

**CONVENTION INTERCOMMUNALE PORTANT SUR
UN FESTIVAL CULTUREL
ÉDITION 2021
RÉUNISSANT DOUZE COMMUNES ASSOCIÉES**

Entre les soussignés :

La commune d'INGRÉ, représentée par Monsieur Christian DUMAS, agissant en qualité de maire et faisant élection de domicile à la Mairie d'INGRÉ, 14 place de la Mairie – 45140 INGRÉ, et autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du 28 mai 2020 - N° licences 1-1029406 et 3 1029402,

La commune d'ORMES, représentée par Monsieur Alain TOUCHARD, agissant en qualité de Vice-Président du Conseil Départemental - Maire et faisant élection de domicile à la Mairie d'ORMES, 147 rue Nationale – 45140 ORMES, et autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du 26 mai 2020, N° licences: 1-1037814 et 3-1037813,

La commune de SAINT-JEAN-DE-LA-RUELLE, représentée par Monsieur Christophe CHAILLOU, agissant en qualité de maire et faisant élection de domicile à la Mairie de Saint- Jean-de-la-Ruelle, 71 rue Charles Beauhaire – 45140 SAINT-JEAN-DE-LA-RUELLE, et autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du, N° licences 1-134678 et 3-134680,

La commune de LA CHAPELLE - SAINT MESMIN, représentée par Madame Valérie BARTHECHENEAU, agissant en qualité de maire et faisant élection de domicile à la Mairie de La Chapelle - Saint Mesmin, 2 rue du Château – 45380 LA CHAPELLE SAINT MESMIN, et autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du 14 septembre 2020, N° licences: 1- 1082575, 2-1082576 et 3- 1082577,

La commune de FLEURY - LES AUBRAIS, représentée par Madame Carole CANETTE, agissant en qualité de maire et faisant élection de domicile à la Mairie de Fleury - Les Aubrais, 7 place de la République – 45400 FLEURY - LES AUBRAIS, et autorisée par délibération du Conseil Municipal en date du 4 juillet 2020, N° licences R-2020-007366, R-2020-007333, R-2020007335, R-2020-007336,

La commune de SARAN, représentée par Madame Maryvonne HAUTIN, agissant en qualité de maire et faisant élection de domicile à la Mairie de Saran, Place de la Liberté – 45770 SARAN, et autorisée par délibération du Conseil Municipal en date du 25 mai 2020. N° licences 1-1093039,2-1093041 et 3-1093040,

La commune d'ORLÉANS, représentée par Monsieur Serge GROUARD, agissant en qualité de Maire et faisant élection de domicile à la Mairie d'ORLÉANS, 1 Place de l'étape – 45040 ORLÉANS, et autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du 4 juillet 2020 - N° licences: 1-1086713 et 3-1086711,

La commune de SAINT-JEAN-DE-BRAYE, représentée par Madame Vanessa SLIMANI, agissant en qualité de maire et faisant élection de domicile à la Mairie de SAINT-JEAN-DE BRAYE, 43, rue de la mairie – 45800 SAINT-JEAN-DE-BRAYE, et autorisée par délibération du Conseil Municipal en date du 28 mai 2020 - N° licences: 1-1120966, 1-1120967, et 3-1120964,

La commune de CHECY, représentée par Monsieur Jean-Vincent VALLIES, agissant en qualité de maire et faisant élection de domicile à la Mairie de CHECY, 11 place du Cloître – 45430 CHECY, et autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du 30 juin 2020 - N° licences: 1-1086668 et 3-1086669,

La commune de SAINT-JEAN-LE-BLANC, représentée par Madame Françoise GRIVOTET, agissant en qualité de maire et faisant élection de domicile à la Mairie de SAINT-JEAN-LE-BLANC, Place de l'Église– 45650 SAINT-JEAN-LE-BLANC, et autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du 10 juillet 2020 - N° licences: en cours d'acquisition,

La commune de SEMOY, représentée par Monsieur Laurent BAUDE, agissant en qualité de maire et faisant élection de domicile à la Mairie de SEMOY, 20 place François Mitterrand 45400 SEMOY, et autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du 27 mai 2020,

La commune de SAINT-DENIS-EN-VAL, représentée par Marie-Philippe LUBET, agissant en qualité de Maire et faisant élection de domicile à la Mairie de SAINT-DENIS-EN-VAL, 60 rue de Saint-Denis 45 560 SAINT-DENIS-EN-VAL, et autorisé par délibération du Conseil Municipal en date du 26 mai 2020.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

Festiv'Elles est un festival pluridisciplinaire en écho à la Journée internationale du droit des femmes, questionnant la place de la femme dans la société au travers de la création artistique. Ainsi, par les thématiques qu'il aborde, le festival intercommunal entend contribuer à mettre à l'honneur des productions autour de la Journée internationale du 8 mars. L'entrée artistique a été définie par un comité de pilotage composé des douze communes (élus et techniciens) signataires de la présente convention. Pour l'année 2021, la thématique « FEMMES ENGAGEES » est retenue pour la septième édition du festival.

Festiv'Elles se veut pluraliste, tant dans les expressions artistiques et culturelles qu'en termes de publics ciblés et s'appuie sur les compétences des services (programmation culturelle, communication) et des établissements (conservatoires, bibliothèques, centres culturels) des douze communes, dont il favorise le rayonnement à une échelle intercommunale.

Le festival se décline en trois volets d'intervention :

- Le soutien à la création par la présentation de spectacles vivants, expositions, projections, conférences en favorisant les productions régionales,
- La médiation culturelle par la mise en œuvre d'actions participatives afin de favoriser l'accès à tous les publics,
- L'impulsion d'une dynamique intercommunale en mettant en synergie les différents équipements et ressources locales (conservatoires, bibliothèques, associations...).

La prochaine édition, Festiv'Elles se déroulera du 5 au 28 mars 2021, avec une ouverture générale du festival le 8 mars.

ARTICLE 1 : OBJET

Les communes d'Ingré, Ormes, Saint-Jean-de-la-Ruelle et La-Chapelle-Saint-Mesmin associées depuis 2016 aux communes de Fleury-les-Aubrais et Saran, depuis 2017 aux communes d'Orléans et de Saint-Jean-de-Braye, depuis 2018 aux communes de Chécy et Saint-Jean-le-Blanc, depuis 2020 à celle de Semoy, et enfin depuis 2021 à Saint-Denis-en-Val, entendent prolonger l'édition d'un festival reconnu d'intérêt communautaire par Orléans Métropole.

La présente convention a pour but de fixer les modalités générales, techniques et financières du partenariat culturel des douze communes associées, telles que définies par le comité de pilotage.

ARTICLE 2 : DURÉE

La présente convention est conclue pour l'édition 2021. Elle ne pourra être reconduite pour les saisons suivantes que de manière expresse, chaque convention établissant les nouvelles modalités techniques de l'édition considérée.

ARTICLE 3 : OBLIGATIONS DES PARTENAIRES

Les communes partenaires sont autonomes et ont toute latitude dans l'organisation de leurs programmations respectives dont elles assument la pleine responsabilité, tant artistique que juridique et financière. Ainsi, elles s'engagent à respecter et / ou à faire respecter la législation et la réglementation en vigueur en matière de spectacle vivant, droit du travail, droit fiscal et social.

Une concertation préalable entre les partenaires doit permettre une cohérence des calendriers, une complémentarité de l'offre et une synergie dans les événements.

ARTICLE 4 : MODALITÉS D'EXÉCUTION

Les communes partenaires se réunissent au sein d'un comité de pilotage intercommunal. Celui-ci met en présence des agents et élu-es de ces collectivités, concernés par le projet du festival. Les DAC ou référents désignés assurent une coordination des événements entre les réunions du Comité de Pilotage.

La transversalité et la complémentarité recherchées sont à la mesure des moyens respectifs et s'accordent avec les historiques et les habitudes de chacune des collectivités en matière de programmation culturelle. Malgré la spécificité que lui confère le caractère intercommunal, le festival devra trouver sa place dans les saisons culturelles de chacune des collectivités.

Les programmations sont choisies en cohérence avec les projets artistiques et culturels propres à chaque commune. Le comité de pilotage a pour mission de :

- Définir le cadre juridique et financier du projet,
- Valider les grandes orientations thématiques et les propositions artistiques proposées par les techniciens des communes,
- Valider l'ensemble des supports de communication.

ARTICLE 5 : CALENDRIER

Le groupe de travail se réunit le premier jeudi de chaque mois (conception d'une édition, réunion d'étape et harmonisation des calendriers, finalisation technique, communication). Ces réunions se déroulent dans l'une ou l'autre des communes partenaires, pour l'essentiel à Fleury-Les-Aubrais. Les membres de ce groupe de travail extra-communal sont tenus informés par courrier électronique ou postal de la date de chaque réunion dans un délai minimum de quinze jours précédant la réunion.

Le comité de pilotage se réunit régulièrement pour la mise en œuvre du festival : construction et harmonisation de la programmation, préparation des supports de communication, mise en œuvre du cadre administratif, juridique et financier, bilans et perspectives.

ARTICLE 6 : CONTENU ARTISTIQUE

Chaque édition du festival intégrera :

- Des offres culturelles émanant des douze communes respectives
- Des offres d'expositions,
- Des offres culturelles émanant des Écoles de musique et de danse et des Conservatoires des communes participantes.
- Des offres culturelles émanant des Bibliothèques et Médiathèques des communes participantes.

ARTICLE 7 : COMMUNICATION

Chaque édition du festival fait l'objet d'une communication spécifique.

Les supports de communication seront les suivants :

- Dépliants,
- Affiches,
- Page Facebook de l'événement,
- Insertion dans les gratuits locaux,

Les coûts relatifs à l'impression du dépliant seront acquittés par Orléans Métropole qui y fera figurer son logo.

ARTICLE 8 : MODALITÉS FINANCIÈRES

Chacune des communes assume la responsabilité artistique et budgétaire des événements qui lui sont propres et assure, pour sa valeur, l'exposition qu'elle accueille sur son territoire ainsi que le coût des projets d'action culturelle.

Pour l'édition 2021, l'ensemble des frais de communication visés dans l'article 7 seront supportés par Orléans Métropole.

Pour les projets communs, les coûts seront répartis entre les communes participantes.

Outre la participation de chacune des communes, des financements pourront être sollicités auprès :

- Du Conseil Régional principalement au titre des P.A.C.T.,
- Du Conseil Départemental,
- De partenaires privés.

En matière de recettes, chaque partenaire pourra, selon ses pratiques habituelles, mettre en place une billetterie sur les manifestations qu'il organise. Il en aura alors la pleine responsabilité, en assurera la tenue selon la réglementation fiscale en vigueur et conservera l'intégralité des bénéfices.

ARTICLE 9 : ANNULATION – EMPÊCHEMENT – RECONDUCTION

L'engagement de l'une des communes participantes dans le partenariat défini par la présente convention se trouverait suspendu ou annulé de plein droit dans tous les cas reconnus de force majeure. Une commune souhaitant se retirer du partenariat pour toute autre raison, verrait son représentant invité à s'exprimer sur les raisons de ce choix à l'occasion d'une réunion du groupe de travail extra-communal.

ARTICLE 10 : COMPÉTENCE JURIDIQUE

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application de la présente convention, les parties conviennent de s'en remettre à l'appréciation des tribunaux compétents mais seulement après recours des voies amiables (conciliation, arbitrage...).

Fait en douze exemplaires originaux

Pour la commune d'Ingré

Pour la commune de La-Chapelle-Saint-Mesmin

Pour la commune d'Ormes

Pour la commune de Saint-Jean-de-la-Ruelle

Pour la commune de Saran

Pour la commune de Fleury-Les-Aubrais

Pour la commune de Saint-Jean-de-Braye

Pour la commune d'Orléans

Pour la commune de Chécy

Pour la commune de Saint-Jean-le-Blanc

Pour la commune de Semoy

Pour la commune de Saint-Denis-en-Val

RAPPORT ANNUEL

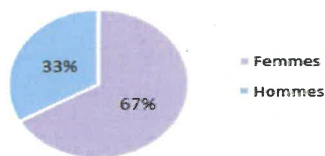
EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A LA VILLE DE FLEURY LESAUBRAIS

I / EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

— Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 328 femmes et 162 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 7 agents sur emploi fonctionnel, dont 5 femmes et 2 hommes

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 145,9 fonctionnaires hommes
- 288,0 fonctionnaires femmes
- 12,4 contractuels hommes
- 26,2 contractuelles femmes

- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	11%	25%	64%
Femmes	9%	17%	74%
Ensemble	10%	19%	71%

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	63%	58%	70%

- ➔ 9 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 8 % des hommes

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent
Hommes	92%	8%
Femmes	91%	9%
Ensemble	91%	9%

- ▶ 67 % des fonctionnaires sont des femmes et 33 % des hommes
- ▶ 69 % des contractuels permanents sont des femmes et 31 % des hommes

- ➔ 7 % des femmes contractuelles sont en CDI contre aucun homme

Au total, 2 agents en CDI sur 42 agents contractuels, soit 5 %

	Hommes	Femmes	CDI
Hommes	100%	-	-
Femmes	-	93%	7%

- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	84%	16%
Technique	56%	44%
Culturelle	62%	38%
Sportive	40%	60%
Médico-sociale	100%	-
Police	53%	47%
Incendie	-	-
Animation	59%	41%

Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des assistants de conservation du patrimoine

Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	100%
ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Rédacteurs	96%
Adjointes administratifs	88%

Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

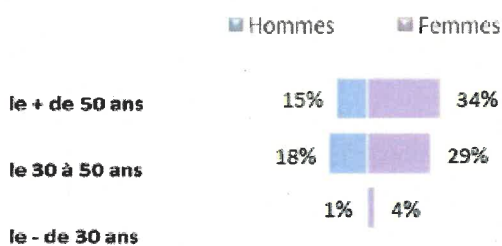
Agents de maîtrise	81%
Techniciens	76%
Ingénieurs	67%
Educateurs des APS	60%
Animateurs	60%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

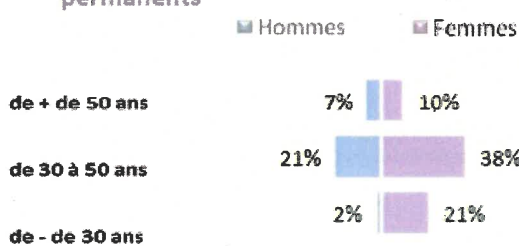
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,85	36,98	46,89
Hommes	47,40	42,50	47,01

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

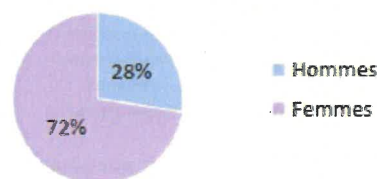


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	72%
CAE/CUI	33%
Emploi aidé	100%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

10 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 1 suivi d'une nomination

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,3 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

Pour rappel, 67% des fonctionnaires sont des femmes

Titularisation

18 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 13 femmes et 5 hommes

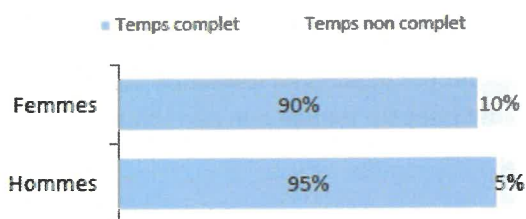
8 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019 dont 6 femmes et 2 hommes

41 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

6,0 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 10,7 % des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

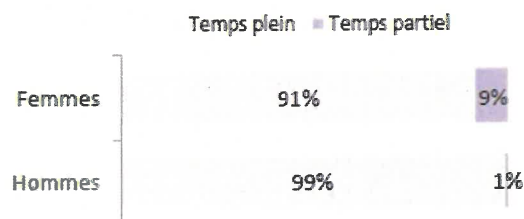
➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



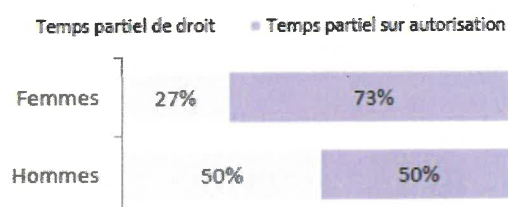
➤ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➤ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➤ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,85%	2,26%
Ensemble : 3,33%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,92%	3,93%
Ensemble : 5,26%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,62%	4,49%
Ensemble : 5,92%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

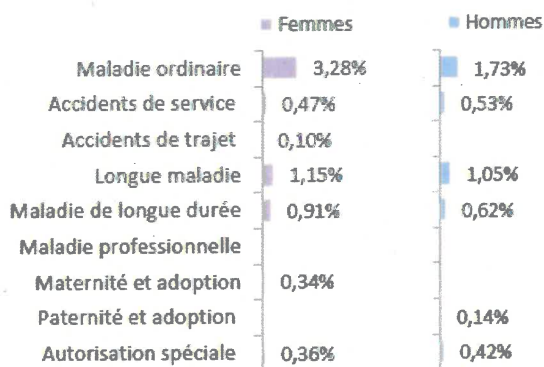
➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 21,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 14,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➤ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 4 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ 6 congés paternité ou adoption en 2019

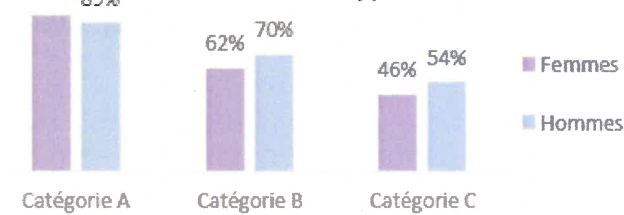
➤ 61 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 10,1 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 11,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1032 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 315 jours d'arrêt

Formation

➤ 274 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

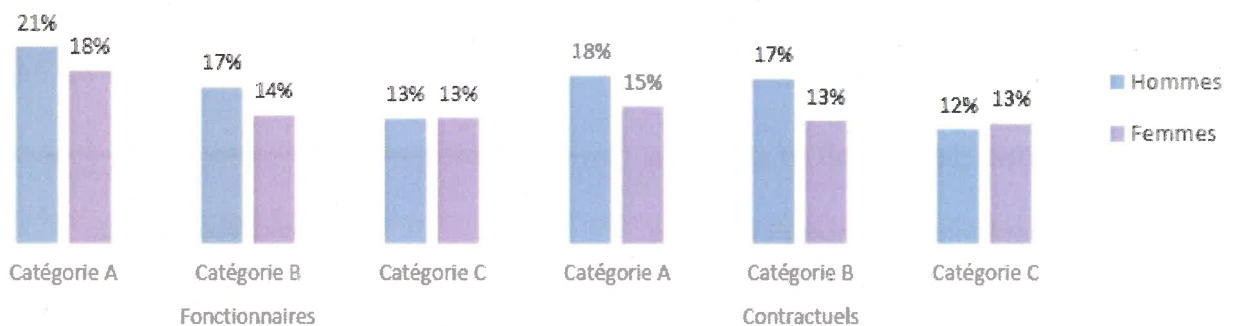


➤ 14 départs en formation pour les agents non permanents

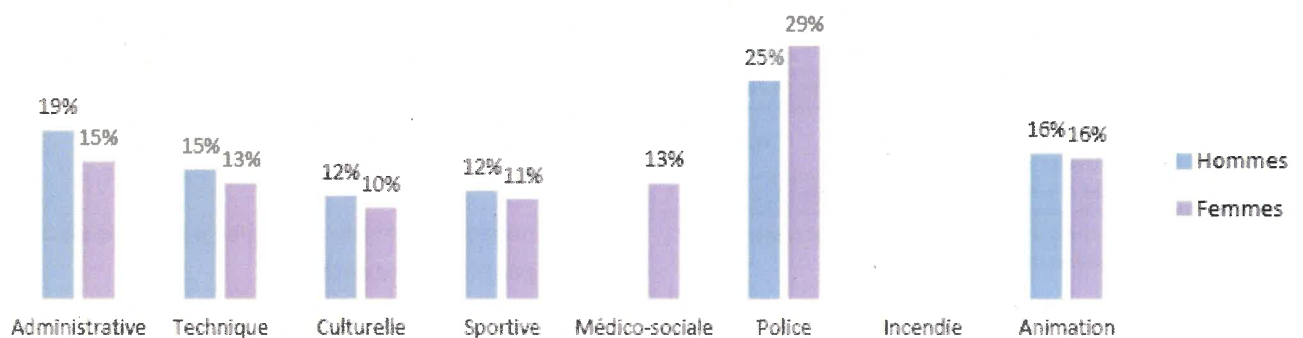
Tous ces départs en formation concernaient des femmes sur emploi non permanent

Rémunérations (agents permanents)

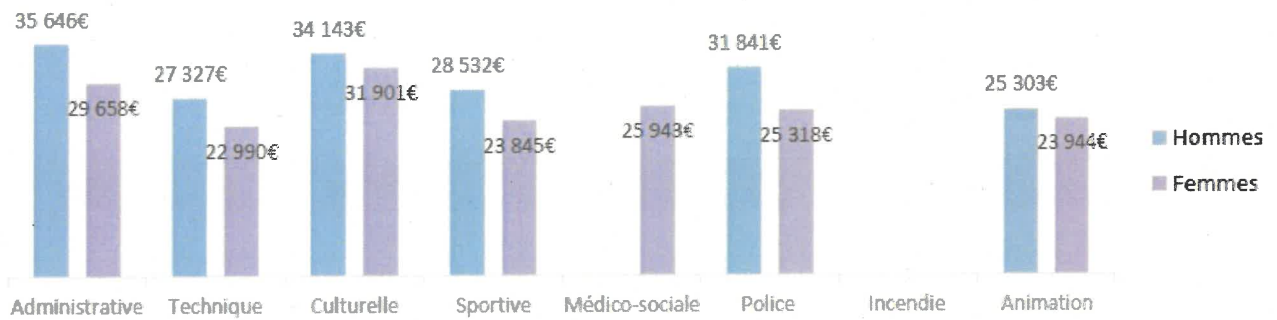
➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



- Acte de violence ou de harcèlement

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	6‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	6‰	12‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

III/ EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Diverses activités, réparties dans les trois maisons pour tous, ont été proposées au Fleurysois(es) au cours de l'année 2020. Elles sont listées dans les tableaux ci-dessous, avec prise en compte de la répartition entre les femmes et les hommes.

Maison pour tous TATI

Activités	Hommes	Femmes
Accueil libre	40	60
Activités bien-être	10	90
Atelier cuisine	15	85
Activités physiques	20	80
Danse	50	50
Spectacles/animations hors les murs	40	60
Atelier couture	0	100
Temps de parole, échanges, débats	50	50

Maison pour tous GABIN

Activités	Hommes	Femmes
Accueil libre	40	60
Activités bien-être	40	60
Atelier cuisine	2,5	97,5
Activités physiques	50	50
Spectacles/animations hors les murs	45	55
Atelier couture	0	100
Temps de parole, échanges, débats	35	65

Maison pour tous VILAR

Activités	Hommes	Femmes
Activités physiques	5	95
Spectacles/animations hors les murs	40	60
Echanges de savoir	0	100
Ateliers autour de la parentalité	0	100

Espace emploi-formation

L'espace emploi-formation a pour rôles d'informer, de conseiller et d'orienter les jeunes en recherche de formation ou d'emploi. Il regroupe :

- Le point information jeunesse (PIJ),
- Le relais Mission Locale
- Le relais emploi.

- ◆ Au cours de l'année 2020, la structure a été ouverte pendant 151 jours. La fréquentation a été établie comme suit :
 - ✓ 743 hommes
 - ✓ 1058 femmes

- ◆ Des ateliers d'information et de sensibilisation à destination des jeunes ont été organisés sur des thèmes variés, tels que :
 - x - Information junior association
 - ✓ 13 filles

 - x - Fake news
 - ✓ 61 garçons (classes de 4^e) + 5 garçons (classe de 2^{nde})
 - ✓ 62 filles (classes de 4^e) + 7 filles (classe de 2^{nde})

- ◆ Le sport sur ordonnance, prescrit sur ordonnance, adapté aux pathologies et aux capacités physiques s'est déroulé sur 8 semaines. Il a permis d'accueillir :
 - ✓ 4 hommes
 - ✓ 2 femmes

III/ PLAN D' ACTIONS

Contexte :

Les premiers rapports ont été présentés à partir de 2018 en CT et CHSCT.

La réalisation de ces documents permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la collectivité.

Ce diagnostic a permis de réaliser un plan d'actions en faveur de l'égalité directement intégré à notre plan d'actions RPS et notre programme annuel de prévention.

Depuis deux ans la collectivité a commencé la mise en place d'actions dans le cadre de la politique générale de prévention.

Certaines de ses actions sont issues directement des 5 axes définis dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Objectifs du plan d'action :

Ce plan a pour objectif :

- d'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les 5 axes du plan d'action :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Organiser la mise en œuvre et l'évaluation du plan d'action :

- Mettre en place un comité de suivi, qui devra se réunir 2 à 3 fois par an
- Mobiliser l'encadrement dans la mise en œuvre de ce protocole au travers des cycles de formations des encadrants
- Structurer une stratégie de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes/hommes dans le cadre du plan de formation 2021-2022-2023
- Construire un plan de communication « égalité »

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Garantir le respect de non discrimination aux recrutements :

- Égalité de traitement dans le processus de recrutement,
- Libellés et contenus des annonces d'emploi rédigées de manière neutre et égalitaire

Garantir la mixité et promouvoir la féminisation des recrutements :

- Mixité systématique des membres du jury de recrutement
- Équilibre des proportions des candidats-es
- Favoriser la découverte des métiers occupés par les hommes et les femmes

Favoriser l'égalité d'accès à la formation et aux concours :

- Pour les agents-es à temps complet et les agents-es à temps partiels
- Pour les agent-es ayant des contraintes familiales ou géographiques

Axe 3 : Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière

Garantir l'équité en matière de rémunération :

- Des salaires d'embauches strictement égaux à compétences égales
- Des éléments de rémunérations identiques pour les agent-es à temps complet et temps partiels au prorata de leur temps de travail

Garantir des nominations équilibrées :

- Le tableau d'avancement de grade devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables
- Le tableau devra préciser la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Concierter sur l'impact des temps de travail :

- Permettre aux agents-es de choisir le télétravail, poursuivre les modalités d'accès à certains logiciel
- Affirmer le droit à la déconnexion conformément à notre règlement intérieur

Favoriser le partage de la parentalité :

- Valoriser le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Informer les agents-es sur tous les types de congés favorisant le partage de la parentalité.

Accompagner l'accueil des jeunes enfants :

- Informer les agent-es sur les aides du CNAS concernant les modes de gardes (ticket CESU, aide à domicile...)

