 2020 connaîtra également les évolutions suivantes :

- Une augmentation du SMIC horaire brut : à compter du 01/01/2020, le SMIC horaire brut est porté à 10.15 € (contre 10.03 € - augmentation de 1,2 %). Soit 1.539,42 € (contre 1.521,22 €) par mois pour un salarié à temps complet,
- Un maintien de la cotisation au régime général de la sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès) : le taux de cotisation demeure fixé à 13.00 % à la charge de l'employeur,
- Un maintien du taux de cotisation d'assurance vieillesse pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale et du régime complémentaire IRCANTEC à 1,90 %,
- Un maintien du taux d'appel de cotisations IRCANTEC à 4,20 % pour la tranche A et à 12,55 % pour la tranche B,

- Un maintien de la Cotisation « CNFPT » qui demeure fixé à 0,7 %,
- Un maintien du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires à 30,65 % (le taux à la charge de l'agent a augmenté passant de 10.83 % à 11.10 %),
- Une hausse de l'assurance risque statutaire de 32 000 €,
- Une baisse du taux de Cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) pour la Ville fixé à 1,09 % au lieu de 1 %. Cette cotisation couvre les risques accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents du trajet pour les non-titulaires,
- Un maintien de la cotisation patronale d'assurance maladie à 9.88 %,
- Une hausse de l'indemnité compensatrice de la CSG,
- Un maintien de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) en 2020, qui permet de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté au cours des quatre dernières années,
- Un maintien de l'indice brut terminal fixé à 1027 au lieu de 1022.

Le Plan Pluriannuel d'Economies municipal impose une maîtrise de la masse salariale. Cette maîtrise est d'autant plus difficile que la part « contrainte extérieure » qui la compose (obligation pesant sur les collectivités) connaît des impacts à la hausse importants.

Les reclassements partiellement compensés, la hausse de l'assurance risque statutaire, les avancements automatiques d'échelon influent fortement sur les dépenses de personnel, sans que les collectivités puissent y déroger.

Au-delà de l'impact financier, la mise en œuvre du protocole PPCR, qui s'étalera désormais jusqu'en 2021, fait perdre en visibilité le pilotage de la masse salariale. Il est plus difficile d'estimer, avec la finesse nécessaire, les dépenses de personnel en vue d'un pilotage efficace.

Dans ce contexte, l'année 2020 sera marquée par :

- les coûts liés à la mise en place de la loi de transformation de la Fonction Publique,
- un suivi indemnitaire rigoureux avec la mise en place du RIFSEEP (IFSE et CIA) et son réexamen en fonction des compétences des agents municipaux,
- un suivi rigoureux des effectifs et de la masse salariale par service, avec une étude au cas par cas des remplacements à prévoir : remplacements permanents (suite aux départs en retraite, mutations...) et remplacements temporaires, avec notamment une réflexion systématique de réorganisation des services en fonction de ces départs,
- une réflexion sur la limitation des jours placés en CET afin de limiter les coûts croissants demandés,
- des analyses fines des besoins en personnel des services, en privilégiant les mutations internes, à effectif constant, en mettant en place une charte de la mobilité interne et en développant les compétences des agents municipaux,
- la mise en œuvre du compte personnel de formation afin de faciliter les projets et parcours professionnels,
- la mise en application d'un plan de formation et budget formation en adéquation avec les objectifs stratégiques de la collectivité,
- une politique d'anticipation des reclassements afin de prévenir les futures mobilités,
- la mise en place, après diagnostic complet, d'une organisation du temps de travail différente,

- la mise en place d'une politique handicap interne afin de mieux concilier les pathologies des agents et leur travail au quotidien,
- la mise en place d'un plan d'actions permettant de développer la qualité de vie au travail,
- la mise en place d'un plan de lutte contre l'absentéisme visant à réduire les coûts directs et indirects associés en limitant le recours aux contractuels de remplacement.

Pour mieux assurer ce pilotage, la collectivité a lancé en 2017 une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (G.P.E.C.).

Cette démarche, outil de pilotage à moyen terme, vise la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents pour réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité (en terme d'emplois et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés). Cette démarche a été enclenchée activement à partir de septembre 2017 par le recrutement d'une chargée de mission.