Accueillir et accompagner les temps de la grossesse et de la maternité :

- Information spécifique sur les droits des futures mères

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Renforcer la prévention :

- Actualiser la procédure de 2016 en cas d'agression physique ou verbales d'un-e agent-e
- Poursuivre au sein du CHSCT l'élaboration d'un programme de prévention des violences sexuelles et agissements sexistes
- Quantifier et contrôler les cas de violences sexistes et sexuelles dans le cadre recensement sexué dans les bilans sociaux

Améliorer la prise en charge des situations signalées, de la saisine à la sanction

- Mise en place d'un registre spéciale d'alerte , permettant d'utiliser la synoptique de la procédure du droit de retrait (validé par le CHSCT 21/11/18)
- Mise en place d'une procédure de saisine du référent déontologue (validé par le CHSCT 11/06/19)
- Recourir à des enquêtes administratives dès la confirmation du signalement
- Signaler au procureur de la République des faits relevant potentiellement d'une action pénale
- Veiller à la mise en œuvre des procédures disciplinaires concernant les auteurs-rices des agressions.

Accompagner et soutenir les victimes :

- Informer les victimes (et l'ensemble des agents-es) sur leur droit à la protection fonctionnelle
- Permettre la prise en charge médicale et psychologique, jusqu'à la déclaration d'accident si les faits sont avérés.
- Protéger, soutenir et accompagner des agents-es victimes de situations de violences conjugales
- Avoir la possibilité de rencontrer les professionnels de santé du SMP dès que des agents-es sont exposés-es directement ou indirectement à des agissements sexistes

Ce plan d'actions est établi pour 3 ans conformément aux textes en vigueur, la constitution du comité de suivi permettra d'assurer et d'ajuster les mesures propres aux 5 axes définies par la loi. Ce comité pourra proposer des expérimentations et des innovations en matière d'égalité femmes-hommes.

Rapport sur les orientations budgétaires 2021

La loi du 6 février 1992 a rendu obligatoire pour les communes de 3500 habitants et plus la tenue d'un débat portant sur les orientations générales du budget dans les deux mois précédant l'examen du budget.

Il s'agit d'une mesure préparatoire qui n'implique pas de délibérer mais qui permet à la Municipalité de présenter ses objectifs en matière d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement et d'évolution du besoin de financement annuel

Ces éléments prennent en compte les budgets principaux et l'ensemble des budgets annexes.

Enfin, depuis l'adoption de la loi NOTRe du 7 août 2015, le débat porte sur le rapport retraçant les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels, et la structure et la gestion de la dette.

A ces fins, le présent rapport a vocation à servir de support aux échanges entre les membres du conseil municipal dans le cadre de ce débat.

La crise sanitaire et les mesures de confinement mises en oeuvre pour juguler sa diffusion constituent un choc sans précédent en période de paix pour l'économie française, avec un recul du PIB estimé à 8,3% en 2020. Il faut remonter à l'année 1944 pour retrouver une baisse plus prononcée de l'activité économique en France. Au cours du premier semestre 2020, ce sont près de 715.000 emplois salariés qui ont été supprimés ce qui correspond au volume de création d'emplois intervenu sur la période de mi-2017 à fin 2019 (692.000), Le taux de chômage devrait ainsi culminer au-dessus de 11% d'ici à la mi-2021 ce qui laisse présager l'ampleur inédite des conséquences non seulement économiques mais aussi sociales au niveau national.

Si on a pu constater une certaine résilience -relative toutefois- de l'économie française au dernier trimestre 2020, celle-ci s'explique en très grande partie par le rôle d'amortisseur joué par la puissance publique et notamment par les collectivités locales. En effet, si les administrations publiques françaises ont abordé cette crise avec un niveau d'endettement très élevé comparativement à certains pays voisins (98,1 % en 2019), faute d'avoir reconstitué des marges de manoeuvre budgétaires en début de quinquennat, elles ont malgré cela jusqu'à présent absorbé une part importante du coût de la crise sanitaire.

Cependant, l'économie est loin d'avoir achevé son rebond et va rechuter sous l'effet de la reprise de l'épidémie. A l'instar des autres pays, les mesures de confinement sanitaire de la population et de suspension de certaines activités intervenues en France en 2020 et 2021 impacteront donc durablement les ressources des finances publiques.

Le rôle des collectivités locales dans la relance par l'investissement public sera déterminant. Elles sont en effet des acteurs majeurs de l'investissement public -elles en représentent 55%- et doivent pouvoir prendre part à la reprise économique autour des grands thèmes à venir : transition écologique et énergétique, nouvelles mobilités, santé notamment. Mais elles doivent avant tout, notamment pour les communes qui sont le premier échelon de la puissance publique, continuer à assurer leurs missions premières dans des conditions qui rendent la tâche plus complexe, plus coûteuse, mobilisant plus de temps humain (protocoles sanitaires renforcés, adaptation des conditions d'accueil, télétravail...) et assurer des missions nouvelles pour protéger et accompagner les habitants dans ce contexte inédit.

Le premier débat d'orientation budgétaire de la mandature qui s'ouvre s'inscrit dans ce contexte.

Au niveau local, la municipalité fleurysoise est confrontée, en ce début de mandat, aux défis de l'accroissement des dépenses liées à la crise sanitaire, notamment l'impact des décisions

gouvernementales successives, à un besoin croissant des services publics municipaux dans un contexte difficile pour nos concitoyens, tout en menant une politique fiscale stable et en préservant l'équilibre budgétaire de la collectivité afin de réaliser les projets pour lesquels elle a été élue.

A ces défis déjà ambitieux, s'ajoutent les pertes de ressources, notamment issues de la baisse de dotations de l'Etat, l'incertitude liée à la suppression de la taxe d'habitation et une dynamique d'évolution des recettes modérée.

Sur ce premier budget de la mandature, l'ambition de la municipalité vise donc, en premier lieu, à renforcer le service public municipal, notamment à travers son plan d'urgence, tout en assurant la maîtrise globale des grands équilibres budgétaires et financiers permettant d'investir au bénéfice des Fleurysois et des Fleurysoises et de préparer l'avenir.

1. Les principales dispositions de la loi de finances pour 2021 relatives aux collectivités territoriales.

✚ L'évolution de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF).

Le niveau de la dotation globale de fonctionnement fixé à 27 milliards d'euros en 2021 reste stable par rapport à 2020.

Au regard de l'évolution des critères de calcul de la dotation globale de fonctionnement (population, potentiel fiscal par habitant) pour Fleury-les-Aubrais, l'hypothèse retenue pour l'année 2021 est une diminution en valeur de 0,049 M€ par rapport au budget primitif 2020 (-2,12%).

Le montant de la dotation globale de fonctionnement s'établirait à 2,274M€.

✚ L'évolution de la Dotation de Solidarité Urbaine et de Cohésion Sociale (DSUCS).

En 2021, la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale progressera de 90 millions d'euros (progression identique à celle de 2020).

A titre de rappel, la loi de finances pour 2017 avait modifié « l'indice DSU » -servant de base au classement des communes éligibles- en diminuant le poids du potentiel financier par habitant, en le ramenant à 30%, et en réévaluant celui du revenu qui passe à 25%.

En ce qui concerne Fleury-les-Aubrais, le montant de la dotation de solidarité urbaine en 2021 se situerait à 0,863M€, en nette progression par rapport au montant perçu en 2020 (+0,063M€ soit +7,85%), conséquence de la révision des critères de « l'indice DSU ».

✚ Le coefficient de revalorisation des bases fiscales et la révision des valeurs locatives des établissements industriels.

L'article 99 de la loi de finances initiale pour 2017 instaure à compter de 2018 une mise à jour annuelle automatique des valeurs locatives des locaux d'habitation en fonction du dernier taux de l'inflation constatée.

Le coefficient de revalorisation des bases fiscales est donc 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.

Compte tenu de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales, seules les bases de taxe d'habitation sur les résidences secondaires et de la taxe foncière (en ce qui concerne les locaux d'habitation) seront soumises au coefficient de revalorisation. La compensation de la suppression de la taxe d'habitation s'effectue à l'euro près et n'est pas évolutive, le coefficient correcteur mis en place neutralisant la surcompensation.

Au regard de ces modalités de calcul et de la faible inflation, le coefficient de revalorisation des bases fiscales pour 2021 est fixé à 1,002 soit une augmentation de 0,20% (contre 2,20% en 2019, et 1,20% en 2020).

Le produit fiscal issu des contributions directes pour 2021 est évalué à 18,230M€.

Parallèlement, dans le cadre de la politique de diminution des «impôts de production » de 10 milliards d'euros, une réduction des impôts fonciers des établissements industriels est prévu à l'article 4 de la loi de finances initiale pour 2021.

Cet article modifie la méthode de calcul de la valeur locative des établissements industriels qui permet de la diviser par deux et par voie de conséquence la cotisation des entreprises concernées dans la même proportion.

Les impositions concernées par cette réduction sont la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) et la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE). La baisse atteindrait 1,54 milliard pour la première et 1,75 milliard pour la seconde.

L'exposé des motifs de l'article 4 de loi de finances pour 2021 précise que la compensation versée aux communes et aux EPCI concernés sera dynamique dans le temps et correspondra au « *produit obtenu en multipliant, chaque année, la perte de bases résultant de la mesure par le taux de TFPB et de la CFE appliqué en 2020 sur la commune ou l'EPCI* ». Les éventuelles hausses de taux décidées ultérieurement ne seront donc pas compensées.

✚ Les conséquences de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales : le transfert de la part départementale de la taxe foncière sur les propriétés bâties aux communes.

La suppression de la taxe d'habitation en 2020 pour 80% des contribuables -soumise à condition de ressources- et à l'horizon 2023 pour l'ensemble des contribuables nécessite une refonte de la fiscalité directe locale.

A partir du 1^{er} janvier 2021, en compensation de la perte de la taxe d'habitation, la part départementale de la taxe foncière sur les propriétés bâties est transférée aux communes.

Compte tenu de la différence entre la recette de la taxe d'habitation (15,2 milliards d'euros) et celle de la taxe foncière départementale (14,2 milliards d'euros), un mécanisme de neutralisation visant à garantir le niveau de recettes est mis en place par l'instauration d'un coefficient correcteur. Le coût de cette compensation (1 milliard d'euros) qui, à la différence d'une dotation figée, se veut évolutive, sera pris en charge par l'État.

✚ La stabilisation de la contribution au Fonds National de Péréquation des Recettes Fiscales Intercommunales et Communales (FPIC).

Instauré par la loi de finances pour 2012, le FPIC avait vocation à devenir le principal mécanisme de péréquation horizontale du bloc communal, avec comme spécificité de considérer les intercommunalités comme l'échelon de référence pour l'analyse de la richesse d'un territoire.

Compte tenu des modifications de la carte intercommunale à travers la mise en place des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI), l'objectif à terme d'un fonds équivalant à 2% des recettes fiscales du bloc communal (un peu plus de 1,2 milliards) avait été repoussé en 2016 et 2017. Cet objectif est désormais abandonné.

Pour 2021, la contribution de Fleury-les-Aubrais est évaluée à 0,192M€ (contre 0,178M€ acquittés en 2020).

✚ L'application progressive de l'automatisation du Fonds de Compensation sur la Taxe sur la Valeur Ajoutée (FCTVA).

La loi de finances initiale pour 2018 a instauré l'automatisation de la gestion du FCTVA (dématérialisation de la procédure d'instruction, de contrôle et de versement). L'entrée en vigueur de cette réforme prévue initialement en 2019 puis reportée au 1^{er} janvier 2020 se fera progressivement pour les dépenses éligibles réalisées à partir du 1^{er} janvier 2021 : en 2021 pour les collectivités percevant le FCTVA l'année même de la dépense; en 2022 puis en 2023 respectivement pour les perceptions en N+1 et N+2.

La centralisation des taxes sur la consommation finale d'électricité.

Afin d'adapter le droit français aux directives européennes d'harmonisation des tarifs et de faciliter leur recouvrement, la loi de finances initiale pour 2021 prévoit de centraliser la gestion des différentes taxes sur la consommation finale d'électricité dans un guichet unique de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP).

Les taxes suivantes sont concernées :

- ✓ La taxe intérieure sur la consommation finale d'électricité (TICFE), gérée par l'administration des douanes et qui abonde le budget de l'État.
- ✓ La taxe communale sur la consommation finale d'électricité (TCCFE), perçue par les communes ou les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) qui exercent la compétence d'autorité organisatrice de la distribution d'électricité.
- ✓ La taxe départementale sur la consommation finale d'électricité (TDCFE).

Ce processus d'harmonisation des tarifs de ces différentes taxes sera étalé sur trois années, de 2021 à 2023.

La nouvelle taxe sera répartie par quotes-parts aux bénéficiaires locaux qui perdraient ainsi leur pouvoir de modulation. Le produit de la taxe devrait néanmoins évoluer en fonction de la quantité d'électricité fournie sur chaque territoire.

2- La situation financière de la ville de Fleury-les-Aubrais.

A- Les soldes de gestion intermédiaires.

Définitions des soldes intermédiaires de gestion :

⇒ **Épargne de gestion (EG)** = Différence entre les recettes réelles (RRF) et les dépenses réelles de fonctionnement hors intérêts de la dette (DRF-int.)

Elle permet de mesurer le « train de vie » de la collectivité.

EG= RRF- (DRF- intérêts de la dette) – cessions (recettes exceptionnelles)

⇒ **Épargne brute (EB)** = Différence entre les recettes réelles et les dépenses réelles de fonctionnement.

L'épargne brute représente le socle de la richesse financière.

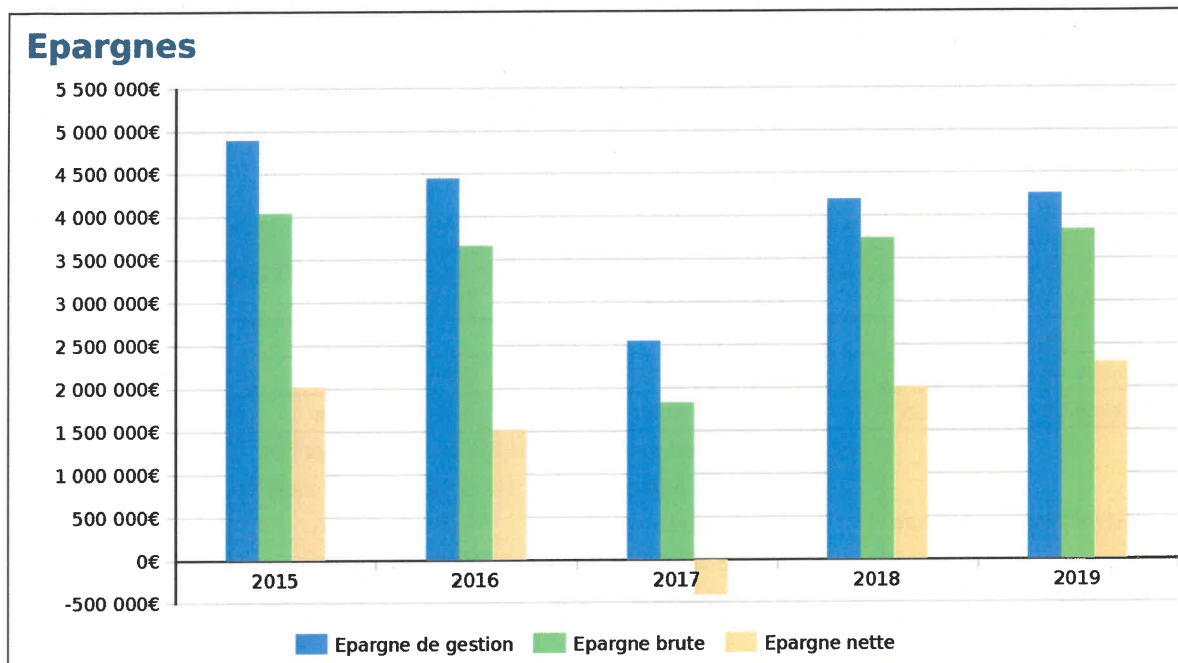
⇒ **EB = (RRF-DRF) – cessions (recettes exceptionnelles).**

⇒ **Épargne nette (EN)** = Épargne brute (EB) ôtée du remboursement du capital de la dette (RCD). L'épargne nette (EN) constitue l'équilibre annuel et ne doit pas être négative.

	2015	2016	2017	2017 « retraitée »	2018	2019
Recettes réelles de fonctionnement	33 160 661	32 465 112	32 571 469	32 571 469	31 693 788	32 498 900
Dépenses réelles de fonctionnement	29 081 718	28 736 661	30 359 242	28 746 724	27 923 776	28 507 415
Epargne de gestion	4 894 648	4 447 402	2 543 984	4 540 014	4 198 700	4 256 003
Epargne brute (hors cessions cpte 775)	4 046 851	3 662 432	1 828 715	3 441 233	3 743 388	3 840 190
Epargne brute (avec cessions)	4 078 943	3 728 451	2 212 227	3 824 745	3 770 012	3 991 485
Taux d'épargne brute (en %)	12,22 %	11,30 %	5,68 %	8,03 %	11,82 %	11,82 %
Epargne nette (hors cessions)	2 020 576	1 519 121	-419 812	1 192 706	2 010 477	2 288 847
Epargne nette (avec cessions)	2 052 668	1 585 140	-36 300	1 576 218	2 037 101	2 440 142

Sur la période de référence de la rétrospective financière 2015-2019, le niveau de l'épargne de gestion reste toujours supérieur à 4,000M€ (à l'exception de l'année 2017 ; toutefois après retraitement des données exceptionnelles liées aux transferts de compétence à Orléans Métropole l'épargne de gestion s'établit à 4,540M€).

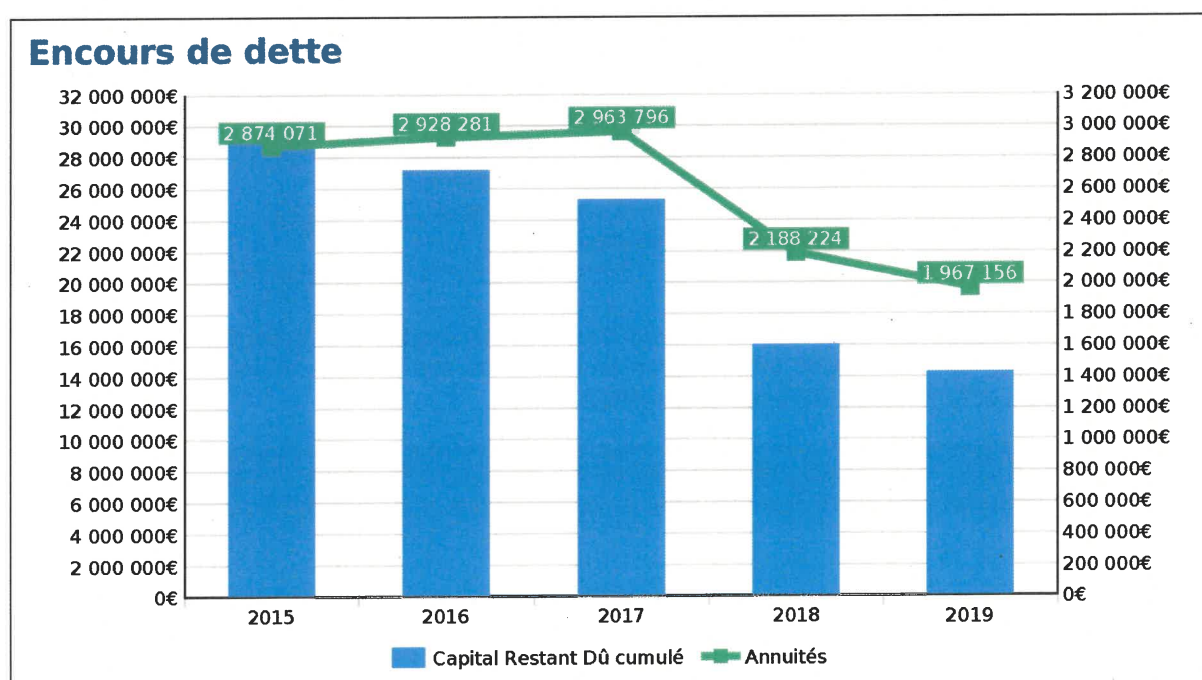
L'épargne brute de fonctionnement (ou autofinancement brut de fonctionnement) suit de manière naturelle une évolution similaire.



A l'issue de l'exercice 2019, l'épargne nette s'établit à 2,440M€.

B- L'encours de dette et les ratios financiers.

	2015	2016	2017	2018	2019
Capital Restant Dû (au 01/01)	29 224 621	27 198 347	25 309 676	16 039 959	14 307 048
Evolution en %	-6,28 %	-6,93 %	-6,94 %	-36,63 %	-10,8 %
Annuités	2 874 071	2 928 281	2 963 796	2 188 224	1 967 156
Evolution en %	1,03 %	1,89 %	1,21 %	-26,17 %	-10,1 %



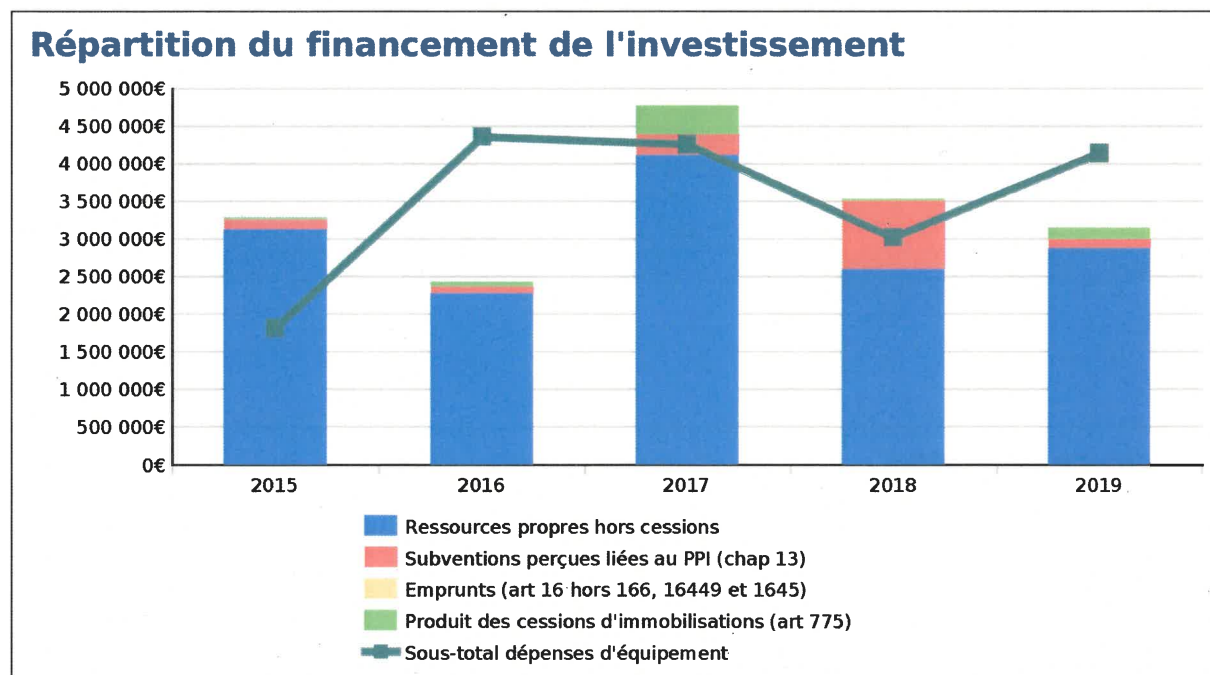
Le graphique ci-dessus permet de lire directement l'évolution du remboursement du capital et des intérêts de la dette sur toute la période.

Le tableau et le graphique ci-dessus illustrent l'évolution de l'encours de dette entre 2015 et 2019, et matérialise le processus de désendettement initié par la ville.

A partir de 2018, le Capital Restant Dû (CRD) diminue de manière significative avec le transfert d'une partie de l'encours de dette à Orléans Métropole dans le cadre des transferts de compétences pour un volume global de près de 7M€ comme l'atteste le tableau suivant :

	Dettes du budget principal Au 31/12/2017	Dettes après Transfert des prêts
Capital restant dû	23 061 149,00 €	16 039 600,28 €
Taux moyen	2,89 %	2,85 %
Durée de vie résiduelle	9 ans et 8 mois	9 ans et 5 mois
Durée de vie moyenne	5 ans et 6 mois	5 ans et 5 mois
Répartition de l'encours	47,2% de dette à taux fixe 18,5% de fixe à phase 17,7% de dette à taux variable 9,4% de livret A 7,2% de barrière	64,2% de dette à taux fixe 16,1% de dette à taux variable 9,3% de livret A 10,4% de barrière

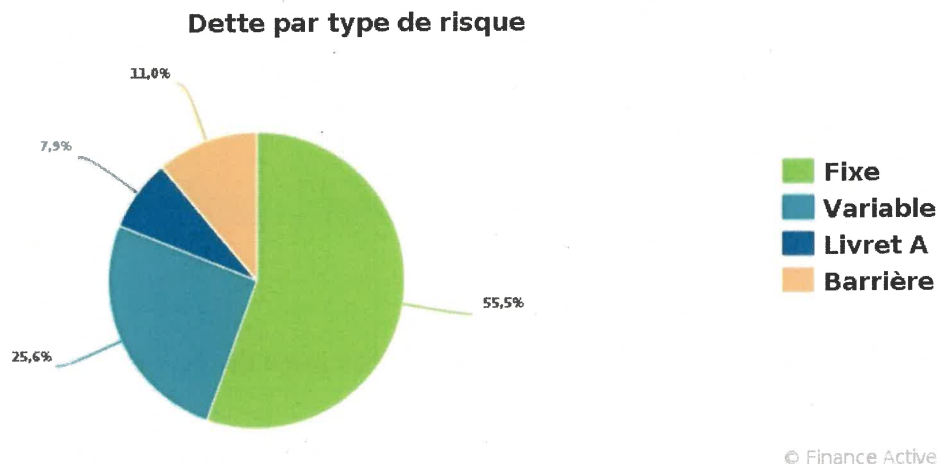
La ville de Fleury-les-Aubrais n'a plus contracté d'emprunt depuis 2010. Le financement de ses dépenses d'équipement a reposé à compter de 2011 sur la mobilisation de ses ressources propres (autofinancement principalement), de subventions et dans une moindre mesure de cessions d'actifs comme l'indique le graphique ci-dessous.



Le ratio de désendettement détermine le nombre d'années nécessaire à la collectivité pour éteindre totalement sa dette par mobilisation et affectation en totalité de son épargne brute annuelle. Ce ratio diminue fortement entre 2015 et 2019 pour atteindre 3.3 ans.