En outre, afin de garantir la prévention des risques en matière de santé et de sécurité des agents et d'anticiper les futurs reclassements, la collectivité a lancé en 2018 le recrutement d'une conseillère de prévention. Ses missions actuelles portent principalement sur la prévention des risques, mais plus globalement sur les conditions de travail et le bien-être au travail.

Il est par ailleurs important de mentionner qu'en 2019, la collectivité a atteint le taux d'emploi légal de 6 % lié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (FIPHFP), ce qui a permis d'économiser le montant de la contribution normalement dûe en cas de non atteinte de ce taux : le taux en 2019 était en effet de 6,26 %.

Pour 2020, il est toujours prévu un taux supérieur au 6 % et donc une économie liée à la contribution à ce fonds.

## 5. L'évolution prévisionnelle du temps de travail

Le temps de travail est régi par le protocole sur les 35 heures de 2000. Le temps de travail a été fixé à 38h45 pour la majorité des agents, conduisant à l'obtention de 22 jours d'ARTT par an. Le nombre de jours de congés annuels (CA) est de 29 jours.

Néanmoins la spécificité de certains métiers a conduit à des régimes particuliers :

- Le service des ATSEM, lié à l'activité scolaire, compte des agents annualisés avec un temps de présence obligatoire pendant la période scolaire,
- Les agents du service de la piscine, exposés à des contraintes particulières, travaillent 35 heures hebdomadaires, mais bénéficient de 13 jours de compensation,
- Certains agents ont gardé depuis 2000 un volume de 35 heures hebdomadaires, sans ARTT (ex : agents du service entretien),
- Certains services dont le temps de travail quotidien n'est pas identique chaque jour bénéficient du droit à comptabiliser leurs heures pour les transformer en ½ journées ou journées de congé (ex : PIJ).

L'année 2019 n'a pas connu de modifications en matière de temps de travail des agents publics.

En 2020, la Loi de transformation de la Fonction Publique amorce la fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale (1607 heures). Notre collectivité n'est pas concernée par cette dérogation, néanmoins certains ajustements seront sans doute nécessaires.

Un diagnostic sur le temps de travail est en cours, qui permettra d'adapter le temps de travail aux spécificités des différents services municipaux et d'être plus en adéquation avec les besoins

des usagers. Si des changements étaient envisagés, ils seraient naturellement partagés en Comité Technique de la collectivité courant 2020, instance représentative du personnel compétente sur les organisations de travail, afin de lancer une expérimentation dans certains services sur de nouveaux modes de fonctionnement.

## 6. La durée effective du travail

### 6.1. La notion de durée effective de travail

La notion de « durée de travail effectif » est définie comme correspondant au « temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles ».

Le volume d'heures travaillées annuellement dans la fonction publique est porté à 1.607 heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, en raison de l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce temps réglementaire dû statutairement se transforme, sous l'impact des autorisations d'absence, de règles spécifiques de congés, des règles de récupération pour sujétions particulières, des congés maladies et de la réalisation d'heures supplémentaires en un temps de travail effectif réel.

La collectivité dispose d'un régime d'autorisation spéciale d'absences pour raisons familiales, actualisé en Comité Technique en 2017.

### 6.2. Le contrôle de la durée effective du travail

La collectivité s'est dotée depuis 2011 d'un système automatisé de contrôle du temps de travail (badgeuse).

A ce jour, le site de l'hôtel de Ville, des services techniques et de la police municipale sont dotés d'une badgeuse. Les agents de la médiathèque badgent sur leur ordinateur, le site n'étant pas pourvu de badgeuse. Depuis 2018, les agents du PIJ peuvent également badger sur leur ordinateur.

Certains sites distants ne sont pas reliés (CRC, RAM) en raison du coût élevé des investissements et des licences auprès de l'éditeur du logiciel de suivi, eu égard au nombre d'agent concernés.

La question de la badgeuse, et donc de la surveillance du temps effectif, feront également l'objet du diagnostic en cours. Il est néanmoins important de stipuler que le contrôle du temps de travail reste indissociable de la qualité du management. L'ensemble des managers ont été formés en 2018 et 2019 aux fondamentaux du management.

Ce type d'actions sera reconduit en 2020.