	2015	2016	2017	2018	2019
Ratio de désendettement	6,7 ans	6,9 ans	8,8 ans	3,8 ans	3,3 ans

Le graphique ci-après présente la répartition de l'encours de dette en fonction du type de risque au 31 décembre 2019.



La dette de la ville de Fleury-les-Aubrais est composée à 63,40% de taux fixe et de livret A.

Selon la charte de bonne conduite dite charte « Gissler », Fleury-les-Aubrais dispose d'un encours de dette classé quasi-exclusivement dans la catégorie la moins exposée aux risques (A1), **la ville ne possède aucun produit à risques tels que les produits structurés (produits dits « toxiques »).**

Un seul emprunt à barrière simple est présent dans l'encours de dette (classé B1).

Les ratios obligatoires pour les communes de plus de 10 000 habitants issus de la loi Administration Territoriale de la République (ATR) du 6 février 1992 permettent d'effectuer une comparaison avec les autres collectivités de même strate démographique et d'observer l'évolution sur la durée de certains indicateurs de la collectivité.

	2015	2016	2017	2018	2019
Ratio 1 Dépenses réelles de fonctionnement/population	1 376	1 371	1 460	1 307	1 334
Ratio 2 Produits des impositions directes/population	813	807	815	805	815
Ratio 3 Recettes réelles de fonctionnement/population	1 569	1 549	1 567	1 483	1 521
Ratio 4 Dépenses d'équipement brut/population	86	208	392	123	176
Ratio 5 Encours de la dette/population	1 287	1 207	771	669	597
Ratio 6 Dotation globale de fonctionnement/population	198	164	153	151	149
Ratio 7 Dépenses de personnel/dépenses réelles de fonctionnement	70,12%	71,15%	68,21%	72,11%	72,71%
Ratio 9 Dépenses réelles de fonctionnement et remboursement annuel de la dette en capital/recettes réelles de fonctionnement	93,81%	95,12%	100,11%	93,57%	92,49%
Ratio 10 Dépenses d'équipement brut/recettes réelles de fonctionnement	5,46%	13,43%	25,02%	8,30%	11,56%
Ratio 11 Encours de la dette/recettes réelles de fonctionnement	82,02%	77,18%	70,80%	45,14%	39,25%

Les dépenses réelles de fonctionnement par habitant (ratio 1) sont en diminution sur la période concernée, passant de 1.376€ à 1.334€ entre 2015 et 2019. Ce ratio progresse en 2017 du fait du caractère atypique de cette année avec des dépenses exceptionnelles importantes (versement de l'excédent du budget de l'eau à Orléans Métropole pour un montant de 1,594M€).

Le ratio 5 « encours de dette/ population » diminue de façon importante (- 690€ / habitant entre 2015 et 2019) sous l'effet du transfert d'une partie de l'encours de dette à Orléans Métropole en 2017 et également de la faiblesse des taux variables. Entre 2015 et 2019, les frais financiers ont diminué de 51%.

La progression du ratio 7 « dépenses de personnel/dépenses réelles de fonctionnement » doit être analysée avec prudence, la réduction du périmètre des dépenses de fonctionnement entraînant de fait une progression mécanique de ce ratio.

C- L' évolution des principales recettes et dépenses de fonctionnement.

	2015	2016	2017	2018	2019
Recettes réelles de fonctionnement	33 160 661	32 465 112	32 571 469	31 693 788	32 498 900
Dépenses réelles de fonctionnement	29 081 718	28 736 661	30 359 242	27 923 776	28 507 415

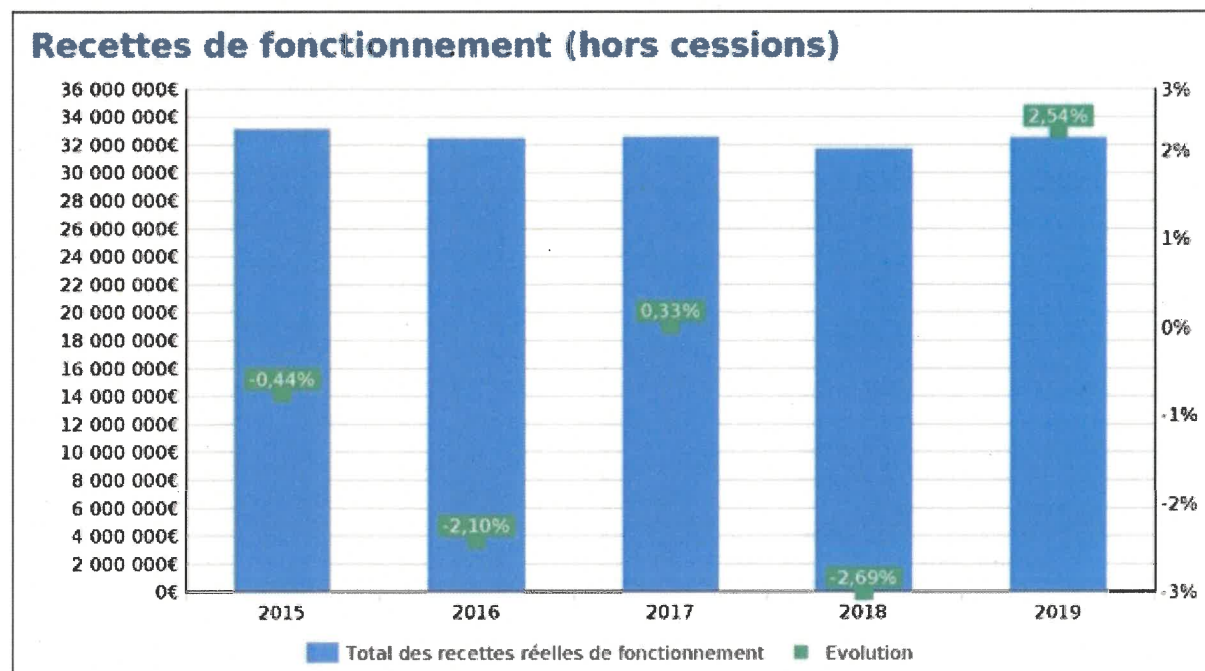
- Les recettes de fonctionnement.

Ce tableau montre l'évolution moyenne et l'évolution totale des recettes de fonctionnement de 2015 à 2019.

L'évolution totale est établie en fonction de la variation entre les montants de première et dernière année de rétrospective.

	Evolution moyenne entre 2015 et 2019 (en %)	Evolution totale entre 2015 et 2019 (en %)
Total des recettes réelles de fonctionnement	-0,5 %	-2 %
Produit des contributions directes (art 73111)	0,33 %	1,32 %
Fiscalité indirecte	-2,61 %	-10,05 %
Dotations	-2,6 %	-9,98 %
Atténuation de charges (chap 013)	2,1 %	8,67 %
Fiscalité transférée		
Autres recettes	2,84 %	11,86 %

■ Le produit des contributions directes et la fiscalité reversée.



Depuis le passage en taxe professionnelle unique (TPU), la ville de Fleury-les-Aubrais ne perçoit que le produit des « impôts ménages » : la taxe d'habitation et les taxes foncières ainsi que l'intégralité des allocations d'exonérations (compensations fiscales) portant sur ces taxes versées par l'État.

Ces allocations compensatrices ont pour objectif de compenser les pertes de recettes supportées par les communes en raison des mesures d'allègements fiscaux décidées par l'Etat au profit des contribuables. Cependant, leur mode de calcul tend souvent à les éloigner des pertes réelles du produit fiscal qu'elles ont vocation à compenser :

- par l'application d'un taux figé à l'année précédant la mesure d'allègement,
- par la prise en compte des bases exonérées l'année précédant le versement de la dotation.

Orléans Métropole perçoit la totalité des recettes liées à la taxe professionnelle (désormais Cotisation Foncière des Entreprises CFE). Deux nouvelles recettes ont été créées lors du passage en TPU : l'attribution de compensation (AC) et de la dotation de solidarité communautaire (DSC).

L'ensemble des trois composantes de la fiscalité consolidée (contributions directes, allocations compensatrices de l'État, attribution de compensation et dotation de solidarité communautaire) constitue la recette la plus importante du budget.

	Produit des contributions directes (a)	Evt° en %	Compensations Etat (b)	AC et DSC (c)	Total (b)+(c)	Evt° en %	Total (a)+(b)+(c)
2015	17 183 150 €	0,84 %	485 361 €	5 339 374 €	5 824 735 €	1,81 %	23 007 885 €
2016	16 940 377 €	-1,41 %	486 389 €	5 339 374 €	5 825 763 €	0,02 %	22 766 140 €
2017	16 954 377 €	0,08 %	579 206 €	4 122 025 €	4 701 231 €	-19,30 %	21 655 608 €
2018	17 204 313 €	1,47 %	592 750 €	4 185 166 €	4 777 916 €	1,63 %	21 982 229 €
2019	17 449 078 €	1,42 %	619 911 €	4 164 566 €	4 784 477 €	0,14 %	22 233 555 €

Le total des produits des contributions directes s'établit à 17,183M€ en 2015 et à 17,410M€ en 2019 soit une évolution en valeur de +0,227M€ (+1,31%) et se décompose de la manière suivante :

	2015	2016	2017	2018	2019
Produit de la TH	6 421 271	6 323 181	6 311 438	6 458 337	6 539 137
Produit de la TFB	10 702 982	10 553 137	10 576 042	10 610 827	10 783 335
Produit de la TFNB	30 996	31 027	33 052	31 645	32 331
Rôles supplémentaires	27 901	14 317	33 845	103 504	55 609
Total des produits	17 183 150	16 921 662	16 954 377	17 204 313	17 410 412

Les taux communaux de fiscalité directe locale sont restés stables entre 2015 et 2019 :

- 22,72 % pour la taxe d'habitation
- 37,63 % pour la taxe foncière sur le bâti
- 84,81 % pour la taxe foncière sur le non bâti

■ La fiscalité indirecte.

La fiscalité indirecte regroupe la taxe sur la consommation finale d'électricité (TCFE), la taxe locale sur la publicité extérieure (TLPE) et la taxe additionnelle aux droits de mutation (TADM).

Les recettes de ces différentes taxes ont évolué de la manière suivante :

	Taxe finale sur la consommation d'électricité	
	Evt° en %	Evt° en VA
2015	178,43 %	158 284
2016	44,89 %	110 884
2017	-0,51 %	-1 813
2018	-5,29 %	-18 820
2019	1,27 %	4 272

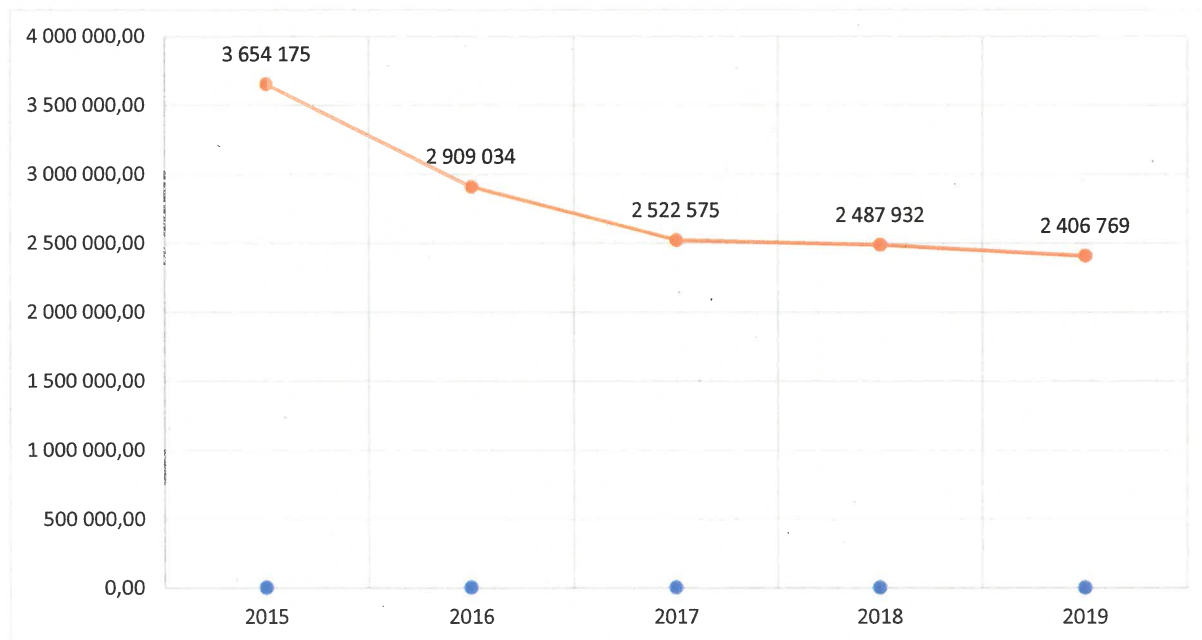
	Taxe locale sur la publicité extérieure	
	Evt° en %	Evt° en VA
2015	-1,17 %	-3 340
2016	1,85 %	5 231
2017	2,62 %	7 518
2018	-9,68 %	-28 537
2019	2,30 %	6 114

	Taxe additionnelle aux droits de mutation	
	Evt° en VA	Evt° en %
2015	35,34 %	128 041
2016	21,21 %	104 026
2017	-8,45 %	-50 255
2018	-10,69 %	-58 144
2019	86,20 %	418 911

■ **Les dotations de l'Etat (dotation globale de fonctionnement et dotation de solidarité urbaine).**

La dotation globale de fonctionnement (DGF) et dotation de solidarité urbaine (DSU), représentent 9,68% des recettes réelles de fonctionnement en 2019 (contre 10,00 % en 2018, 9,61 % en 2017, 10,47% en 2016, 12,48% en 2015).

Evolution de la dotation globale de fonctionnement de 2015 à 2019 :



	Dotation globale de fonctionnement	Evlt°en %	Evlt°En VA
2015	3 654 175	-16,37 %	-715 138
2016	2 909 034	-20,39 %	-745 141
2017	2 522 575	-13,28 %	-386 459
2018	2 487 932	-1,37 %	-34 643
2019	2 406 769	-3,26 %	-81 163

Conséquence des orientations de l'Etat, la baisse cumulée de la dotation globale de fonctionnement en valeur de 2015 à 2019 atteint 1,247M€.

Cette baisse n'est pas compensée en proportion par la progression de la dotation de solidarité urbaine qui atteint seulement 0,255M € sur la même période.

	Dotation de solidarité urbaine	Evlt°En %	Evlt°en VA
2015	485 105	0,90 %	4 327
2016	489 956	1,00 %	4 851
2017	608 116	24,12 %	118 160
2018	681 676	12,10 %	73 560
2019	739 967	8,55 %	58 291

■ **Les produits des services et du domaine**

Le chapitre 70 comprend, outre les produits des services de l'ensemble des services publics locaux, les remboursements de frais de personnel par le CCAS, la RAPA et le budget annexe du Centre Culturel, ainsi les mises à disposition auprès d'Orléans Métropole ainsi que des remboursements de frais divers provenant des budgets annexes.

	Produits des services et du domaine	Evlt°en VA	Evlt°En %
2015	2 850 971	5,11 %	138 616
2016	2 867 919	0,59 %	16 948
2017	3 595 055	25,35 %	727 136
2018	3 065 680	-14,73 %	-529 375
2019	3 116 233	1,65 %	50 553

- Les dépenses de fonctionnement.

Ce tableau montre l'évolution moyenne et l'évolution totale des dépenses réelles de fonctionnement. L'évolution totale est établie en fonction de la variation entre les montants de première et dernière année de rétrospective de 2015 à 2019.

	Evolution moyenne entre 2015 et 2019 (en %)	Evolution totale entre 2015 et 2019 (en %)
Total des dépenses réelles de fonctionnement	-0,5 %	-1,97 %
Charges de personnel et frais assimilés (chap 012)	0,41 %	1,64 %
Charges à caractère général (chap 011)	0,05 %	0,18 %
Contingents et participations obligatoires (art 655)	9,91 %	45,96 %
Subventions versées (art 657)	-4,07 %	-15,32 %
Autres charges de gestion courante (art 65 hors 655 et 657)	4,37 %	18,67 %
Intérêts de la dette (art 66111)	-16,31 %	-50,95 %
Atténuation de produit	11,31 %	53,53 %

■ Les dépenses de personnel (charges de personnel et frais assimilés- chap.012)

En rythme annuel, de 2015 à 2019, les dépenses de personnel augmentent de 0,41%. Entre 2015 et 2019 l'évolution atteint +1,64% (soit + 0,335M€).

	Dépenses de personnel	Evlt°en VA	Evlt°En %
2015	20 391 118	28 946	0,14 %
2016	20 445 165	54 047	0,27 %
2017	20 708 111	262 946	1,29 %
2017« retraité »	20 530 300	85 135	0,42 %
2018	20 136 147	-394 153	-1,90 %
2019	20 726 439	590 292	2,88 %

■ Les dépenses courantes (charges à caractère général - chap. 011)

Ce sont les charges nécessaires au fonctionnement courant de la collectivité. Entre 2015 et 2019, ces dépenses sont quasi stables (+0,2 % / +0,010M€).

	Dépenses courantes	Evlt°en VA	Evlt°En %
2015	5 312 844	-652 349	-10,94 %
2016	5 320 950	8 106	0,15 %
2017	5 043 001	-277 949	-5,22 %
2018	5 024 961	-18 040	-0,36 %
2019	5 322 490	297 529	5,90 %

■ Les autres charges de gestion courante (contingents et participations obligatoires – art. 655, subventions versées – art. 657 et autres charges de gestion courante chap. 65 sauf art. 655 et art. 657).

Ces dépenses comprennent essentiellement les participations obligatoires et les subventions ainsi que les indemnités des élus. En rythme annuel, de 2015 à 2019, les dépenses de gestion courante évoluent de – 4,81%. Entre 2015 et 2019, l'évolution atteint -8,08% (soit – 0,161M€).

	Autres charges de Gestion courante	Evlt° en VA	Evlt° En %
2014	2 374 499	-387 425	-14,03 %
2015	1 996 307	-378 192	-15,93 %
2016	1 935 833	-60 474	-3,03 %
2017	1 973 403	37 570	1,94 %
2018	2 028 091	54 688	2,77 %

3. Les orientations budgétaires pour 2021

A- Les hypothèses retenues pour la section de fonctionnement

1- Les recettes (31,983M€/ +1,09%).

a- La fiscalité directe et indirecte (23,515M€/ +2,47%).

Les recettes issues du produit des contributions directes sont évaluées à 18,230M€ (+3,15% soit + 0,557M€ par rapport au budget primitif 2020). Cette augmentation est principalement liée à l'intégration en fiscalité des compensations de l'Etat sur les exonérations de la taxe d'habitation (0,463M€) à compter de 2021 avec la suppression de la taxe d'habitation. A périmètre constant, en neutralisant cette intégration, le produit des contributions directes est estimé à 17,767M€ soit une évolution par rapport au budget primitif 2020 de +0,094€/+0,53%.

Concernant la fiscalité indirecte, les diverses taxes perçues par la ville évolueront de manière différenciée. La taxe locale sur la publicité extérieure (TLPE) et la taxe finale sur la consommation électrique sont stables respectivement à 0,270M€ et 0,340M€. La taxe additionnelle aux droits de mutation est évaluée 0,510M€ compte tenu du montant perçu en 2020.

Le montant de l'attribution de compensation (AC) et la dotation de solidarité communautaire restent stables.

	BP 2020	Prévisions 2021	Evlt*En VA	Evlt*En %
Produit des contributions directes	17 673 000	18 230 000	557 000	3,15 %
Taxe sur la publicité	270 000	270 000	0	0,00 %
Taxe sur la consommation finale d'électricité	340 000	340 000	0	0,00 %
Taxe additionnelle aux droits de mutation	500 000	510 000	10 000	2,00 %
Attribution de compensation (AC) Orléans Métropole	3 889 950	3 889 350	-600	-0,02 %
Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) Orléans Métropole	275 216	275 216	0	0,00 %
Total	22 948 166	23 514 566	566 400	2,47 %

L'évolution des recettes liées à la fiscalité directe et indirecte est envisagée +2,47% soit + 0,566M€.

b- Les dotations et compensations (3,290M€/ -12,07%).

	BP 2020	Prévisions 2021	Evlt*En VA	Evlt*En %
Dotations forfaitaires (DGF)	2 323 131	2 273 977	-49 154	-2,12 %
Dotation de Solidarité Urbaine (DSU)	800 309	863 119	62 810	7,85 %
Dotation nationale de péréquation (DNP)	23 051	20 746	-2 305	-10,00 %
Compensations fiscales	595 000	131 982	-463 018	-77,82 %
Total	3 741 491	3 289 824	-451 667	-12,07 %

Le montant des dotations diminue de 9,78% (-0,357M€) principalement sous l'effet de l'intégration en fiscalité des compensations de l'Etat sur les exonérations de la taxe d'habitation (0,463M€) à compter de 2021 avec la suppression de la taxe d'habitation comme évoqué ci-dessus. L'évolution à la baisse de la dotation globale de fonctionnement (-0,049M€) et de la dotation nationale de péréquation (-0,002M€) étant corrigée par la progression de la dotation de solidarité urbaine (+0,063M€).

c- Les recettes « ressources humaines » (1,780M€/ +9,25%).

Ces recettes comprennent principalement les remboursements des frais de personnel mis à disposition auprès du CCAS, de la résidence autonomie pour personnes âgées Ambroise Croizat (RAPA) et du centre culturel de la Passerelle. Elles s'élèvent à 0,993M€.

Elles intègrent par ailleurs les remboursements d'Orléans Métropole au titre de la convention ascendante à hauteur de 0,552M€.

d- Les recettes des services (3,347M€/ + 2,27%).

Elles sont évaluées à 3,347M€ et regroupant notamment les recettes des usagers des services publics locaux (1,442M€/ -2,28%) ainsi que les recettes perçues de la caisse d'allocations familiales (1,568M€/ +4,68%).

2- Les dépenses (29,425M€/ +1,44%).

a- Les dépenses transversales (0,641M€/ - 4,39%).

	BP 2020	Prévisions 2021	Evlt°En VA	Evlt°En %
Frais financiers (intérêts emprunts, ICNE)	290 454	270 000	-20 454	-7,04 %
Dépenses exceptionnelles, admissions en non valeur, titres annulés	31 651	35 000	3 349	10,58 %
Dégrèvement TH logements vacants	11 000	11 000	0	0,00 %
Taxes foncières	36 000	70 000	34 000	94,44 %
Frais bancaires	4 000	4 000	0	0,00 %
Dépenses imprévues	19 136	0	-19 136	-100,00 %
Contribution SIVU des lfs	53 000	60 100	7 100	13,40 %
Fonds National de Péréquation des Recettes Communales et Intercommunales (FNPIC)	206 000	191 672	-14 328	-6,96 %
Charges MSP	20 000	0	-20 000	-100,00 %
Total dépenses « transversales »	671 241	641 772	-29 469	-4,39 %

Conséquence du transfert d'une partie de l'encours de dette à Orléans Métropole depuis le 1^{er} janvier 2018, les frais financiers sont en recul. La contribution au FNPIC est ajusté à 0,192M€ au regard du montant réalisé au titre de l'année 2020.

b- Les subventions aux organismes publics et privés (1,349M€/ +1,07%).

	BP 2020	Prévisions 2021	Evlt°En VA	Evlt°En %
Subvention CCAS/RPA (cpte 657362)	622 000	622 000	0	0,00 %
Subvention budget annexe centre culturel (cpte 657363)	314 000	314 000	0	0,00 %
Subventions associations (cpte 6574 hors COS)	398 510	412 735	14 225	3,57 %
Total subventions	1 334 510	1 348 735	14 225	1,07 %

A l'instar des années précédentes, les subventions à destination des structures publiques (CCAS, RPA et centre culturel de la Passerelle) sont maintenues. Les subventions aux associations sont en progression de 0,013M€ (+3,30%) afin d'apporter un soutien supplémentaire dans le contexte acuel de crise sanitaire.

c- Les dépenses des services (3,931M€/ +2,03%).

Elles regroupent l'ensemble des dépenses nécessaires au fonctionnement des services (hors charges de personnel).

3- Les dépenses de personnel et la politique de gestion des ressources humaines.

La gestion des ressources et des relations humaines contribue à la réalisation des politiques publiques de la collectivité et à la performance de l'administration par une allocation optimale des moyens humains. Adapter les ressources aux besoins nécessite un pilotage prospectif pour garantir l'évolution des compétences, des effectifs cohérents et la maîtrise de la masse salariale dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

a- L'évolution des emplois et des effectifs au cours de l'année 2020

Total		Effectifs permanents au 31/10/2018		Effectifs permanents au 31/10/2019		Effectifs permanents au 31/12/2020	
		496		491		501	
Répartition		Nbre agents	%	Nbre agents	%	Nbre agents	%
Sexe	Femmes	332	66,9	328	66,8	331	66,07
	Hommes	164	33,1	163	33,2	170	33,8
Catégorie	cat. A	37	7,46	47	9,57	49	9,78
	cat. B	104	20,97	97	19,76	105	20,96
	cat. C	355	71,57	347	70,67	347	69,26
Filière	administrative	86	17,34	88	17,92	87	17,37
	technique	250	50,4	245	49,9	244	48,7
	sportive	12	2,42	10	2,04	10	2
	sociale	42	8,47	38	7,74	44	8,78
	police	12	2,42	15	3,05	19	3,79
	médico sociale	21	4,23	21	4,28	21	4,19
	animation	35	7,06	37	7,54	39	7,78
	culturelle	38	7,66	37	7,54	37	7,39

Conformément aux articles L2121-29, L2313-1, R2313-3 du code général des collectivités territoriales et l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la collectivité met à jour régulièrement le tableau des emplois afin de prendre en compte les évolutions nécessaires au bon fonctionnement des services.

La collectivité poursuit une démarche systémique de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs, avec un pilotage actif et réaliste des emplois de la collectivité dans une double logique, réglementaire et prévisionnelle.

La présentation du tableau des emplois (ou des effectifs) est mis à jour et approuvé régulièrement par le conseil municipal afin d'avoir une cartographie des emplois permanents, et un suivi cohérent des effectifs.

Dans le cadre de cette démarche de GPEC, ce tableau des emplois a été complété avec :

- les groupes de fonctions par emploi, prévus dans le cadre du RIFSEEP, ce qui permet d'identifier le niveau de responsabilités et d'expertise de chaque emploi.
- les grades d'entrée et de sortie par filière pour chaque emploi, conformément au statut qui prévoit pour chaque grade les missions correspondantes.

b- Les éléments de rémunération.

Au 31 décembre 2020, les éléments de rémunération sont répartis de la façon suivante :

- traitement de base indiciaire : 10 980 600 €
- régime indemnitaire : 2 600 000 €
- NBI : 110 212 €
- heures supplémentaires/heures complémentaires : 130 890 €
- astreintes : 36 400 €

A périmètre constant, c'est à dire hors impact de la crise sanitaire sur les dépenses de personnel (prime exceptionnelle, renfort de personnel), le cadrage budgétaire défini lors de l'adoption du budget primitif 2020 concernant les dépenses de personnel (012) a été respecté (21 174 000 €).

Avec l'impact de la crise sanitaire, le niveau de réalisation au titre de l'année 2020 est d'environ 21.313.000€.

c- La durée effective du temps de travail.

L'enquête de 2016 sur la gestion du temps de travail par la chambre régionale des comptes pour la Ville de Fleury les Aubrais établit le temps de travail annuel plancher dans la commune à 1528 heures, soit 43,6 semaines, soit une durée inférieure aux 1607 heures par an réglementaires, après prise en compte des jours de congés (droit à congé annuel de 28 jours par an) et des heures fractionnables,

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dans son article 47 relatif au temps de travail, prévoit la fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale (1 607 heures par an). L'abrogation des régimes dérogatoires impose à la collectivité de nouveaux cycles de travail, à adopter par délibération et dans le respect du dialogue social.

La collectivité dispose pour ce faire d'un délai d'un an à compter du renouvellement de l'assemblée délibérante et doit par conséquent délibérer au plus tard en juin 2021 pour définir les nouveaux cycles

de travail. Les nouvelles règles devront entrer en application au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur définition, soit au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

Pour mener ce projet, la collectivité a fait le choix de se faire accompagner avec plusieurs objectifs :

- adapter les cycles de travail des agents par service, en offrant un niveau de service adapté aux usagers
- harmoniser les cycles de travail pour plus d'équité entre les agents
- assurer une qualité de vie au travail, notamment aux agents amenés à travailler sur des rythmes différents, tout en considérant les besoins du service
- assurer une large concertation avec les représentants du personnel

d- L'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice 2021.

La stratégie pluri annuelle des ressources humaines définie pour ce nouveau mandat fixe un cap résolument humain, juste et durable. Elle doit permettre de mobiliser les ressources nécessaires pour la mise en œuvre d'une organisation administrative cohérente et transversale, en s'appuyant sur un engagement collectif et partagé, le professionnalisme, l'implication et la créativité des agents, pour répondre aux besoins des fleurysois.

Pour mettre en œuvre cette stratégie, une gestion des ressources et relations humaines centralisée avec un pilotage partagé entre DGA est réaffirmée.

Ce pilotage prospectif est réalisé grâce à des instances de dialogue de gestion RH régulières avec les directions opérationnelles, et un logiciel spécifique permettant d'intégrer les hypothèses prévisionnelles. Des réajustements sont opérés au fil de l'eau en fonction de la survenue d'événements imprévisibles : vacances de postes, besoins conjoncturels...

Ce pilotage sera affiné au cours de l'année 2021 avec une analyse des dépenses de personnel par direction et par enveloppe afin d'analyser et suivre mensuellement l'évolution de ces dépenses, et de responsabiliser chaque manager dans sa gestion.

L'évolution de la masse salariale prévu pour 2021 est de 21,560 M € soit +1,82%.

Cette évolution intègre les mesures exogènes incompressibles (impact PPCR, augmentation du SMIC, prime de précarité, élections départementales et régionales), les effets reports de l'année 2020 sur l'année 2021 (créations de postes et recrutements réalisés en 2020), les mouvements de personnel sur les postes permanents, ainsi que les besoins de remplacement temporaire liés à la crise sanitaire.

Après une année 2020 qui a vu une légère hausse des effectifs pour répondre aux besoins des fleurysois, l'objectif pour 2021 est de mobiliser les ressources existantes en respectant à terme l'équilibre global des effectifs. Cela nécessite un redéploiement des moyens et des compétences au regard des besoins et des priorités, hors besoins spécifiques, après une analyse systématique des organisations.

Ainsi, pour répondre aux besoins spécifiques liés à la prévention et pour favoriser l'insertion professionnelle, il est prévu la création de 4 postes d'adultes relais.

En outre, la crise sanitaire impacte fortement les secteurs de l'enfance et de la petite enfance (taux d'encadrement) et nécessite des renforts temporaires supplémentaires pour permettre la stricte application du protocole sanitaire et pallier les absences des agents (vulnérables, cas contacts, cas COVID).

B- La stratégie financière.

La stratégie financière de la ville de Fleury-les-Aubrais sur ce nouveau mandat se décline de la manière suivante.

En ce qui concerne la politique fiscale, le cadrage global fixe une stabilité des taux sur tout le mandat.

L'objectif étant de ne pas accentuer la pression fiscale sur les contribuables fleurysois a fortiori dans un contexte de crise économique et sociale majeure, et ce bien que la dotation globale de fonctionnement diminue depuis de nombreuses années et que les réformes fiscales récentes et à venir réduisent l'autonomie financière des communes.

Bien que certaines souplesses aient été données aux services, notamment dans le cadre du plan d'urgence, la structure budgétaire de la commune impose une vigilance rigoureuse au regard de

l'évolution des dépenses de fonctionnement et notamment de personnel. La volonté de réaliser sur ce mandat un volume d'investissements supérieur à la précédente période suppose de préserver des marges de manœuvres financières.

Ainsi, malgré les conséquences budgétaires liées à la crise de la Covid 19, le budget primitif 2021 tendra vers un niveau d'épargne nette de 1.000M€.

Ce niveau d'autofinancement net conjugué à la recherche active et systématique de financements sur tous les projets d'équipement auprès d'autres collectivités (Région, Département,...) et d'autres organismes publics (Caisse d'allocations familiales...) doit permettre de répondre à la réalisation d'un programme ambitieux et réaliste.

La capacité de désendettement de la ville compte tenu du transfert d'une partie de l'encours de dette à Orléans Métropole et de la faiblesse des taux variables restera inférieure à 5 ans. L'emprunt prévisionnel d'équilibre pour 2021 se situera autour de 1,500M€.

Le cycle de désendettement devrait se poursuivre sur l'année 2021. A compter de 2022, un nouveau cycle de recours à l'emprunt pourra être envisagé afin de financer les projets.

C- Les investissements envisagés sur 2021.

L'ensemble des dépenses d'équipement sur 2021 est évalué à environ 3,118M€. Les investissements envisagés sur 2021 se décomposent de la manière suivante :

Délégation	Secteur	Montant investissements envisagés
Patrimoine Bâti et logement		1 176 000
Rénovation urbaine	Espace Public	486 000
	Urbanisme et aménagement urbain	32 000
Total Rénovation urbaine		518 000
Finances (Attribution de compensation négative Orléans Métropole)		387 500
Administration générale	Commande Publique	4 000
	Magasin	23 000
	Systemes D'Informations	409 500
Total Administration générale		436 500
Transition écologique	Cadre de vie	175 150
	Garage	90 000
Total Transition écologique		265 150
Sécurité, démocratie et suivi de mandat	Affaires générales (état civil, élections, cimetière, affaires funéraires)	6 000
	Budget participatif	100 000
	Communication	36 000
	Police Municipale	9 495
Total Sécurité, démocratie et suivi de mandat		151 495
Education, jeunesse, petite enfance	Loisirs	20 000
	Petite Enfance	5 600
	Restauration	40 500
	Vie Scolaire	51 000
Total Education, jeunesse, petite enfance		117 100
Culture		23 300
Sports et Handisports		22 445
Ressources Humaines		15 000
Solidarités et lien intergénérationnel		5 200
Total général		3 117 690

Les derniers arbitrages pourront modifier les montants précédemment indiqués.

D- La prospective financière et le programme pluriannuel d'investissement (PPI).

1- La prospective financière.

Le scénario de prospective financière 2021-2026 « volet fonctionnement » présenté dans le tableau suivant permettrait la réalisation d'un programme pluriannuel d'investissement à hauteur de 26,3M€ associé à un besoin de financement de 10,5M€ (emprunts).

Ce scénario a notamment été élaboré sur les hypothèses suivantes :

- +1,2%/an sur les charges à caractère général/ dépenses courantes à compter de 2022.
- +1%/an sur les charges de personnel à compter de 2022.
- Stabilité des subventions aux associations et majoration des subventions d'équilibre au CCAS, à la RAPA et sur le budget annexe sur Centre Culturel de +0,150M€ dès 2022 et les années suivantes (chap. 65 autres charges de gestion courante).

Ce scénario repose à la fois sur l'application de règles prudentielles en termes d'évolution des recettes et sur un programme d'investissement ambitieux (26M€ contre 21M€ sur le précédent mandat).

Il convient toutefois de préciser que l'exercice prospectif reste à prendre avec mesure, il permet d'étudier la faisabilité financière des projets de la collectivité mais il s'inscrit dans un contexte évolutif, a fortiori en temps de crise.

	Scénario de prospective 2021-2026					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Produit des contributions directes	18 230 000	18 359 047	18 578 984	18 801 561	19 026 808	19 254 758
Fiscalité indirecte	5 284 566	5 274 566	5 274 566	5 274 566	5 274 566	5 274 566
Dotations	5 128 448	5 061 715	5 043 813	5 023 267	5 000 249	4 989 025
Autres recettes d'exploitation	3 389 527	3 512 120	3 512 120	3 512 120	3 512 120	3 512 120
Total des recettes réelles de fonctionnement	32 032 541	32 207 448	32 409 483	32 611 514	32 813 743	33 030 469
Charges à caractère général (chap 01)	5 491 324	5 557 220	5 623 907	5 691 393	5 759 690	5 828 806
Charges de personnel et frais assimilés (chap 02)	21 560 000	21 674 600	21 891 346	22 110 259	22 331 362	22 554 676
Autres charges de gestion courante (chap 65)	1 865 859	1 996 133	1 998 636	2 001 163	2 003 715	2 006 293
Intérêts de la dette (art 6611)	281 918	244 242	225 259	206 391	199 655	186 304
Autres dépenses de fonctionnement	225 854	236 116	245 205	267 357	276 174	286 093
Total des dépenses réelles de fonctionnement	29 424 955	29 708 311	29 984 353	30 276 564	30 570 596	30 862 172
Epargne de gestion	2 839 504	2 693 379	2 600 390	2 491 340	2 392 802	2 304 601
Intérêts de la dette	281 918	244 242	225 259	206 391	199 655	186 304
Epargne brute	2 557 586	2 449 137	2 375 131	2 284 950	2 193 147	2 118 296
Remboursement capital de la dette	1 651 966	1 709 703	1 628 344	1 250 266	1 408 696	1 551 628
Epargne nette	905 620	739 435	746 787	1 034 683	784 451	566 669

2- Le plan pluriannuel d'investissement (PPI).

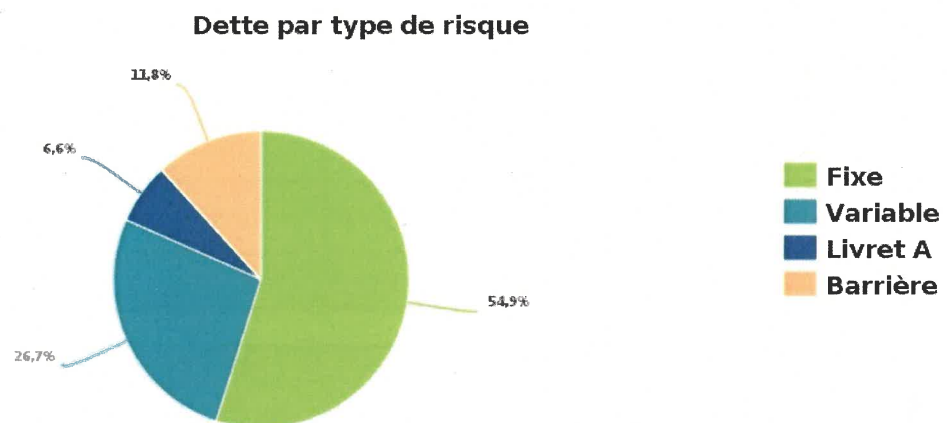
Le montant du plan pluriannuel d'investissement s'élève à 26,3M€ d'ici la fin du mandat. Cette enveloppe comporte les dépenses détaillées dans le tableau ci-dessous.

Type	Secteur	Libellé	BP 2021	2 022	2 023	2 024	2 025	2 026	TOTAL 2021-2026
Projets	Patrimoine bâti	Rénovation Salle Devailly		50 000	200 000	2 000 000	4 000 000	0	6 250 000
		Salle des fêtes		0	0	50 000	200 000	2 750 000	3 000 000
		MPT Jean Vilar : nouveau projet	50 000	200 000	750 000	0	0	0	1 000 000
		ADAP Accessibilité Bâtiments	160 000	160 000	500 000	80 000	0	0	900 000
		Gros entretien / Grosses réparations piscine	0	250 000	250 000	0	0	0	500 000
		Travaux locaux cadre de vie (réfectoire et vestiaires)	200 000	0	0	0	0	0	200 000
		Brumisation petite enfance ou écoles		50 000	100 000	0	0	0	150 000
		Bâtiment EHPAD	50 000	0	0	0	0	0	50 000
		Total Patrimoine bâti	460 000	710 000	1 800 000	2 130 000	4 200 000	2 750 000	12 050 000
		Espace Public	Déploiement fibre optique FTTH (VRD, fibre et autre baie de brassage, travaux électriques pour adapter les locaux à ce nouveau mode de connexion)	160 000	290 000	250 000	200 000	0	0
Total Espace public		160 000	290 000	250 000	200 000	0	0	900 000	
Démocratie	Budget participatif	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	600 000	
Communication	Refonte du site internet de la ville	35 000	0	0	0	0	0	35 000	
Total Projets		755 000	1 100 000	2 150 000	2 430 000	4 300 000	2 850 000	13 585 000	
Total enveloppe annuelle des services (Gros entretien/renouvellement du patrimoine, acquisition de mobiliers et de matériels, transition écologique)			2 362 690	2 071 500	2 071 500	2 075 500	2 067 500	2 060 500	12 709 190
Total général			3 117 690	3 171 500	4 221 500	4 505 500	6 367 500	4 910 500	26 294 190

Ces montants seront ajustés annuellement en fonction de l'avancement réel des projets et du niveau des ressources de la collectivité qui peut être amené à évoluer tout au long du mandat.

E- La structure et la gestion de la dette au 1^{er} janvier 2021.

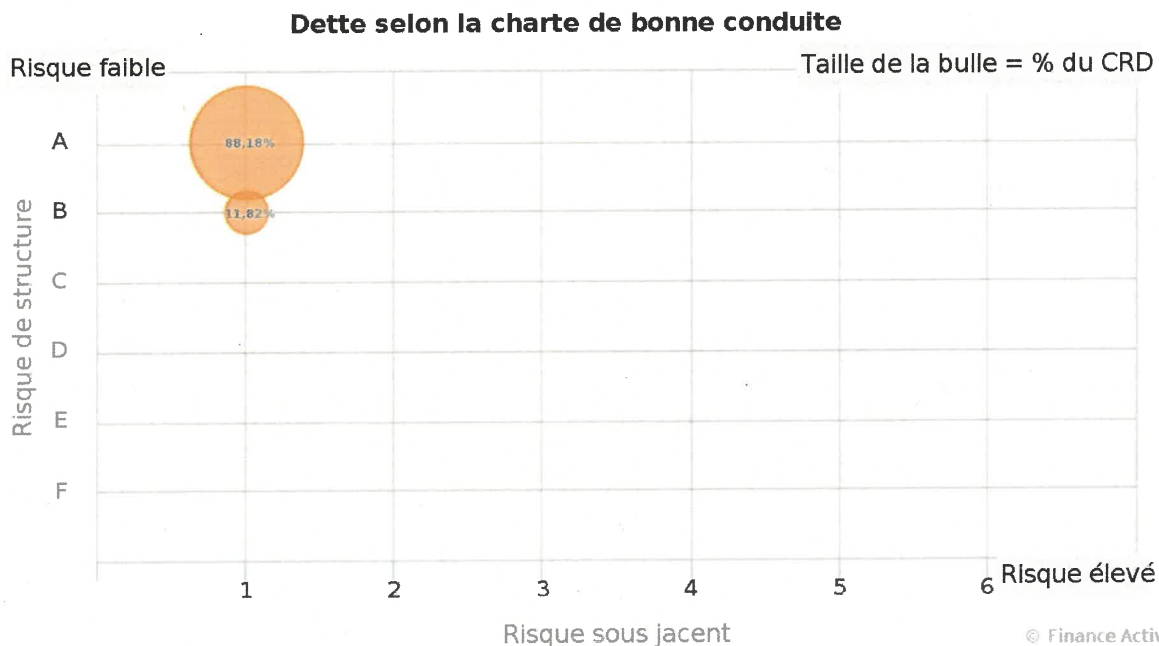
1- La répartition de la dette en fonction du type de taux.



© Finance Active

La structure de la dette de la ville de Fleury-les-Aubrais est composée à 61,5% de taux fixe et de livret A en 2020.

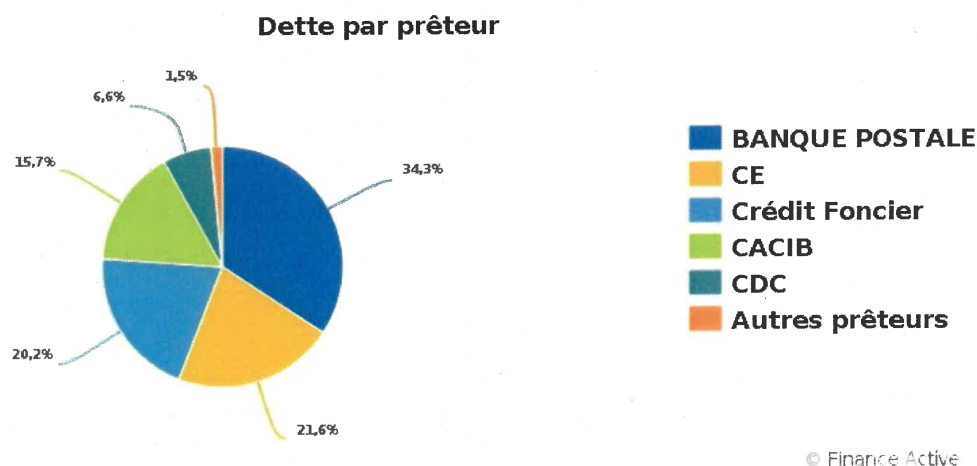
2- La classification de la dette en termes de risques.



Selon la charte Gissler, l'intégralité des emprunts de la collectivité seront classés en catégorie A1 ou B1 c'est-à-dire ne présentant aucun risque.

3- Les caractéristiques de la dette

Le graphique ci-dessous représente la répartition de l'encours de dette par prêteur au 1^{er} janvier 2021. Elle met en évidence une grande diversité de prêteurs, garantie d'indépendance en matière de financement, la ville de Fleury-les-Aubrais s'exposant peu en cas de retrait d'un opérateur du marché du financement des collectivités territoriales.

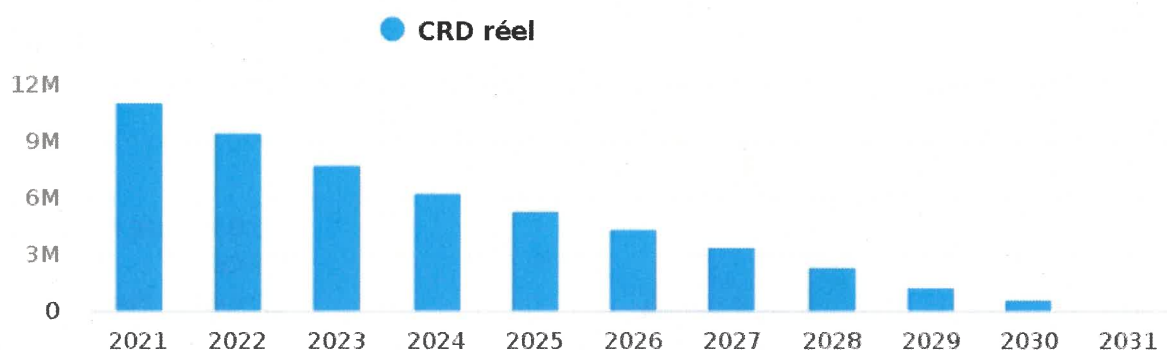
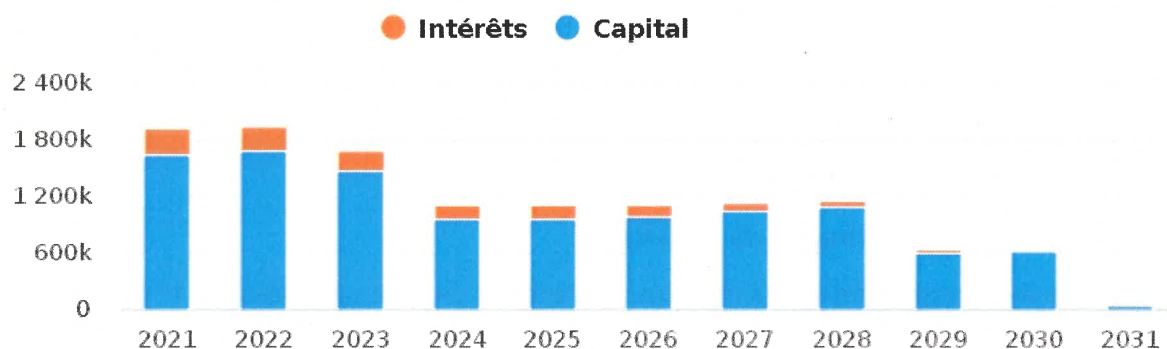


Au 1^{er} janvier 2021, le taux moyen de la dette est de 2,51%.

La durée de vie résiduelle moyenne de la dette est par ailleurs estimée à 7 ans et 2 mois.

Le tableau et les graphiques suivants présentent les annuités de remboursement ainsi que l'évolution du capital restant dû de 2021 à 2031.

Année de la date de début d'exercice	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêts	Annuité	CRD fin d'exercice
2021	11 147 399,79 €	1 651 965,67 €	281 918,45 €	1 933 884,12 €	9 495 434,12 €
2022	9 495 434,12 €	1 703 364,38 €	243 542,63 €	1 946 907,01 €	7 792 069,74 €
2023	7 792 069,74 €	1 481 987,35 €	204 469,77 €	1 686 457,12 €	6 310 082,39 €
2024	6 310 082,39 €	956 646,77 €	165 910,07 €	1 122 556,84 €	5 353 435,62 €
2025	5 353 435,62 €	969 941,07 €	141 305,37 €	1 111 246,44 €	4 383 494,55 €
2026	4 383 494,55 €	996 316,68 €	115 690,65 €	1 112 007,33 €	3 387 177,87 €
2027	3 387 177,87 €	1 040 155,87 €	89 385,79 €	1 129 541,66 €	2 347 022,00 €
2028	2 347 022,00 €	1 085 940,67 €	61 958,22 €	1 147 898,89 €	1 261 081,33 €
2029	1 261 081,33 €	599 513,98 €	33 486,05 €	633 000,03 €	661 567,35 €
2030	661 567,35 €	627 624,53 €	17 208,59 €	644 833,12 €	33 942,82 €
2031	33 942,82 €	33 942,82 €	20,49 €	33 963,31 €	0,00 €
TOTAL		11 147 399,79 €	1 354 896,08 €	12 502 295,87 €	



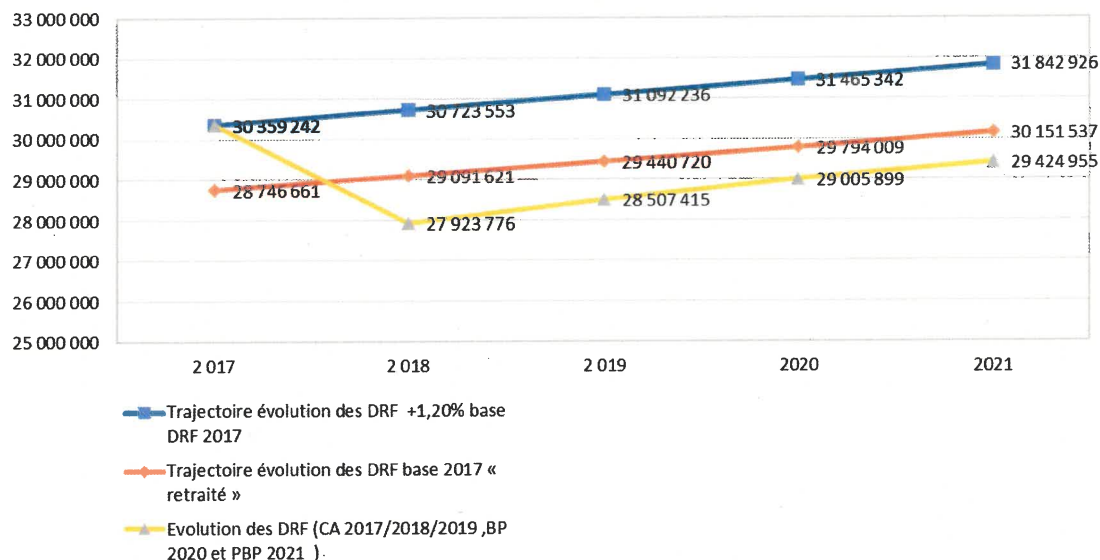
F- L'évolution des dépenses réelles de fonctionnement et du ratio d'endettement au regard des dispositions de la loi de programmation des finances publiques (LFPF) pour les années 2018-2022.

La loi de programmation des finances publiques (LFPF) pour les années 2018-2022 encadre désormais deux indicateurs financiers de la collectivité :

- la limitation de l'évolution annuelle des dépenses réelles de fonctionnement à +1,2% (inflation comprise) par rapport à une année de référence 2017,
- la réduction du besoin de financement en définissant un plafond national de référence en termes de capacité de désendettement.

Le graphique ci-dessous reprend la trajectoire d'évolution théorique des dépenses réelles de fonctionnement (DRF) à +1,2 % telle que définie par la LPFP 2018-2022 (courbe bleue).

On constate que la courbe d'évolution des DRF (courbe jaune) est inférieure à la trajectoire d'évolution théorique des dépenses réelles de fonctionnement (DRF) à +1,2 %.



A titre de rappel, pour les communes de plus 10.000 habitants, le ratio de désendettement doit se situer au maximum à 12 années. En 2019, le ratio de désendettement de Fleury-les-Aubrais était de 3,2 années (donnée compte administratif).

G- Les budgets annexes du centre culturel et vente d'un livre.

Les périmètres budgétaires des budgets annexes resteront identiques à 2020, la subvention d'équilibre du budget annexe du centre culturel sera maintenue à 0,314M€ comme les années précédentes.

Concernant la faible activité du budget annexe vente d'un livre, une étude sur sa suppression sera réalisée courant 2021.

